

# • LAS PENSIONES • EN MÉXICO Y EL MUNDO



# ÍNDICE

SITUACIÓN DEMOGRÁFICA.....	<b>4</b>
El contexto demográfico de las pensiones .....	5
Envejecimiento: el “tsunami” demográfico que se avecina.....	15
El tsunami demográfico que se avecina (IV): las proyecciones de la ONU .....	24
El Tsunami Demográfico que se avecina (V): el Reporte de Envejecimiento de la Población Mundial 2017 de Naciones Unidas.....	33
El tsunami demográfico que se avecina: América Latina (III) .....	42
FUNCIONAMIENTO DEL SAR.....	<b>51</b>
¿Cuánto crecerá el ahorro para el retiro de los mexicanos en la próxima década?.....	52
¿Cómo funciona operativamente el Sistema de Ahorro para el Retiro? .....	56
¿Cómo funciona la recaudación en el Sistema de Ahorro para el Retiro? .....	58
¿Cómo elegir la mejor AFORE? .....	63
¿Qué factores determinan mi pensión? Una visión sobre las tasas de reemplazo.....	65
¿Cómo se generan los rendimientos que pagan las AFORE?.....	76
¿Cómo toman decisiones de inversión las AFORE?.....	83
Los beneficios de no poner todos los huevos en la misma canasta.....	91
Por qué se dan movimientos en los mercados financieros y cómo impactan en mi cuenta AFORE .....	98
¿Por qué suben y a veces bajan los rendimientos de las AFORE?.....	104
Las comisiones que cobran las AFORE importan...y mucho .....	113
Las comisiones que cobran las AFORE importan...y mucho (segunda parte) .....	121
Retiro por desempleo, más información para una mejor decisión.....	128
Traspasos en el SAR: ¿elección del trabajador o del agente promotor? .....	131
Protección del Consumidor en el Sistema de Ahorro para el Retiro.....	137
Al momento del Retiro ¿qué opciones tiene el ahorrador? Modalidades de Pensión: Renta Vitalicia y Retiro Programado .....	143
LA DIGITALIZACIÓN DEL SAR .....	<b>148</b>
Más de 52 millones de ahorradores beneficiados con la nueva regulación operativa del SAR.....	149
Los Beneficios del Expediente Electrónico Único para los Ahorradores del SAR.....	152
La nueva Afore Móvil, una palanca de inclusión financiera.....	156

## AHORRO VOLUNTARIO ..... **159**

Mitos y Realidades del Ahorro Voluntario en las AFORE .....	160
Los Millennials: "manos a la obra" en la construcción de su patrimonio pensionario.....	166
¿Se debe "empujar" a las personas a ahorrar para su retiro? Los beneficios de automatizar y auto-escalar el ahorro .....	172
Trabajadores independientes: es tiempo de ahorrar para el retiro.....	178

## EXPERIENCIAS INTERNACIONALES ..... **182**

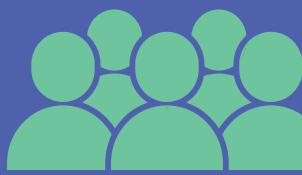
La experiencia pensionaria de Chile: ¿un espejo para México? .....	183
La experiencia pensionaria de Chile: ¿un espejo para México? (II).....	194
El éxito del enrolamiento automático en la Gran Bretaña: un modelo para México .....	199

## EDUCACIÓN PREVISIONAL ..... **204**

¿Es importante la educación financiera para las pensiones? .....	205
Mayor educación financiera = mejores pensiones .....	208
¿Qué saben los mexicanos del tema del retiro? Hallazgos relevantes de las investigaciones realizadas por CONSAR.....	215
Las 25 acciones y herramientas de Educación Financiera de la CONSAR.....	220
La "inversión responsable" en el sistema de pensiones de México .....	226
¿Cuánto dinero debo ahorrar para alcanzar una buena pensión? (Parte I) .....	230
¿Cuánto dinero debo ahorrar para alcanzar una buena pensión? (Parte II) .....	234
Cuenta AFORE para niños: ¿Quién educa a quién?}.....	237
Las trampas de la mente: los sesgos conductuales más comunes a la hora de ahorrar para el retiro.....	242

## DESAFÍOS ..... **251**

Las recomendaciones de la OCDE para fortalecer el sistema de pensiones .....	252
Once desafíos para mejorar el SAR.....	258
La densidad de cotización: elemento fundamental de las pensiones.....	264
¿Quiénes y cuántos mexicanos tienen acceso a una pensión? .....	269
El Sistema de Ahorro para el Retiro a 18 años: Los grandes desafíos. La cobertura. Parte 1. El diagnóstico.....	277
El Sistema de Ahorro para el Retiro a 18 años: Los grandes desafíos. La cobertura (II) .....	281
El (gigantesco) desafío de ampliar la cobertura pensionaria en América Latina: ¿qué hacer para incrementarla? .....	287
El (gran) reto de la equidad intergeneracional en pensiones.....	293
El gasto público en pensiones: ¿regresivo o progresivo? .....	298
Retos de los Sistemas de Pensiones de Beneficio Definido (BD).....	304
El reto de financiar las pensiones de la "Generación de Transición" .....	310



# SITUACIÓN DEMOGRÁFICA

# EL CONTEXTO DEMOGRÁFICO DE LAS PENSIONES

Los sistemas de pensiones en prácticamente todo el mundo surgieron como parte del "estado benefactor" donde el gobierno se comprometía a ofrecer generosas pensiones al momento de la vejez.

Este régimen se conoce como de beneficio definido o de reparto (en inglés como "pay as you go"). Ese sistema se basa en un "acuerdo" intergeneracional mediante el cual las pensiones de los jubilados se pagan con las contribuciones de los trabajadores activos. Es decir, implica una transferencia de recursos entre generaciones donde el financiamiento de las pensiones dependa de la proporción que exista entre personas jubiladas y activas. La dinámica demográfica es fundamental para que este tipo de sistema sea financieramente viable.

Con la estructura poblacional de principios del siglo XX esos sistemas eran sostenibles ya que la cantidad de jóvenes en la fuerza laboral era mucho mayor que el número de jubilados. En la medida en que se ha ido alargando la esperanza de vida y se observaron otras transiciones demográficas como alteraciones en las tasas de natalidad y mortalidad así como transformaciones de la dinámica en los mercados laborales, esos sistemas se tornaron financieramente insostenibles desde un punto de vista actuarial. El resultado es que cada vez son más las personas jubiladas en proporción a las activas. Por ende, muchos países enfrentaron problemas fiscales graves derivados del sistema pensionario de reparto. Ello motivó a realizar reformas que sustituyeran al sistema anterior por uno de cuentas individuales o de capitalización total, conocidos también como de contribución definida, de acuerdo al cual cada trabajador acumulará individualmente los recursos que le servirán para financiar su pensión.

En el caso de México, en 1997 se reformó el sistema de pensiones del IMSS y a partir de ese año, los trabajadores tienen una cuenta individual en donde se depositan sus contribuciones a la seguridad social, y sus pensiones serán financiadas con los recursos que tengan acumulados en esa cuenta al momento de su retiro. En 2007 este régimen se extendió a los servidores públicos cotizantes al ISSSTE.

En principio, un esquema de cuentas individuales aísla el pago de pensiones de la situación demográfica, pues el beneficio es directamente proporcional al saldo acumulado que a su vez depende de manera importante de la carrera laboral.

Sin embargo, aún en los sistemas de contribución definida, los cambios demográficos son relevantes, sobre todo si consideramos que la pensión toma la forma de un pago vitalicio. Simplemente si el pensionado vive más años la pensión puede resultar insuficiente para financiar dignamente los gastos de la vejez. El aumento en la esperanza de vida en todo el mundo en las últimas décadas ha sido producto, entre otros factores, de cambios tecnológicos dramáticos en la medicina y los cuidados de la salud y en la toma de conciencia de factores negativos como una alimentación desbalanceada, la obesidad y fumar que se han traducido en políticas públicas para combatirlas.

Por otra parte, la longevidad tiene un impacto sobre la salud financiera de cualquier plan de pensiones. Se dice que éstos enfrentan un riesgo de longevidad. Éste se define como el riesgo potencial asociado con el aumento de la esperanza de vida de los pensionados y de los que mantienen algún plan de seguro para el retiro (renta vitalicia, pagos programados, etc.). Es decir, depende del aumento de años de vida, de las reglas de beneficios del plan y de la manera en que son retirados los recursos. Ello podría convertirse en pagos mayores a los previstos por los fondos de pensiones y las compañías aseguradoras.

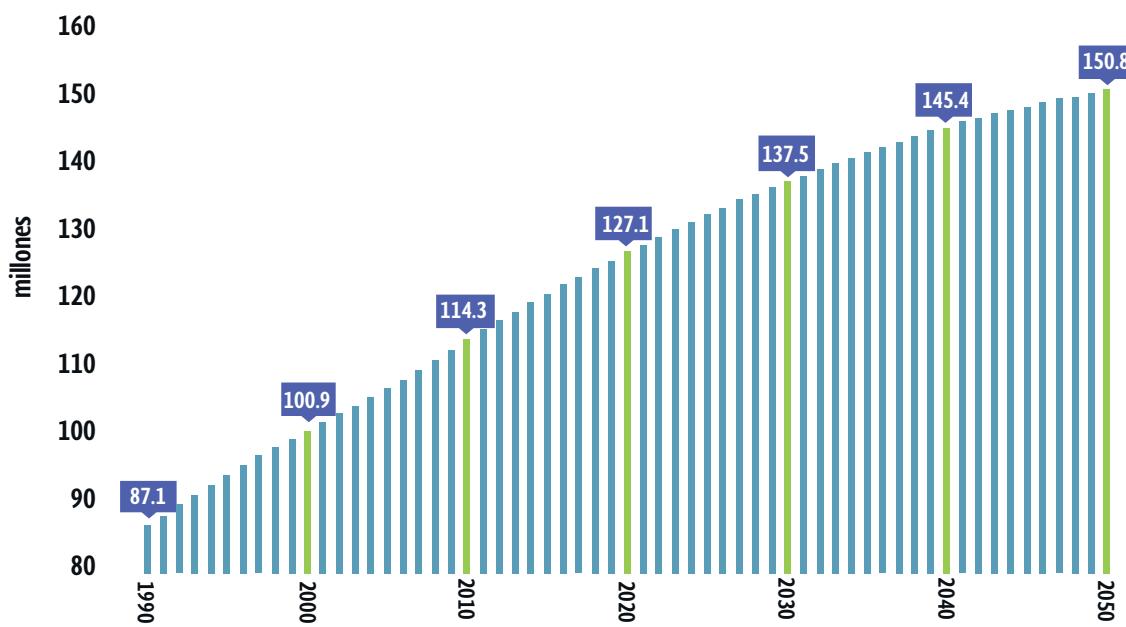
El riesgo para los individuos que para su retiro viven de alguna forma de ahorro, es que vivirán más y en consecuencia en alguno momento agotarán su fuente de financiamiento. Por lo tanto éste es un tema de interés para las compañías de seguro y para el diseño de políticas públicas enfocadas al combate a la pobreza, sobre todo para el estrato de los adultos mayores. En suma, para considerar el riesgo de longevidad en cualquier plan de pensiones, es relevante analizar la distribución de edades para ver dónde se concentra; la distribución por género también debe tomarse en cuenta, así como diversa información socioeconómica.

Por la relevancia de todo lo anterior, en este artículo se presenta el contexto demográfico de México, el cual constituye un marco fundamental para el buen funcionamiento pensionario futuro de nuestro país.

## EVOLUCIÓN POBLACIONAL DE MÉXICO

Desde principios del siglo pasado la población en México ha aumentado significativamente. En número de habitantes pasó de 25.8 millones en 1950, a 100.9 millones en 2000 y se espera que llegue a 150.8 millones en 2050.

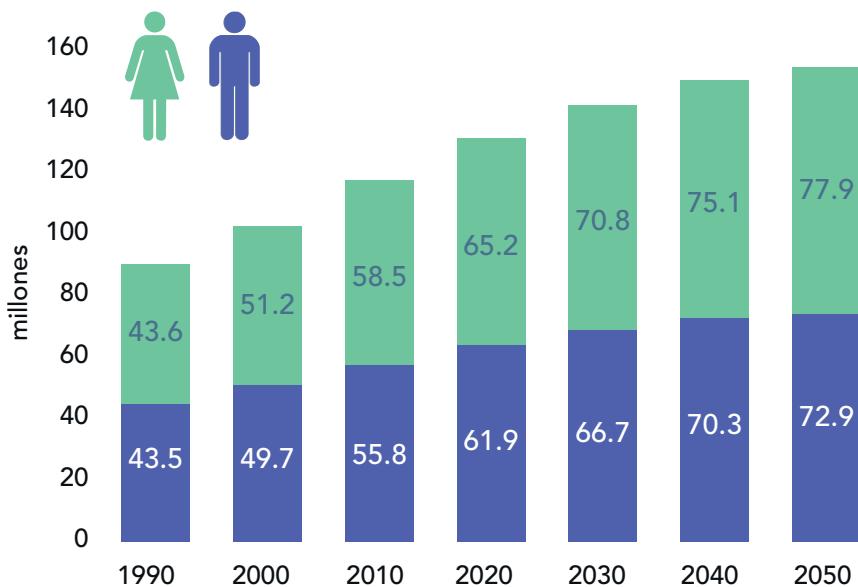
• • • • • POBLACIÓN TOTAL (millones de habitantes)



Fuente: Elaboración propia a partir de las Proyecciones de la Población Nacional 2010-2050 e Indicadores Demográficos Básicos 1990-2010 del CONAPO.

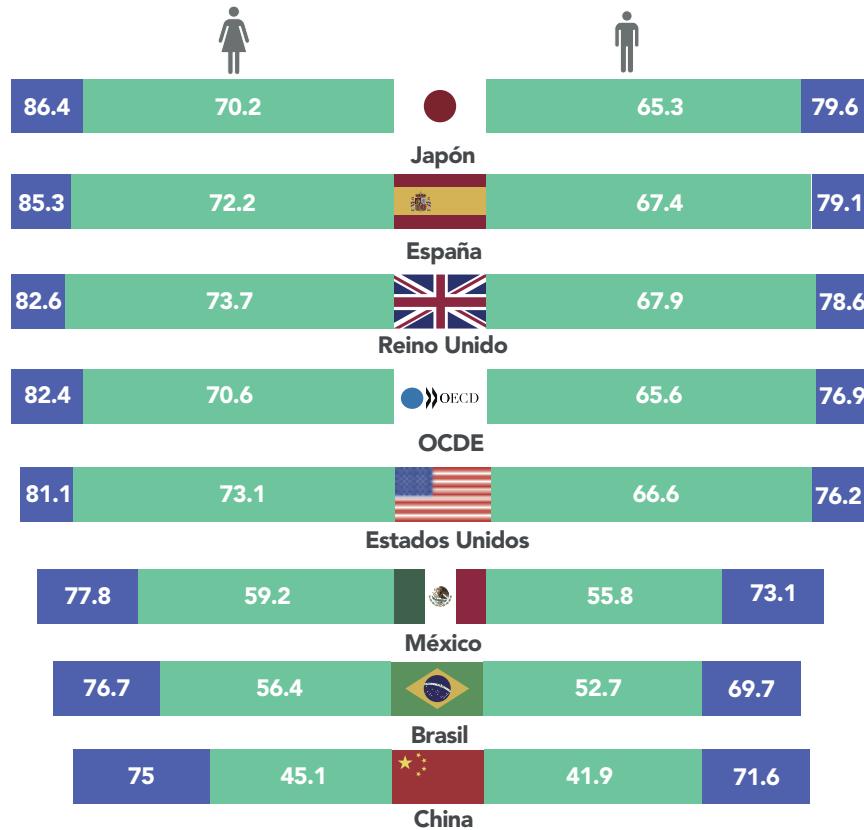
Al mismo tiempo que aumente la población, la proporción de mujeres continuará creciendo gradualmente al pasar de 50% en 1990 a 52% en 2050.

• • • • • POBLACIÓN TOTAL POR GÉNERO (millones de habitantes)



El aumento de la esperanza de vida es una característica del cambio poblacional a nivel mundial. En 1960 el promedio en los países de la OCDE era de 65.6 años para hombres y 70.6 años para mujeres, mientras que en 2010 la esperanza de vida aumentó a 76.9 y 82.4, respectivamente.

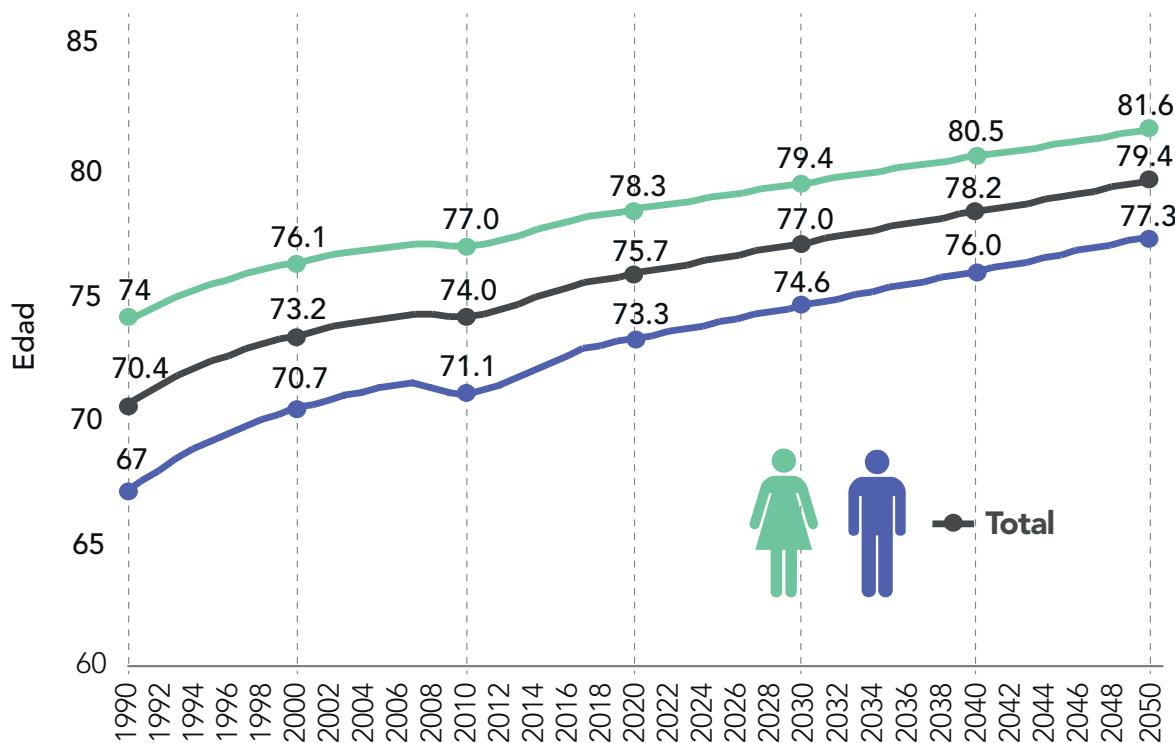
• • • • • • • • • • • • ESPERANZA DE VIDA A NIVEL MUNDIAL (años)



Fuente: Elaboración propia a partir de OECD.Stat.

En el caso de México, durante la segunda mitad del siglo pasado se incrementó la cobertura de salud, se generaron desarrollos en medicina y mejoraron los hábitos alimenticios. Dichas mejoras aumentaron la esperanza de vida de la población. Se proyecta que ésta continúe aumentando para pasar a 74.3 años en 2014, 77 en 2030 y 79.4 en 2050.

• • • • • ESPERANZA DE VIDA AL NACIMIENTO EN MÉXICO (años)



Fuente: Elaboración propia a partir de las Proyecciones de la Población Nacional 2010-2050 e Indicadores Demográficos Básicos 1990-2010 del CONAPO.

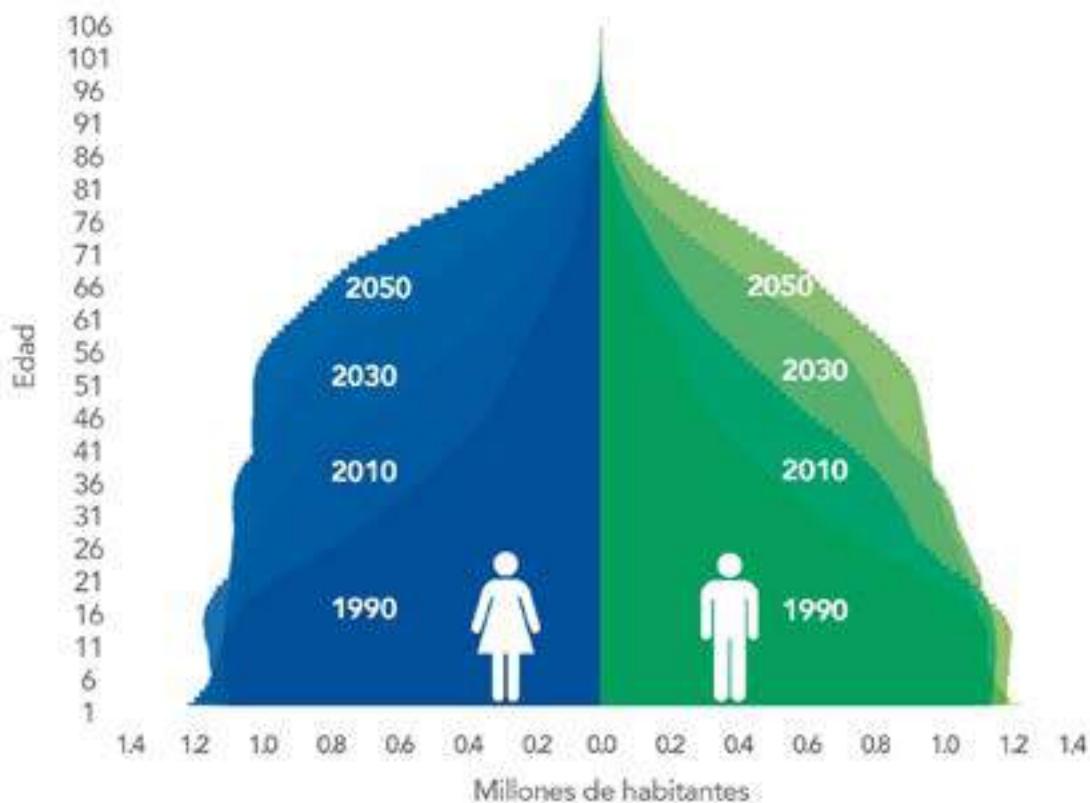
## TRANSICIÓN DEMOGRÁFICA: ESTRUCTURA POR EDADES

México experimenta una transición demográfica. Actualmente la población está conformada mayormente por personas en edad laboral; en el futuro, la proporción de individuos en edad de avanzada aumentará debido a menores tasas de natalidad y al aumento en la esperanza de vida.

Como se observa en la siguiente gráfica, la pirámide poblacional para México en los primeros años tiene forma triangular, ancha en la parte inferior y cada vez más angosta conforme aumenta la edad de la población. Conforme avanza el tiempo, se observa que la pirámide experimenta un ensanchamiento en la parte superior; su forma es más cuadrada. Las nuevas generaciones de jóvenes reemplazan aproximadamente en la misma proporción a las generaciones previas. De ahí que el número de individuos en edad laboral y en edad de vejez sea cada vez más cuantioso con respecto a los años previos.

El crecimiento natural de la población se define como la diferencia entre nacimientos y defunciones en un mismo año.

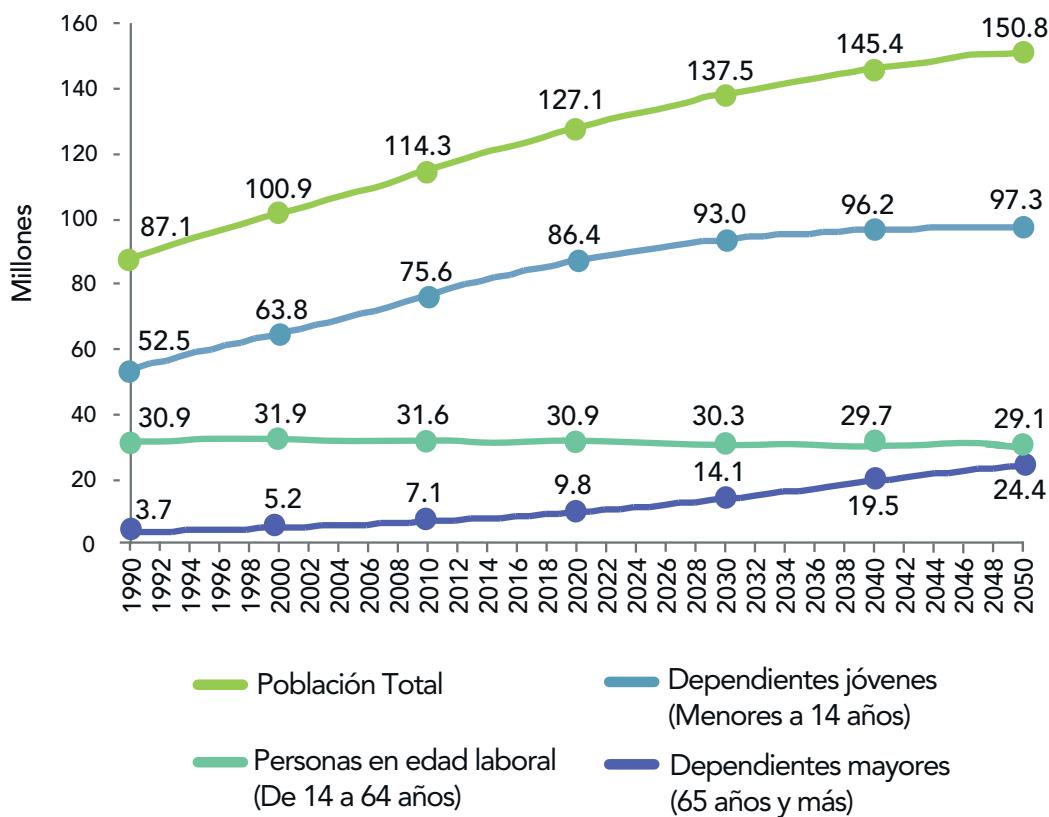
..... POBLACIÓN TOTAL



Fuente: Elaboración propia a partir de las Proyecciones de la Población Nacional 2010-2050 e Indicadores Demográficos Básicos 1990-2010 del CONAPO.

A medida que se incrementa la población, la estructura por edades se modifica con el tiempo. Se espera que aumente el número de personas en edad laboral, que posteriormente serán dependientes mayores. En tanto, el número de dependientes jóvenes –la futura fuerza laboral– se mantendrá constante.

• • • • • ESTRUCTURA DE LA POBLACIÓN (millones de habitantes)



## DEPENDENCIA DEMOGRÁFICA Y POBLACIÓN EN EDAD AVANZADA

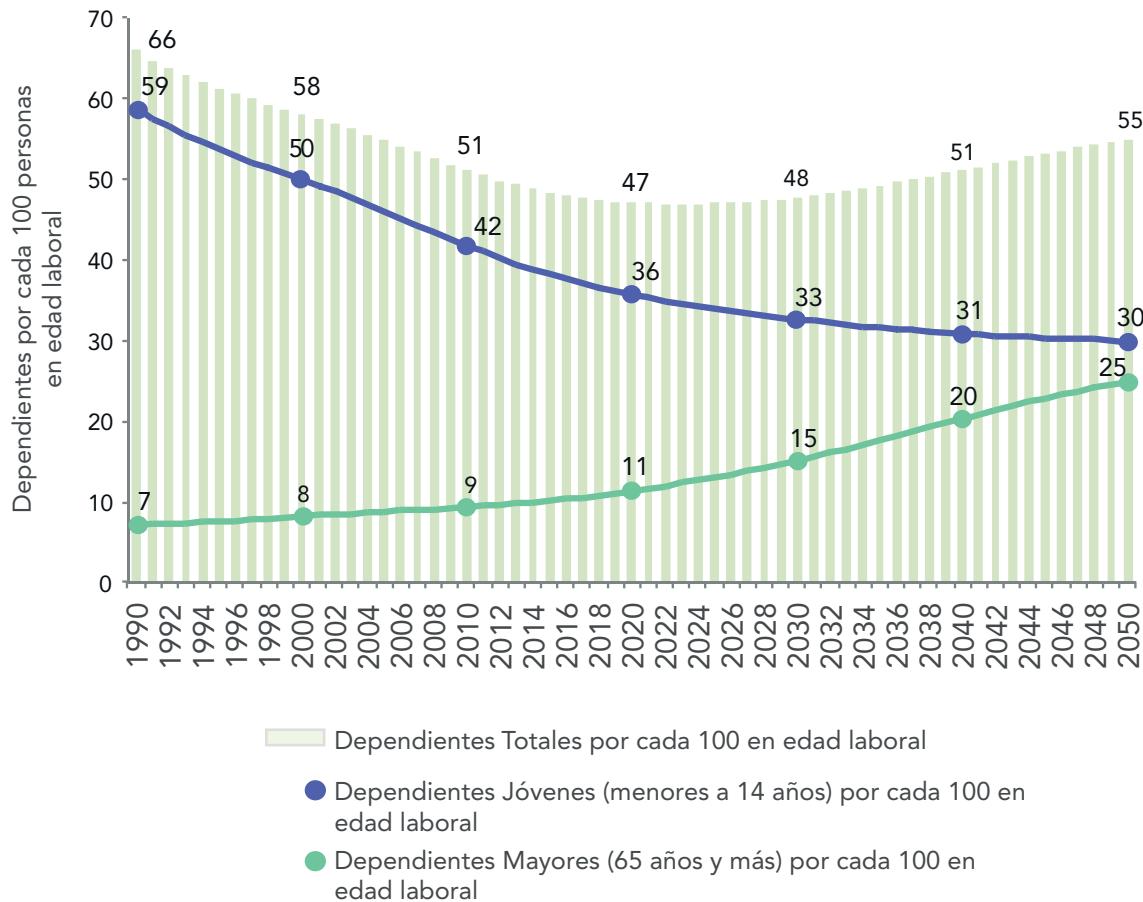
La dependencia demográfica se define como la suma del número de individuos jóvenes y mayores por cada 100 personas en edad laboral. Es un indicador del grado de relación entre las diferentes generaciones de la población en un momento dado.

Se espera que el número de dependientes jóvenes disminuya en los próximos años debido a menores tasas de nacimiento, al pasar de 39 en 2014 a 33 en 2030 y a 30 en 2050. En contraste, los dependientes mayores aumentarán con respecto a la población en edad laboral debido al envejecimiento poblacional, al pasar de 10 en 2014, a 15 en 2030 y a 25 en 2050.

En la gráfica se observa que la curva de dependencia total (suma de dependientes jóvenes y mayores) tiene forma de "u"; en la primera etapa, la tasa de dependencia total disminuye, alcanzando su punto mínimo en el año 2023 con un valor de 47 dependientes por cada 100 individuos en edad laboral. Los valores pequeños de la dependencia total ilustran gráficamente el bono demográfico, dónde hay menos dependientes y por lo tanto existe una mayor fuerza

laboral que puede incrementar la productividad del país. Posteriormente, en la segunda etapa el número de dependientes totales aumentará de 48 en 2030 a 55 en 2050 por cada 100 individuos en edad laboral.

### • • • • • • • • • • DEPENDIENTES JÓVENES Y MAYORES (por cada 100 personas en edad de laborar)

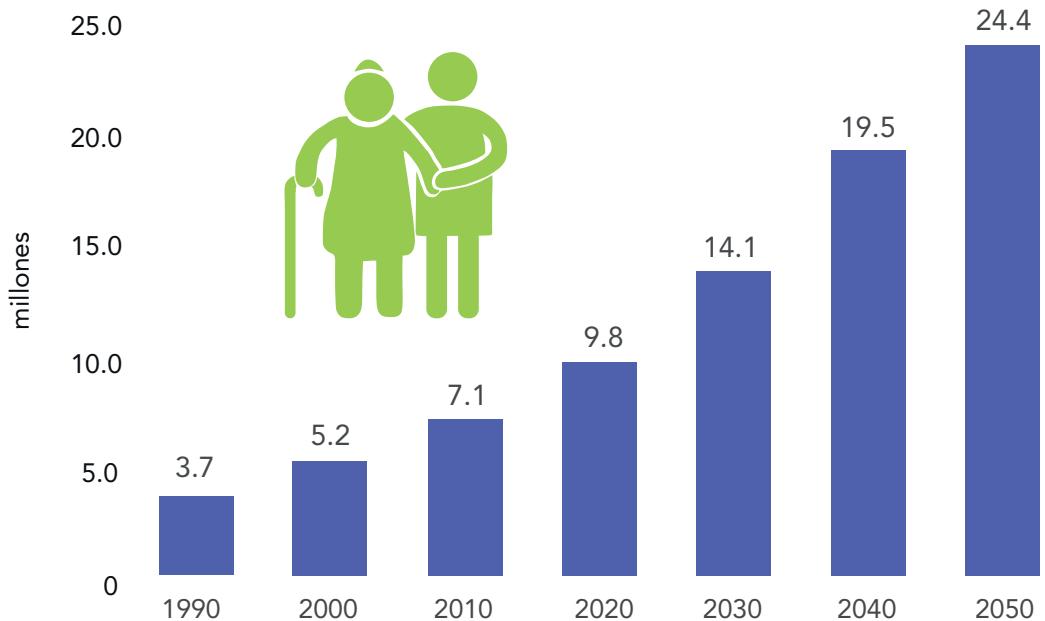


Fuente: Elaboración propia a partir de las Proyecciones de la Población Nacional 2010-2050 e Indicadores Demográficos Básicos 1990-2010 del CONAPO.

La edad laboral incluye a las personas de 14 a 64 años. Por exclusión, los menores de 14 años se definen como dependientes jóvenes, mientras que se considera dependientes mayores a las personas de 65 años o más.

La última etapa de la transición demográfica se caracteriza por un aumento en la población en edad avanzada. La población de 65 años o más crecerá de 8.0 millones en 2014 a 14.1 millones en 2030 y a 24.4 millones en 2050.

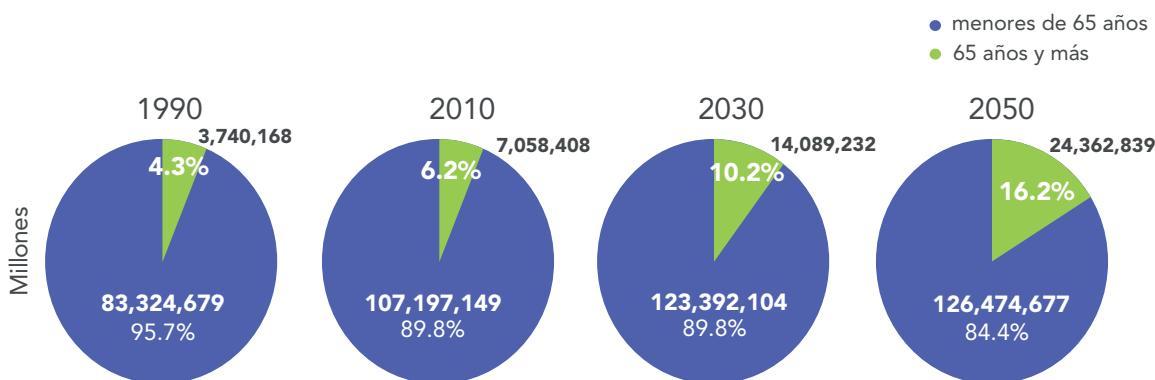
• • • • • POBLACIÓN MAYOR O IGUAL A 65 AÑOS (millones)



Fuente: Elaboración propia a partir de las Proyecciones de la Población Nacional 2010-2050 e Indicadores Demográficos Básicos 1990-2010 del CONAPO.

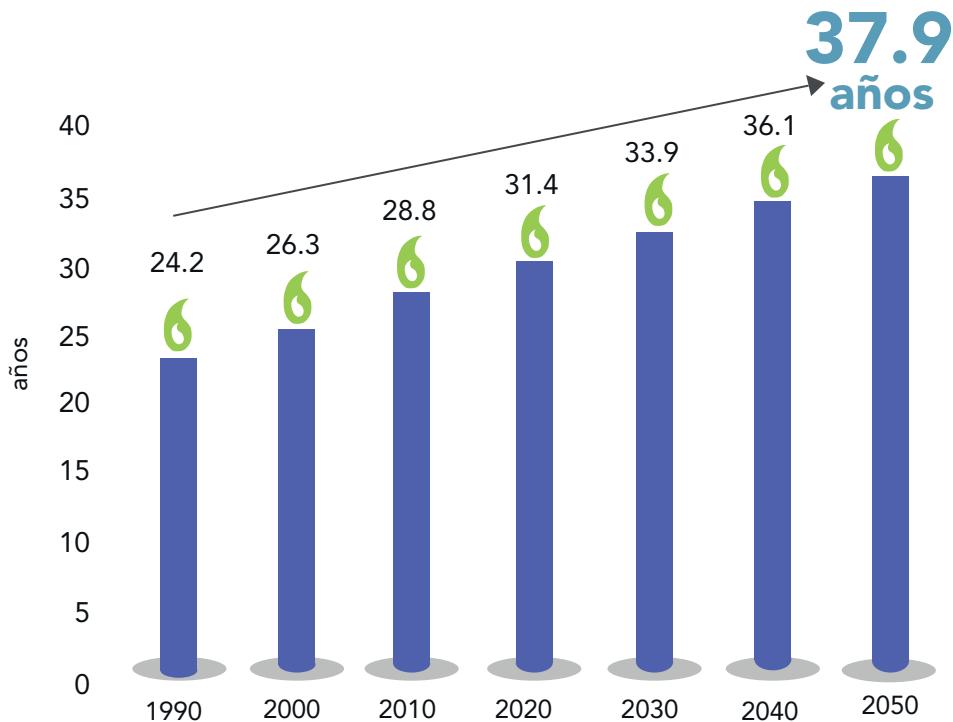
Es importante mencionar que el aumento de la población mayor o igual a 65 años crecerá a tasas mayores que el crecimiento de la población total, por lo que la proporción de individuos en edad avanzada se incrementará considerablemente respecto a la población. En 2014 se estima que 6.7% de la población sea mayor de 65 años, aumentando a 10.2% en 2030 y a 16.2% en 2050.

• • • • PROPORCIÓN DE LA POBLACIÓN MAYOR O IGUAL A 65 (millones)



La edad promedio de la población también se incrementará gradualmente de 29.9 años en 2014 a 33.9 en 2030 y a 37.9 años en 2050.

#### EDAD PROMEDIO DE LA POBLACIÓN (años)



## COMENTARIO FINAL

En las siguientes cuatro décadas el país vivirá transformaciones en su estructura poblacional y en la esperanza de vida. El aprovechamiento del llamado bono demográfico – disminuciones en la relación del total de dependientes con relación a la población activa laboral – se irá desvaneciendo paulatinamente a partir del año 2023. Ello hace imperativo generar durante las próximas décadas condiciones e incentivos para la creación de empleos formales. Como se comentó en este artículo, los cambios demográficos impactan al sistema pensionario. Las personas mayores de 65 años pasarán entre el año 2010 a 2050 de poco más del 9 por ciento de la población activa total (15 a 64 años), a 25 por ciento.

Asimismo, la expectativa de vida promedio se incrementará de 74.3 años en 2014 a 79.4 años en 2050. Lo anterior presionará a los esquemas de seguridad social ya que el número de personas en etapa de retiro se incrementará de forma importante y tendrán una mayor esperanza de vida. Es por ello que el Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR) basado en la contribución definida se seguirá fortaleciendo y consolidando a lo largo de los años. Deberá ir resolviendo los múltiples retos pendientes para que las generaciones futuras de adultos mayores de este país gocen de una vejez digna con un financiamiento suficiente acorde con sus necesidades. Asimismo, resulta relevante que se integren al SAR otros sistemas de pensiones de beneficio definido que aún existen y que pueden ocasionar importantes presiones en las finanzas públicas en el futuro.

# ENVEJECIMIENTO: EL “TSUNAMI” DEMOGRÁFICO QUE SE AVECINA

En las próximas décadas, todas las latitudes del mundo experimentarán una acelerada transición demográfica que augura que el siglo XXI sea recordado como el siglo del “tsunami gris” o el siglo del envejecimiento poblacional ya que la población a nivel mundial experimentará un proceso inédito de envejecimiento.

Este cambio estructural generará grandes retos para las políticas públicas; en particular, tendrá gran impacto sobre los sistemas de pensiones, los cuales se verán sometidos a grandes presiones financieras en las próximas décadas.

Recientemente las Naciones Unidas actualizaron sus estimaciones demográficas <https://population.un.org/wpp/> al año 2100 lo que permite hacer una evaluación fresca respecto al futuro que se avecina en materia poblacional.

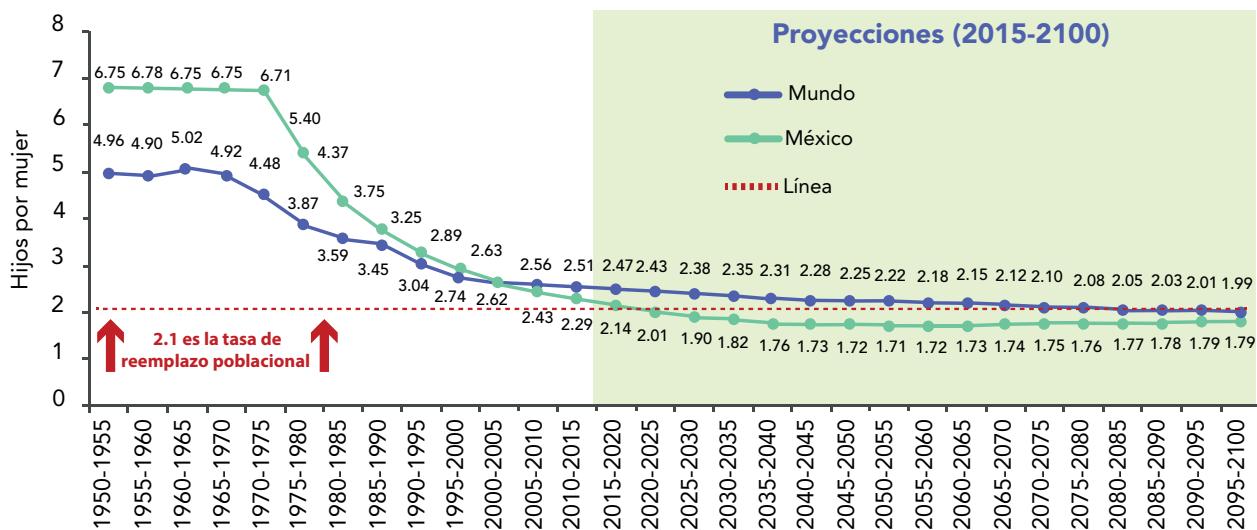
## CAUSAS DEL ENVEJECIMIENTO POBLACIONAL

El envejecimiento poblacional a nivel global se explica principalmente por dos factores: disminución en la tasa de fecundidad a nivel mundial y un aumento sin precedente en la esperanza de vida.

### I. DISMINUCIÓN EN LA TASA GLOBAL DE FECUNDIDAD

La tasa global de fecundidad (TGF) a nivel mundial ha disminuido considerablemente<sup>1</sup>: de 4.96 hijos por mujer en 1950-1955 a 2.51 hijos en 2010-2015; en este contexto, México no ha sido la excepción, donde se ha reducido de 6.75 hijos por mujer a 2.29 en el mismo periodo. Adicionalmente, las proyecciones indican que para 2050 la TGF a nivel mundial disminuirá y se estabilizará ligeramente debajo del nivel necesario para lograr el reemplazo poblacional (2.1 hijos por mujer); México se ubicará en niveles ligeramente menores (véase gráfica siguiente).<sup>2</sup>

• • • • • TASA GLOBAL DE FECUNDIDAD (1950-2015)



Nota: los datos de los quinquenios de 1950-1955 a 2010-2015 se basan en estimaciones; mientras que la información de los quinquenios de 2015-2020 en adelante se calculan a partir de proyección demográfica considerando una fecundidad media.

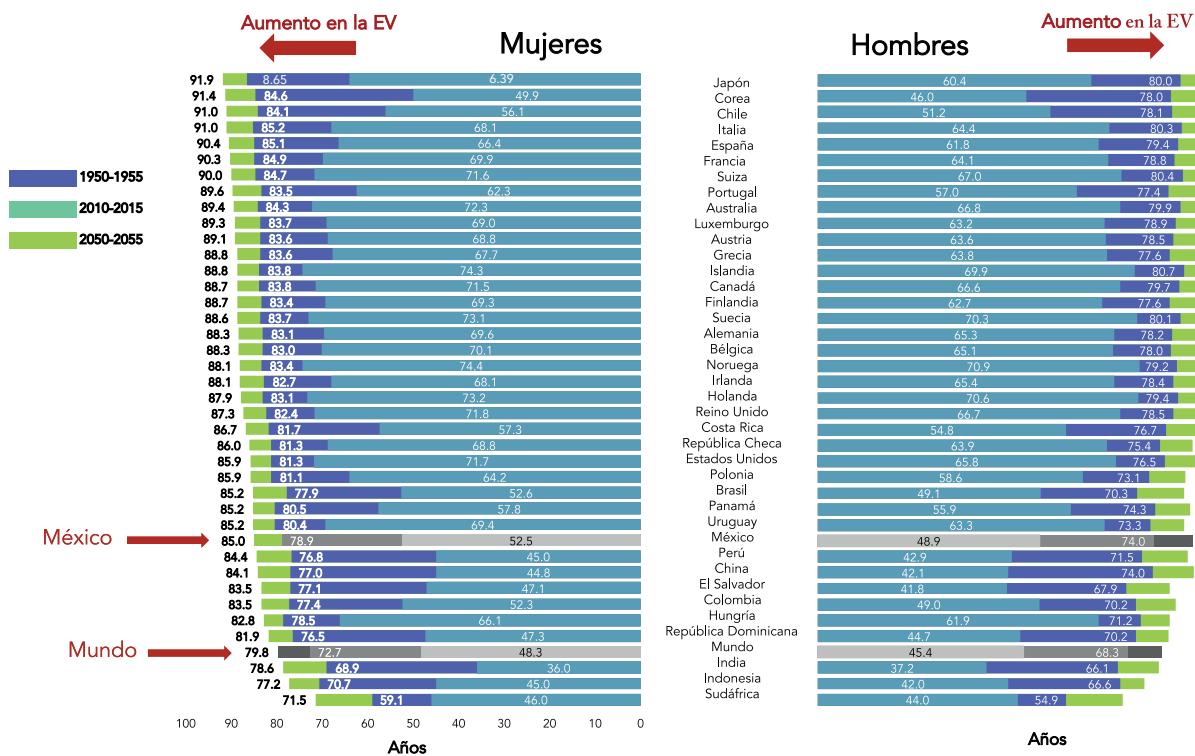
Fuente: United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division (2015). World Population Prospects: The 2015 Revision, DVD Edition.

## II. AUMENTO EN LA ESPERANZA DE VIDA

Durante las últimas décadas se ha registrado en todo el mundo un aumento en la esperanza de vida producto de, entre otros factores, cambios tecnológicos en la medicina, avances en los cuidados de la salud y en la toma de conciencia de factores negativos como fumar, una alimentación desbalanceada y la obesidad, los cuales se han traducido en políticas públicas para combatirlas.

Como se observa en la siguiente gráfica, en el quinquenio 1950-1955 la esperanza de vida al nacimiento en el mundo era de 48.3 años para las mujeres y 45.4 para los hombres, mientras que en el periodo 2010-2015 se espera que sea de 72.7 años para las mujeres y 68.3 para los hombres; por su parte, para el quinquenio 2050-2055 las proyecciones muestran que el indicador llegará a 79.8 años para las mujeres y 75.9 para los hombres. En México, las proyecciones son aún más elevadas, aunque menores a las de los países desarrollados.

• • • • • AUMENTO EN LA ESPERANZA DE VIDA AL MACIMIENTO  
(1950-1955, 2010-2015 Y 2050-2055)



Nota: los datos de los quinquenios 1950-1955 Y 2010-2015 se basan en estimaciones; mientras que la información de 2050-2055 se calculan a partir de proyección demográficas considerando una fecundidad media.

Fuente: United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division (2015). World Population Prospects: The 2015 Revision, DVD Edition.

En síntesis, la transición demográfica supone de que las nuevas generaciones serán menos numerosas con respecto a las generaciones previas (disminución en la TGF) al disminuir el número de hijos por pareja, además de que las personas, una vez que lleguen a la vejez, vivirán durante más años (aumento en la esperanza de vida). Estos dos factores generan el envejecimiento de la población.

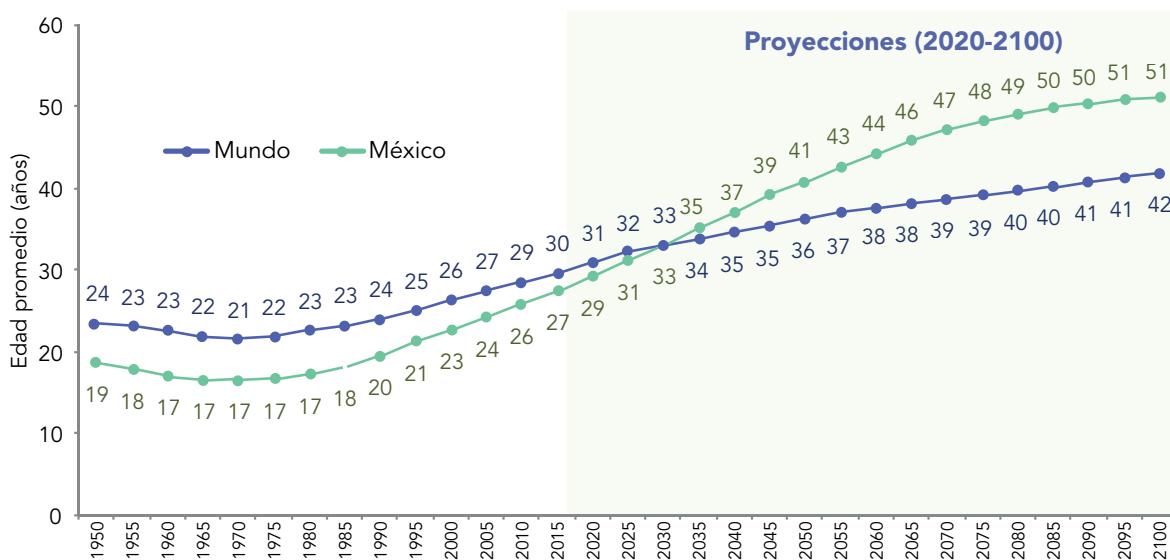
## TENDENCIAS DEL ENVEJECIMIENTO POBLACIONAL

En 1970 la edad promedio de la población a nivel mundial fue de 21 años mientras que para el 2015 aumentó a 30 años; en el caso de México, la edad promedio más baja se presentó en 1965 con 17 años, llegando a 27 años en 2015.

Sin embargo, la edad promedio en el mundo será de 36 años en 2050 hasta llegar a 42 años en 2100, mientras que México tendrá un envejecimiento más abrupto llegando a 41 años en 2050 y a 51 años en 2100.

Otra forma de apreciar el envejecimiento poblacional es analizando el número de las personas mayores como proporción de la población total. En 2015, 12.3% de la población mundial tiene 60 años o más (en México este porcentaje es ligeramente menor, 9.6%); sin embargo, para 2050 la proporción aumentará a 21.5% en el mundo (24.7% en México) y para 2100 llegará a 28.3% a nivel mundial (39.8% en México).

#### • • • • • EDAD PROMEDIO DE LA POBLACIÓN



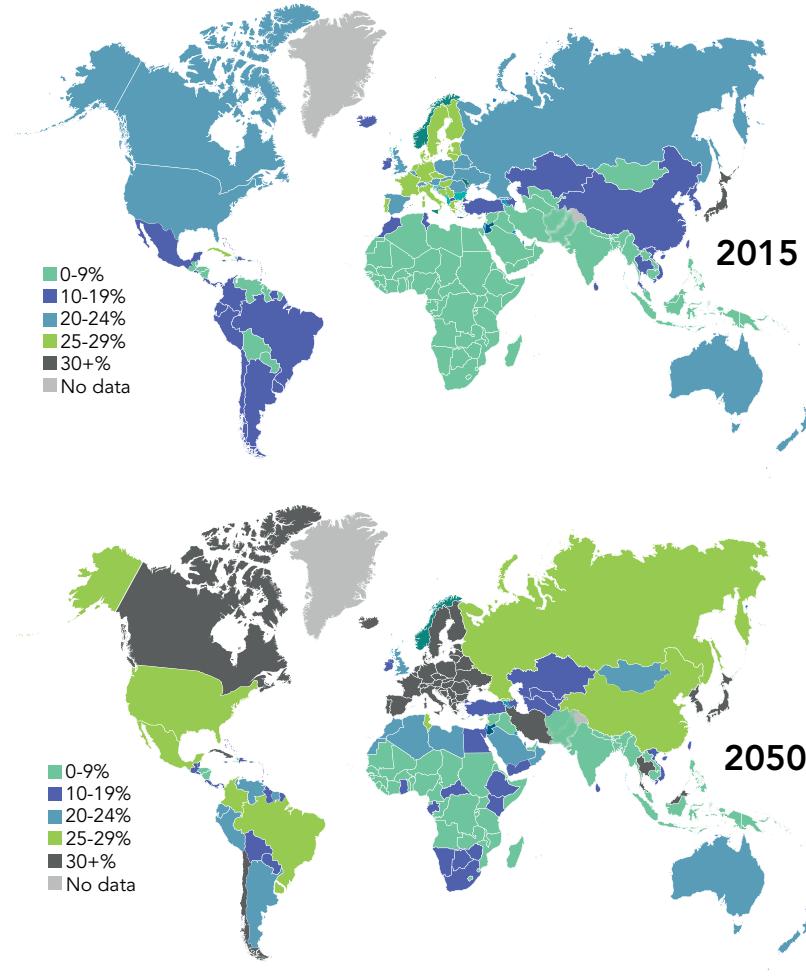
Nota: los datos de 1950 a 2015 se basan en estimaciones; mientras que la información de 2020-2100 se calculan a partir de proyección demográficas considerando una fecundidad media.

Fuente: United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division (2015). World Population Prospects: The 2015 Revision, DVD Edition.

La tendencia al envejecimiento ha comenzado en momentos y ritmos distintos dependiendo el contexto de cada país. De acuerdo al siguiente mapa elaborado por HelpAge International, en 2015 Japón es hoy el único país en el cual la población mayor de 60 años constituye el 30% o más del total de sus habitantes. Para el mismo año, en algunos países europeos como Portugal, Italia, Alemania, Suecia y Finlandia esta proporción es de entre 25% y 29%, mientras que en el resto del mundo la proporción de adultos mayores se ubica por debajo del 24%. Sin embargo, para 2050 serán 64 los países cuya población de adultos mayores represente al 30% o más del total de la población; aunque la mayoría de ellos serán europeos, además de China, Canadá, y Chile.

Para 2050, poco más de la cuarta parte de la población en nuestro país tendrá 60 años o más.

• • • • • PORCENTAJE DE LA POBLACIÓN DE 60 AÑOS O MÁS EN 2015 Y 2050



Fuente: Global Age Watch Index 2015: Insight report. HelpAge International.

En otra investigación realizada por la consultoría Moody's se clasifica a los países en cuatro grupos considerando, de acuerdo al cuadro anexo, el número de adultos mayores como proporción de la población total: no envejecido, envejeciendo, envejecido y súper envejecido.<sup>3</sup>

• • • CLASIFICACIÓN DE LOS PAÍSES SEGÚN POBLACIÓN DE ADULTOS MAYORES  
(Proporción de la población de 65 años y más respecto a la población total)

No envejecido	Envejecido	Envejecido	Súper envejecido
Menos del 7%	Al menos 7%	Al menos 14%	Más del 20%

Fuente: Population Aging Will Dampen Economic Growth over the Next Two Decades, Moody's.

Los países súper envejecidos, aquellos cuya población de adultos mayores representa a más del 20% de la población total, se incrementará de 5 en 2015 a 34 en 2030. Países como Alemania, Italia, Japón, Finlandia y Grecia ya pertenecen a la categoría de países súper envejecidos en el año 2015. En tanto que para 2020, ocho países más estarán en este rango: Bulgaria, Croacia, Francia, Malta, Países Bajos, Portugal, Eslovenia y Suecia. Por su parte, 12 países más se unirán a este grupo en el año 2025: Austria, Bélgica, Canadá, República Checa, Dinamarca, Estonia, Hong Kong, Hungría, Polonia, España, Suiza y Reino Unido.

En conjunto, los países en vías de desarrollo son más jóvenes que los países desarrollados, pero con la peculiaridad de que envejecerán considerablemente más rápidamente que lo que experimentaron los países desarrollados. Así, la razón de dependencia de los mayores de edad crecerá del 26.5% actual al 51.5% en 2100 para los países desarrollados, y del 9.6% al 34.5% en los países en vías de desarrollo.

Actualmente, México es clasificado aún como un país no envejecido, aunque a partir de 2020 ya pertenecerá a la categoría de los países que se encuentran envejeciendo. Esta misma situación también se presenta en otras naciones latinoamericanas como Perú, Colombia, República Dominicana y Ecuador.

#### • • • • ENVEJECIMIENTO POR PAÍSES (Proporción de la población de 65 años y más respecto al total de la población)

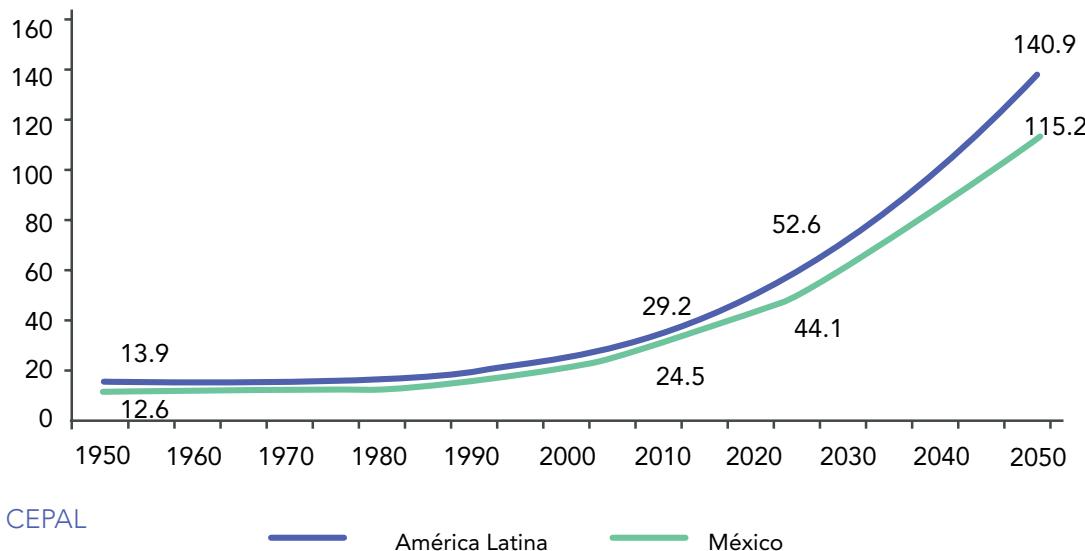
Aaa-A	2015 2020 2025 2030				Baa-B	2015 2020 2025 2030				Caa-C	2015 2020 2025 2030			
	2015	2020	2025	2030		2015	2020	2025	2030		2015	2020	2025	2030
Japón	26.4	28.6	29.6	30.7	Italia	21.7	22.8	24.4	26.8	Panamá	7.6	8.6	9.9	11.4
Alemania	21.4	23.1	25.1	28.2	Portugal	19.4	21.0	23.0	25.4	Surinam	6.8	7.6	9.0	11.1
Hong Kong	15.0	18.2	22.4	26.5	Eslovenia	17.9	20.5	22.7	24.8	República Dominicana	6.6	7.6	8.9	10.4
Malta	17.7	20.6	23.2	25.2	Croacia	19.0	20.9	22.9	24.6	República de Fiyi	5.8	6.9	8.5	10.0
Finlandia	20.4	22.5	24.0	25.2	España	18.3	19.5	21.4	24.1	Kazajistán	6.8	7.5	8.7	9.8
Países Bajos	18.1	20.1	22.3	24.6	Bulgaria	19.9	21.1	22.1	22.9	El Salvador	7.3	7.8	8.5	9.6
Austria	18.7	19.6	21.5	24.0	v	15.9	17.3	19.2	21.7	Marruecos	5.1	6.1	7.6	9.3
Bélgica	18.6	19.8	21.6	23.5	Georgia	14.7	16.0	18.4	21.1	Indonesia	5.4	6.3	7.7	9.2
Corea	13.0	15.5	19.4	23.4	Letonia	18.6	18.9	19.9	20.8	Camboya	5.6	6.6	7.6	9.1
Francia	18.7	20.3	21.7	23.2	Hungría	17.6	19.5	20.6	20.5	Nicaragua	4.8	5.7	7.0	8.2
Canadá	16.0	18.0	20.4	22.7	Serbia	15.0	17.4	19.2	20.5	India	5.5	6.3	7.2	8.2
Dinamarca	18.6	19.8	20.9	22.1	Tailandia	10.4	13.0	16.1	19.5	Paraguay	5.7	6.5	7.2	8.0
Polonia	15.3	18.1	20.8	22.1	Lituania	15.7	16.2	17.7	19.4	Sudáfrica	5.7	6.4	7.1	7.7
Suecia	20.0	20.7	21.3	22.0	Romania	15.4	17.0	18.7	19.1	Bangladés	4.9	5.2	6.1	7.6
Suiza	18.2	19.1	20.2	21.9	Islandia	13.4	15.0	17.1	19.0	Mongolia	3.8	4.4	5.5	7.2
Gran Bretaña	18.1	18.9	20.0	21.7	Montenegro	13.7	15.5	17.3	18.9	Honduras	4.6	5.2	5.9	6.8
Estonia	18.4	19.4	20.5	21.4	Bielorrusia	13.8	14.8	16.9	18.7	Baréin	2.3	2.6	4.7	6.6
República Checa	17.6	19.5	20.5	21.2	Rusia	13.2	14.8	16.7	18.1	Bolivia	5.1	5.5	6.0	6.5
Singapur	11.2	13.9	17.3	20.5	Albania	11.3	13.1	15.4	18.0	Filipinas	4.1	4.9	5.6	6.3
EEUU	14.7	16.6	18.6	20.1	Barbados	11.3	13.1	15.6	18.0	Jordania	3.6	4.1	4.7	5.8
Nueva Zelanda	14.7	16.2	18.1	20.1	Irlanda	12.6	14.1	15.7	17.5	Guatemala	4.7	4.9	5.1	5.4
Noruega	16.4	17.4	18.7	20.0	Moldava	11.7	13.6	15.6	17.2	Namibia	3.6	3.9	4.4	5.0
Australia	15.0	16.4	17.8	19.2	Uruguay	14.3	14.9	15.9	17.0	Ghana	3.4	3.5	3.8	4.2
Luxemburgo	14.4	15.3	16.5	18.3	Armenia	10.4	11.7	14.3	17.0	Nueva Guinea	3.0	3.3	3.7	4.1
Chile	10.6	12.3	14.8	17.6	República de Mauricio	9.5	11.7	14.1	16.8	Kenia	2.8	3.1	3.4	3.7
China	9.5	11.7	13.5	16.2	Trinidad y Tobago	9.6	11.5	13.3	15.5	Mozambique	3.3	3.4	3.5	3.6
Israel	10.9	12.3	13.4	14.2	Líbano	8.8	10.8	12.5	15.0	Senegal	2.9	2.9	3.0	3.1
México	6.8	8.1	9.6	11.3	Bahamas	8.3	10.1	12.2	14.6	Angola	2.4	2.5	2.7	2.8
Perú	6.7	7.6	8.8	10.2	Sri Lanka	9.0	10.4	12.3	14.2	Nigeria	2.7	2.7	2.8	2.8
Malasia	5.8	6.9	8.3	9.7	Costa Rica	7.5	9.2	11.4	14.1	Uganda	2.4	2.4	2.4	2.5
Arabia Saudita	3.0	4.1	5.4	7.2	Brasil	8.0	9.5	11.4	13.6	Zambia	2.6	2.4	2.4	2.5
Botsuana	3.8	4.5	5.1	5.2	Túnez	7.5	9.0	11.0	13.3					
Omán	3.0	3.1	3.8	4.4	Vietnam	6.8	8.2	10.4	12.9					
Qatar	0.9	1.3	2.4	4.3	Turquía	7.7	9.0	10.6	12.4					
Kuwait	2.4	2.6	3.3	4.0	Azerbaiyán	5.6	6.7	9.0	11.9					
Emiratos Árabes Unidos	0.5	0.9	1.3	1.8	Colombia	6.6	8.0	9.7	11.5					

- Súper envejecido
- Envejecido
- Envejeciendo
- No envejecido

Nota: los países agrupados en Aaaa-A, Baa-B y Caa-C a partir de la clasificación establecida por Moody's.  
Fuente: Population Aging Will Dampen Economic Growth over the Next Two Decades, Moody's.

En América Latina, región que es considerada hoy como “joven”, el proceso de envejecimiento ocurrirá más abruptamente de lo que los países hoy considerados como envejecidos, experimentaron en su momento. Como se aprecia a continuación, el índice de envejecimiento que calcula la CEPAL<sup>4</sup> muestra cómo a partir del año 2025 se da un punto de inflexión en nuestra “evolución demográfica” que posteriormente se agudiza de manera significativa hasta el 2050.

#### • • • • • ÍNDICE DE ENVEJECIMIENTO, MÉXICO Y AMÉRICA LATINA



Fuente: CEPAL

Por último, cabe señalar que la población mundial en edad productiva crecerá sólo 13.6% durante el periodo de 2015 a 2030, en comparación con 24.8% en el periodo 2000 a 2015.

## ENVEJECIMIENTO DE LA POBLACIÓN Y LOS SISTEMAS DE PENSIONES

El envejecimiento poblacional genera grandes retos al momento de implementar políticas públicas. Por ejemplo, conforme pase el tiempo, serán necesarios más y mejores servicios de salud; adicionalmente, los sistemas de pensiones se verán afectados por el mayor número de adultos mayores.

Con respecto a este último punto, es pertinente mencionar que prácticamente en todo el mundo los sistemas de pensiones surgieron como parte del “estado benefactor” donde el gobierno y/o las empresas se comprometían a ofrecer pensiones al momento de la vejez. Este régimen se conoce como de beneficio definido o de reparto. Ese sistema se basa en un “acuerdo intergeneracional” mediante el cual las pensiones de los jubilados se pagan con las

contribuciones de los trabajadores activos. Es decir, implica una transferencia de recursos entre generaciones donde el financiamiento de las pensiones depende de la proporción que existe entre personas jubiladas y activas. De ahí que los sistemas de beneficio definido enfrentan en todo el mundo retos actuariales muy complejos al disminuirse el número de trabajadores en activo y crecer el número de trabajadores pensionados. Cabe señalar que en 1943, cuando iniciaba el sistema de jubilaciones en México existían 26 trabajadores por jubilado, mientras que para 2035 se llegará a 2 trabajadores por jubilado.

En principio, un esquema de cuentas individuales aísla el pago de pensiones de la situación demográfica, pues el beneficio es directamente proporcional al saldo acumulado que a su vez depende de manera importante de la carrera laboral. Sin embargo, aún en los sistemas de contribución definida, los cambios demográficos son relevantes, sobre todo si consideramos que la pensión toma la forma de un pago vitalicio. Al aumentar la esperanza de vida, la pensión puede resultar insuficiente para financiar dignamente los gastos de la vejez.

La longevidad tiene un impacto sobre la salud financiera de cualquier plan de pensiones. Se dice que los sistemas de pensión enfrentan un "riesgo de longevidad" definido como el riesgo potencial asociado al aumento de la esperanza de vida de los pensionados y de los que mantienen algún plan de seguro para el retiro (renta vitalicia, pagos programados, etc.). Es decir, depende del aumento de años de vida, de las reglas de beneficios del plan y de la manera en que son retirados los recursos. Ello podría convertirse en pagos mayores a los previstos por los fondos de pensiones y las compañías aseguradoras.

Adicionalmente, la preocupación de los gobiernos no sólo estriba en asegurar la forma de pagar las pensiones ya prometidas, sino también en generar fuentes de ingreso para los adultos mayores que han trabajado la mayor parte de su vida en el sector informal, y por lo tanto no cuentan o contarán con una pensión asociada a su condición laboral.

Lo anterior ha generado que, en las últimas dos décadas, aumenten las pensiones financiadas con impuestos (llamadas pensiones sociales/no contributivas/pilar cero) las cuales se otorgan a los adultos mayores independientemente de que hayan contribuido o no a la seguridad social durante su vida activa. Este sector de la población cada vez más numeroso accederá a una pensión básica, la cual tendrá que estar respaldada financieramente por los gobiernos, generando un gran reto para las finanzas públicas.

## CONCLUSIONES

El envejecimiento poblacional global acarreará grandes retos para todas las naciones. Aquí se enumeran algunas de las acciones que resultan imperativas frente al “tsunami” demográfico que se avecina. Sector público, privado, sindicatos, medios de comunicación y, por supuesto, ahorradores, deberemos actuar en consecuencia para hacer frente a este fenómeno inédito en la historia social de la humanidad.

- Diseñar políticas/acciones para elevar la cobertura;<sup>5</sup>
- Incentivar el ahorro voluntario desde temprana edad;<sup>6</sup>
- Evaluar constantemente la conveniencia de las edades de retiro frente al aumento en la esperanza de vida;<sup>7</sup>
- Evaluar la situación financiera/actuarial de los sistemas de pensiones de reparto y tomar acciones para corregir los desequilibrios inevitables que el envejecimiento poblacional traerá como resultado.

---

<sup>1</sup> La tasa global de fecundidad se refiere al número promedio de hijos que una cohorte hipotética de mujeres tendría al final de su período reproductivo si estuvieran sujetas durante toda su vida a las tasas de fecundidad de un período determinado y si no estaban sujetos a mortalidad. Se expresa como hijos por mujer.

<sup>2</sup> Las proyecciones consideran una fecundidad media.

<sup>3</sup> “Population Aging Will Dampen Economic Growth over the Next Two Decades”, Moody’s Investors Service, 6 de agosto 2014.

<sup>4</sup> Índice de envejecimiento = (población de 60 y más años/ población de 0 14 años )\*100

<sup>5</sup> Véase el blog sobre el tema de cobertura en: [http://www.consar.gob.mx/BLOG/SAR\\_18anios.aspx](http://www.consar.gob.mx/BLOG/SAR_18anios.aspx) y [http://www.consar.gob.mx/BLOG/SAR\\_18aniosII.aspx](http://www.consar.gob.mx/BLOG/SAR_18aniosII.aspx)

<sup>6</sup> Véase el blog sobre el tema de mejorar la tasa de reemplazo en: <http://www.consar.gob.mx/BLOG/tasasreemplazo-02.aspx>

<sup>7</sup> Véase el blog sobre el tema de mejorar la tasa de reemplazo en: <http://www.consar.gob.mx/BLOG/tasasreemplazo-02.aspx>

# EL TSUNAMI DEMOGRÁFICO QUE SE AVECINA (IV): LAS PROYECCIONES DE LA ONU

El presente blog es continuación de la serie de publicaciones hechas por las CONSAR desde 2015 con información de organismos internacionales (1) donde se analiza la transición demográfica y tendencias poblacionales en México y el Mundo.

“El Tsunami Demográfico que se avecina” es un cambio demográfico sin precedente que implicará fuertes desafíos para la seguridad social y particularmente para los sistemas de pensiones.

Recientemente, la Organización de las Naciones Unidas (ONU) publicó El World Population Prospect 2017, el cual contiene proyecciones e información detallada sobre las tendencias demográficas a nivel mundial. El reporte aborda, en términos generales, los siguientes temas: crecimiento poblacional, factores demográficos del envejecimiento, y las implicaciones del envejecimiento en la seguridad social.

## TENDENCIAS POBLACIONALES

En términos del crecimiento poblacional, Naciones Unidas proyecta una menor tasa de crecimiento mundial, 1.10% (2017) vs 1.24% (2007), debido en parte a la disminución en las tasas de natalidad (número de hijos por mujer) y de mortalidad (véase cuadro I.1).

Para el caso de México, durante el primer semestre de 2017, estiman un total de 129 millones de personas, que representa 1.7% de la población mundial. Para 2030, prevén que la población mexicana incremente hasta 147 millones y para 2050 a 164 millones, representando en ambos años 1.7% de la población mundial. Asimismo, las Naciones Unidas pronostican que en 2060 México llegará al máximo nivel de crecimiento poblacional, aproximadamente 170 millones de habitantes y, a partir de ese punto, proyectan una trayectoria descendiente de la población (véase Cuadro I.1).

• • • Cuadro 1.1 POBLACIÓN TOTAL Y PARTICIPACIÓN PORCENTUAL POR REGIÓN  
(Miles de personas)

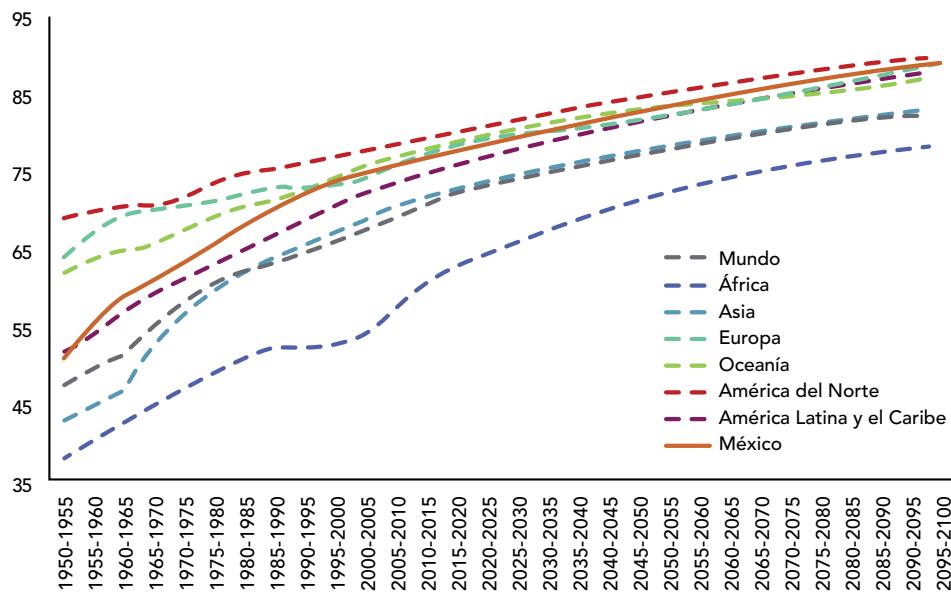
Región	2000	%	2017	%	2030	%	2050	%	2100	%
África	817,566	13.3%	1,256,268	16.6%	1,703,538	19.9%	2,527,557	25.9%	4,467,588	39.9%
Asia	3,730,371	60.7%	4,504,428	59.7%	4,946,586	57.8%	5,256,927	53.8%	4,780,485	42.7%
Europa	727,201	11.8%	742,074	9.8%	739,456	8.6%	715,721	7.3%	653,261	5.8%
América Latina y el Caribe	525,795	8.6%	645,593	8.6%	718,483	8.4%	779,841	8.0%	712,013	6.4%
<b>México</b>	<b>101,720</b>	<b>1.7%</b>	<b>129,163</b>	<b>1.7%</b>	<b>147,540</b>	<b>1.7%</b>	<b>164,279</b>	<b>1.7%</b>	<b>151,491</b>	<b>1.4%</b>
América del Norte	312,845	5.1%	361,208	4.8%	395,453	4.6%	434,655	4.4%	499,198	4.5%
Oceanía	31,229	0.5%	40,691	0.5%	47,683	0.6%	57,121	0.6%	71,823	0.6%
<b>Mundo</b>	<b>6,145,007</b>	<b>100%</b>	<b>7,550,262</b>	<b>100%</b>	<b>8,551,199</b>	<b>100%</b>	<b>9,771,823</b>	<b>100%</b>	<b>11,184,368</b>	<b>100%</b>

Fuente: CONSAR con datos de World Population Prospects 2017 (Naciones Unidas).

## AUMENTO EN LA ESPERANZA DE VIDA Y DISMINUCIÓN EN LA FERTILIDAD

La esperanza de vida (al nacer) continuará en una tendencia al alza. Los elementos principales que han incrementado sostenidamente la esperanza de vida son: reducción de la mortalidad infantil (menores de 5 años), mejoramiento de la salud materna, combate a las enfermedades infecciosas y crónico degenerativas y aumento del nivel educativo en materia de salud. En el Gráfico I.1 se destaca el notorio crecimiento y trayectoria ascendente a nivel global de la esperanza de vida entre 1950-1955 y 1995-2000, incluida la de la población mexicana.

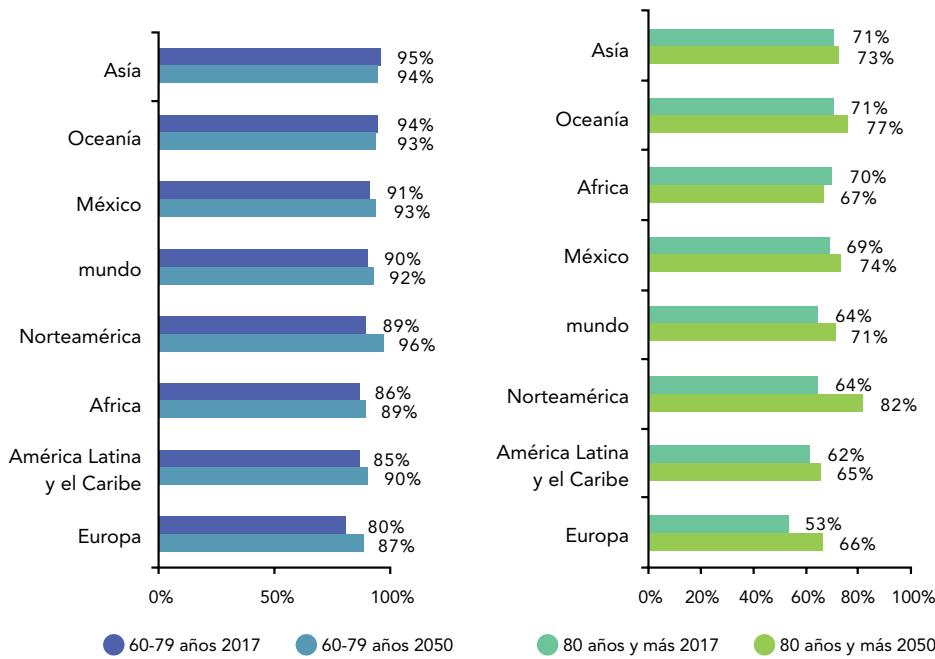
• • • Gráfico 1.1 ESPERANZA DE VIDA AL NACER POR REGIÓN (Años de vida)



Fuente: CONSAR con datos de World Population Prospects 2017 (Naciones Unidas).

En la actualidad, las mujeres son quienes tienen una mayor esperanza de vida al nacer. Entre 2015-2020 se estimó que las mujeres tendrían una esperanza de vida de 74.3 años, mientras que, para el hombre se estimó en 69.7 años. Para el año 2050-2055 se pronostica que los hombres alcanzarán un promedio de 75.4 años y las mujeres de 79.9 años. Por tal razón, se espera que haya más mujeres de 60 años y más que hombres en el mismo rango de edad. A continuación se puede observar el contraste a nivel mundial y por región.

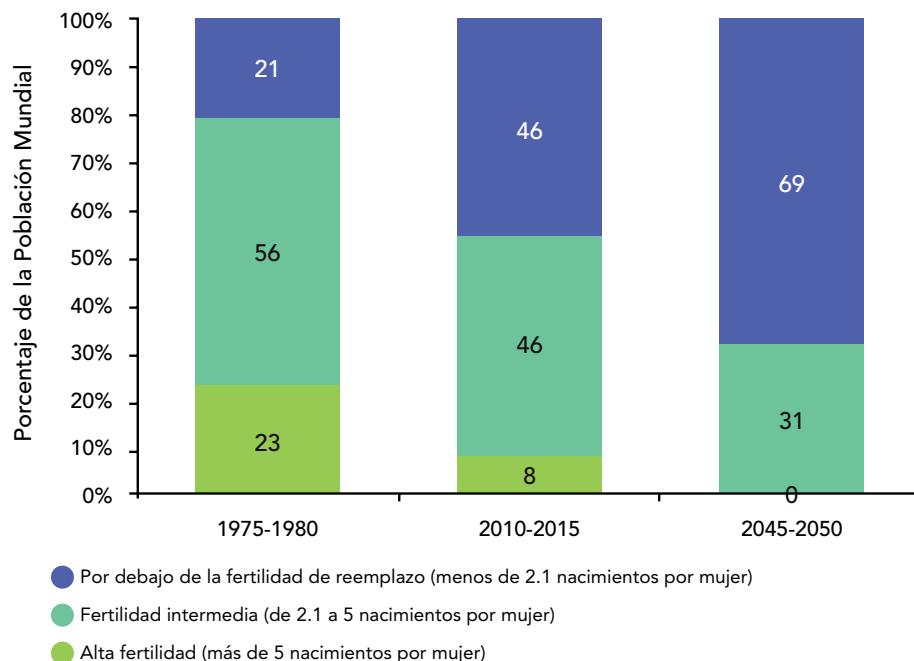
Gráfico 1.2 HOMBRES DE 60 A 79 AÑOS Y 80 Y MÁS COMO PROPORCIÓN DE LAS MUJERES (%)



Fuente: CONSAR con datos de World Population Prospects 2017 (Naciones Unidas).

Respecto a la fertilidad, entre 2010-2015, 8% de la población mundial de mujeres mantuvo altas tasas de fertilidad con más de 5 nacimientos por mujer, 46% estuvo en la media de fertilidad con 2.1 a 5 nacimientos por mujer, y el restante 46% se encontró por debajo de la fertilidad de reemplazo con menos de 2.1 nacimientos por mujer. Esto contrasta con las estimaciones para 2045-2050, cuando se pronostica que 31% de las mujeres a nivel mundial mantendrá una fertilidad media y 69% de la población se encontrará por debajo de la fertilidad de reemplazo (véase Gráfico I.3).

• • • • • Gráfico 1.3 DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN MUNDIAL POR NIVEL DE FERTILIDAD TOTAL (1975-1980, 2010-2015 y 2045-2050)



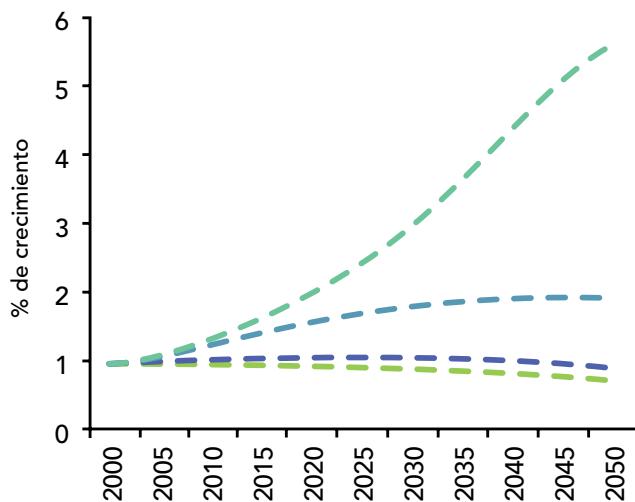
Fuente: CONSOR con datos de World Population Prospects 2017 (Naciones Unidas).

Mantener la fertilidad por debajo de la tasa de reemplazo poblacional en combinación con un aumento en la esperanza de vida genera envejecimiento poblacional en el mediano plazo, lo que significa que hay una mayor proporción de adultos mayores respecto a la población en edad productiva y a los niños y jóvenes.

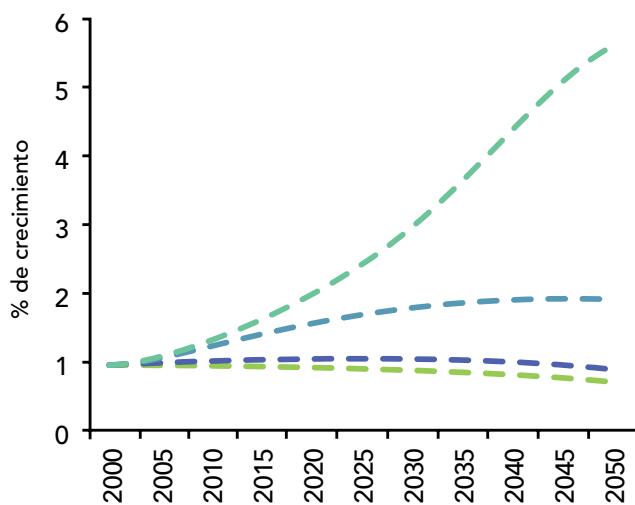
## ENVEJECIMIENTO DEMOGRÁFICO

Como resultado del aumento en la esperanza de vida y la disminución de la fertilidad, la población mundial atravesará un proceso inédito de envejecimiento. Se estima que la población de 60 años y más será, por mucho, la de más rápido crecimiento en el Mundo y en México. Para 2015 la población de adultos mayores en el Mundo creció a tasas de 1.5% anual y para 2050 la tasa será de alrededor de 3.4%. En México ocurre un fenómeno similar pero con tasas superiores, ya que para 2015 la población de 60 años y más creció por encima de 1.7% y para 2050 crecerá a tasas cercanas a 5.6%. (véase Gráfico I.4 y Gráfico I.5)

..... Gráfico 1.4 CRECIMIENTO DE LA POBLACIÓN MUNDIAL POR GRUPO DE EDAD (año base 2000, 2000-2050)



..... Gráfico 1.5 CRECIMIENTO DE LA POBLACIÓN MUNDIAL POR GRUPO DE EDAD (año base 2000, 2000-2050)

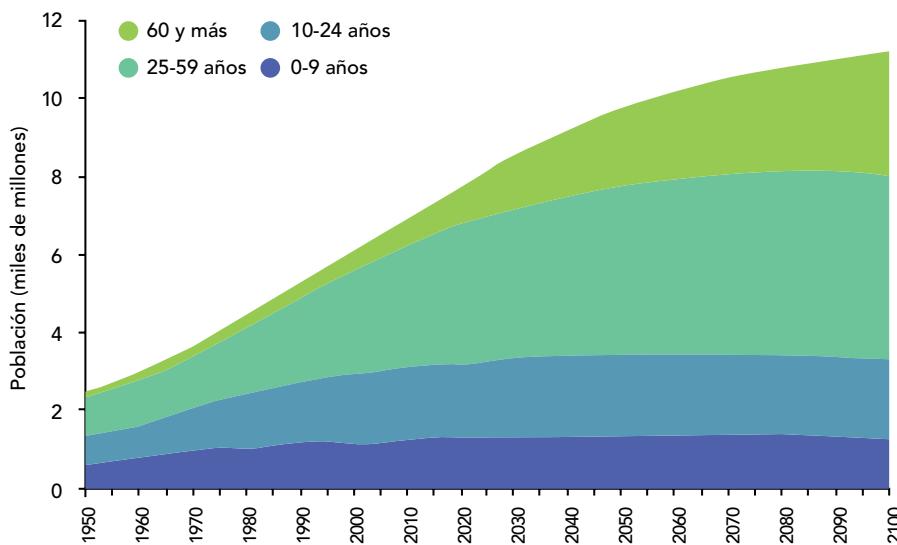


Fuente: CONSAR con datos de World Population Prospects 2017 (Naciones Unidas).

A nivel mundial la población de 60 años y más representó en 2015 12.3% de la población total, en 2050 representará 21.3% (segundo grupo con mayor proporción de población) y en 2100 alcanzará 28.1%. En el caso de México sucederá de manera similar, en 2015 las personas de 60 años y más representaban 9.6% de la población nacional, en 2050 serán el 24.6% y para 2100 alcanzarán 38.9% de la población. Esto se explica por la reducción de las tasas de fertilidad y de mortalidad e implica que el bono poblacional del que actualmente se beneficia México terminará en 2035.

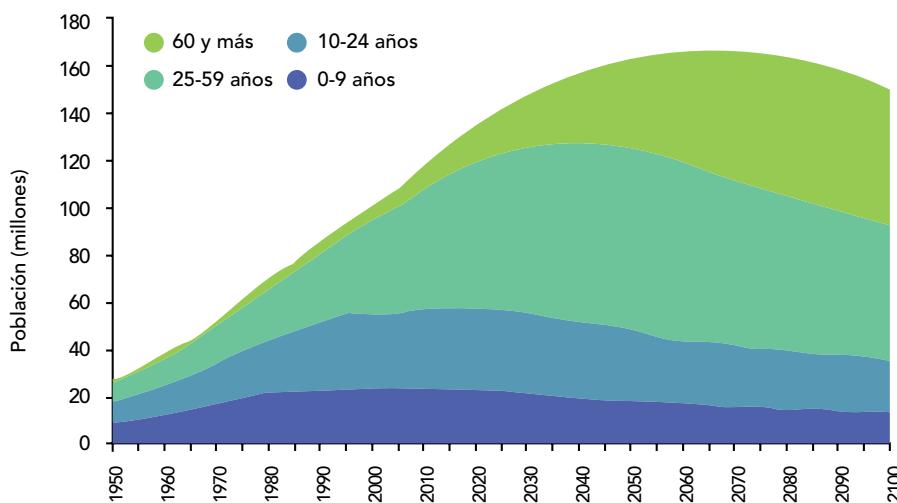
En el Gráfico I.6 y I.7 se refleja el crecimiento acelerado del grupo de edad de 60 años y más para el Mundo y México.

..... Gráfico 1.6 POBLACIÓN MUNDIAL POR GRUPO DE EDAD (1959-2100)



Fuente: CONSAR con datos de *World Population Prospects 2017* (Naciones Unidas).

..... Gráfico 1.7 POBLACIÓN EN MÉXICO POR GRUPO DE EDAD (1950-2100)



Fuente: CONSAR con datos de *World Population Prospects 2017* (Naciones Unidas).

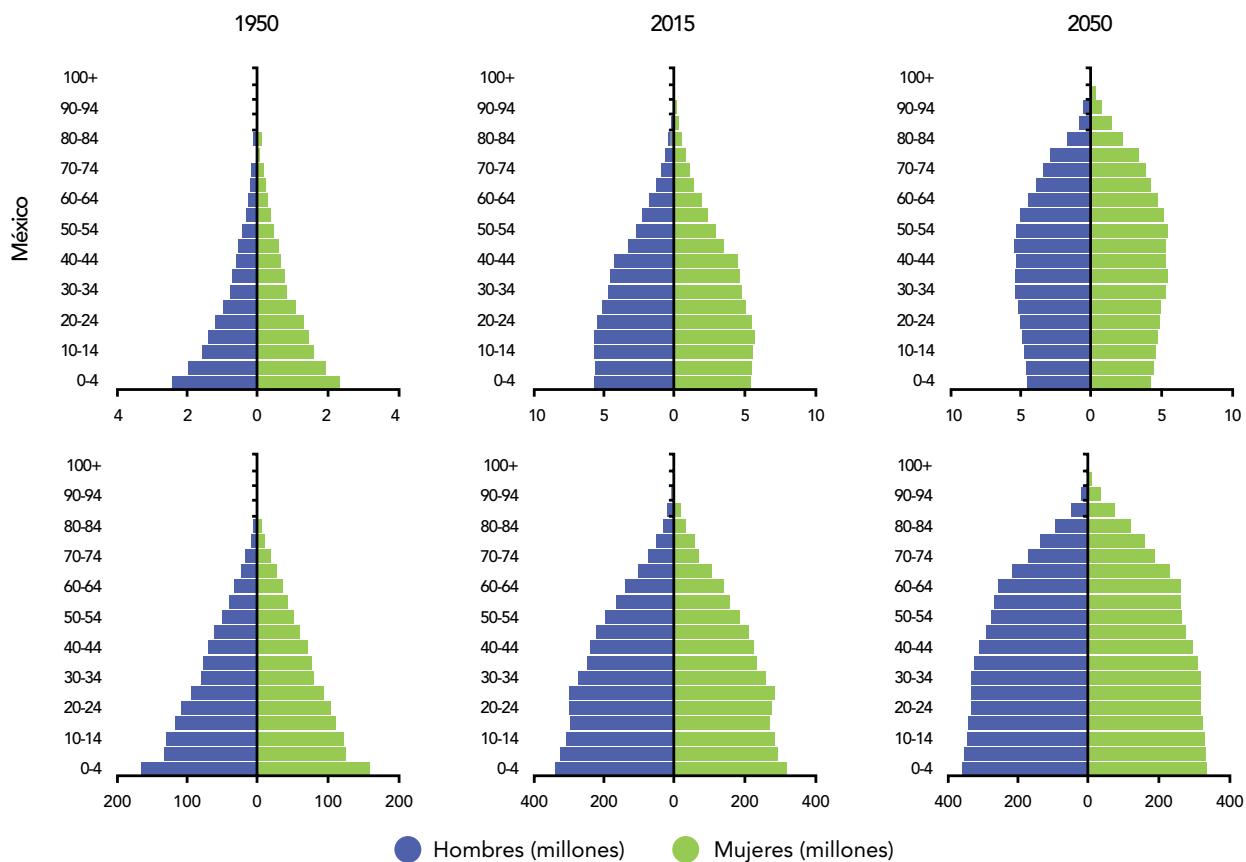
Fuente: CONSAR con datos de *World Population Prospects 2017* (Naciones Unidas).

## IMPlicaciones del envejecimiento poblacional

Como resultado de las estimaciones poblacionales se prevé una pirámide demográfica invertida, la cual se acentuará más durante las próximas décadas (véase gráfico 1.8). Como se mencionó, esto se debe a la combinación de un aumento en la esperanza de vida y una

disminución en la fertilidad. Para el caso de México, la tasa de crecimiento de la población de adultos mayores será superior a las mostradas a nivel mundial y a nivel de América Latina y el Caribe. Se prevé que el número de personas de 60 años y más incrementará por encima del 80% entre 2015 y 2030, y que para 2050 triplicará su tamaño.

• • • Gráfico 1.8 PIRÁMIDE POBLACIONAL POR SEXO Y EDAD (Méjico y el Mundo)

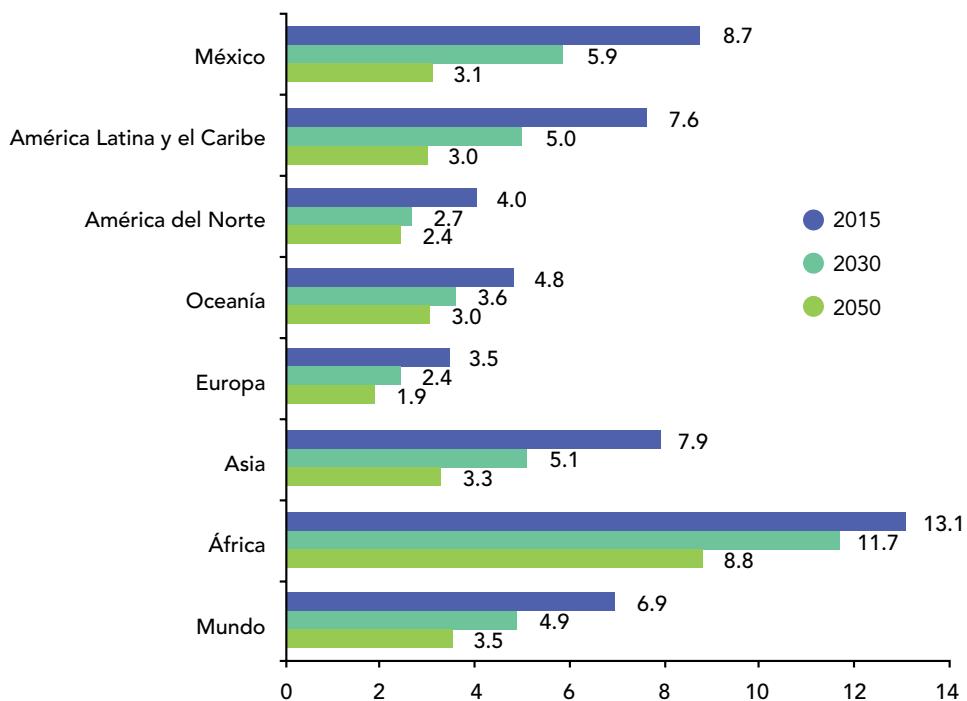


Fuente: CONSAR con datos de World Population Prospects 2017 (Naciones Unidas).

Éste fenómeno puede aumentar las presiones fiscales y cambiar drásticamente la relación de apoyo potencial en los sistemas de pensiones y en particular, el SAR.

a) Sostenibilidad social: La proporción de personas jubiladas o que ya no están en posibilidad de laborar aumentará y deberán ser sostenidas por una menor población en edad de trabajar, de 20 a 64 años. Actualmente, a nivel mundial, las estimaciones de las tasas de apoyo potencial (personas entre 20 y 64 años de edad por cada persona de 65 años o más) son de 6.9, 4.9 y 3.5 para 2015, 2030 y 2050, respectivamente. Si bien, para el caso de México, actualmente dicha proporción es mayor, de 8.7, tendrá una rápida disminución para llegar a 3.1 en 2050 (véase Gráfico I.9).

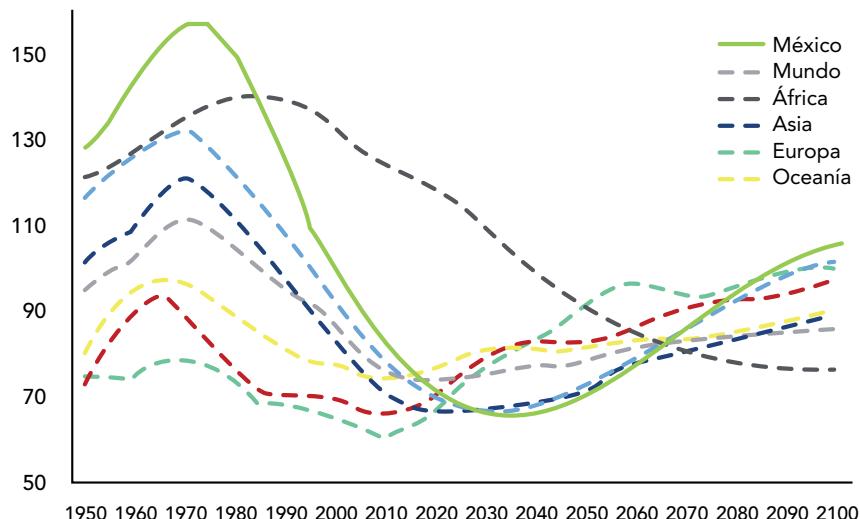
• • • • • Gráfico 1.9 RELACIÓN DE APOYO POTENCIAL  
(Personas entre 20 y 64 años de edad por persona de 65 años o más)



Fuente: CONSAR con datos de World Population Prospects 2017 (Naciones Unidas).

Asimismo, la tasa de dependencia (personas en edad de 0 a 19 y 65 años o más por cada cien personas entre 20 y 64 años de edad) para México será en 2030 y 2050 de 66.4 y 71.5, respectivamente, como se muestra en la Gráfico I.10.

• • • • • Gráfico 1.10 TASA DE DEPENDENCIA (Personas en edad de 0 a 19 y 65 años o más por cada cien personas entre 20 y 64 años de edad)



Fuente: CONSAR con datos de World Population Prospects 2017 (Naciones Unidas).

## CONCLUSIONES

Se prevé que el aumento en la esperanza de vida y las bajas tasas de fertilidad –algunas ya por debajo del nivel de reemplazo- propicien una tendencia acelerada de envejecimiento de la población que impondrá severos retos en la sostenibilidad de los sistemas de salud y pensiones en el mundo.

El incremento en el número de dependientes por personas en la población laboralmente activa acentuará las presiones fiscales y políticas para muchos países.

Ante el reto demográfico actual algunos países han reformado sus sistemas de pensiones elevando la edad legal de retiro, reduciendo beneficios, incrementando las tasas de contribución, ampliando los períodos mínimos de contribución. Otros, han ampliado la cobertura estableciendo esquemas de pensiones no contributivas.

En todo caso, ante este “tsunami q se avecina”, la inacción puede conducir a un serio problema económico, social y político. Por ello es fundamental para los países contar con esquemas pensionarios que atiendan los tres grandes pilares de todo buen sistema: suficiencia, cobertura y sostenibilidad.

# EL TSUNAMI DEMOGRÁFICO QUE SE AVECINA (V): EL REPORTE DE ENVEJECIMIENTO DE LA POBLACIÓN MUNDIAL 2017 DE NACIONES UNIDAS

La presente entrega continúa la serie de publicaciones realizadas por la CONSAR que analizan la transición demográfica y las tendencias poblacionales en México y el mundo.

El Tsunami Demográfico que se avecina (V): el Reporte de Envejecimiento de la Población Mundial 2017 de Naciones Unidas.

“El Tsunami Demográfico que se avecina” hace referencia al hecho de que la población mundial está experimentando un crecimiento sin precedente en el número y proporción de adultos mayores, lo cual representa una de las transformaciones sociales más significativas del siglo XXI y que tendrá importantes implicaciones en todas las áreas de la vida económica, social, financiera y política de las naciones.

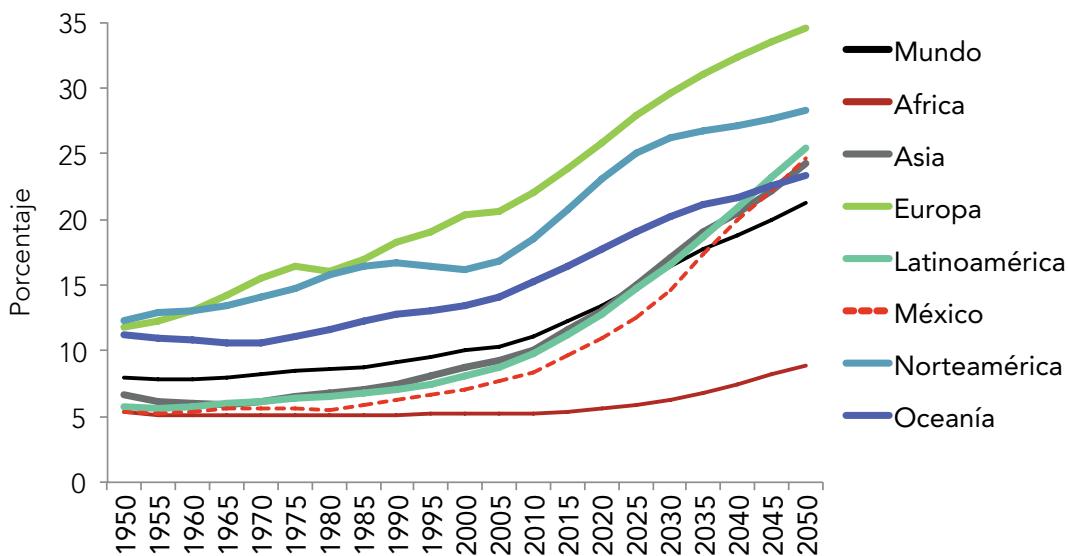
El presente blog toma como referencia el World Population Ageing 2017, documento bianual publicado recientemente por la Organización de las Naciones Unidas (ONU), el cual analiza las tendencias demográficas de la población mundial, concluyendo que en las próximas décadas se acelerará considerablemente el proceso de envejecimiento poblacional.

## I. ENVEJECIMIENTO DE LA POBLACIÓN MUNDIAL

El envejecimiento de la población, entendido como la relación entre la cantidad de personas adultas mayores y la cantidad de jóvenes, es una consecuencia inevitable de la combinación de dos factores que caracteriza la transición demográfica de todas las naciones: primero, la disminución de la tasa de fecundidad y, segundo, el aumento en la esperanza de vida de la población.

a) En este contexto, la proporción de la población mundial de 60 años o más pasó de 8.5 por ciento en 1980 a 12.7 por ciento en 2017 y se prevé que siga aumentando de manera importante en las próximas décadas, alcanzando 16.4 por ciento en el año 2030 y 21.3 por ciento en 2050 (Gráfica 1).

• • • • • Gráfica 1 PORCENTAJE DE LA POBLACIÓN DE 60 AÑOS O MÁS



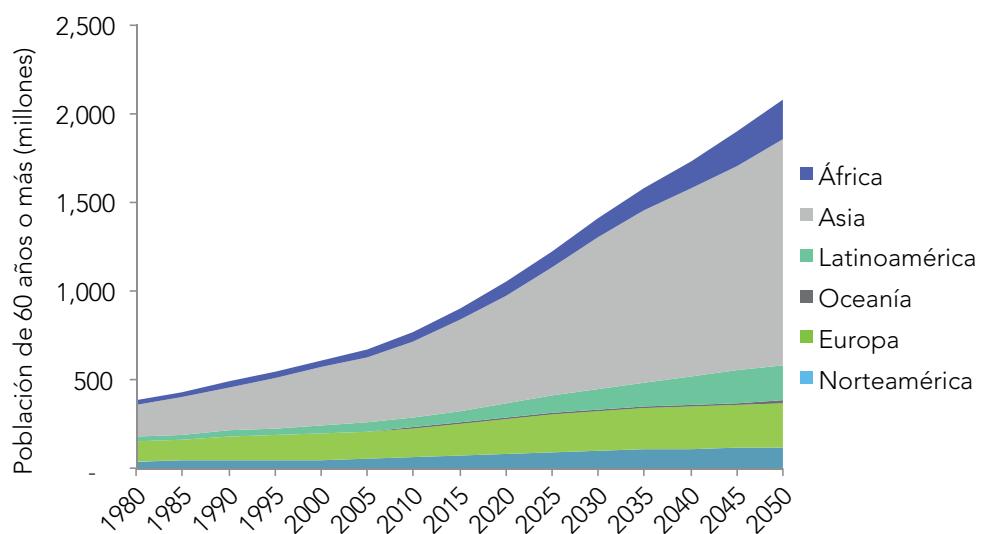
Fuente: CONSAR con datos de World Population Prospects 2017 (Naciones Unidas).  
Estimaciones para 1980-2017 y proyecciones hasta 2050.

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

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

Si bien el fenómeno de envejecimiento poblacional impacta a todas las regiones del mundo, se prevé que Asia y América Latina experimentarán un crecimiento especialmente acelerado en su población de 60 años o más (Gráfica 2).

..... Gráfica 2 POBLACIÓN DE 60 AÑOS O MÁS (millones)

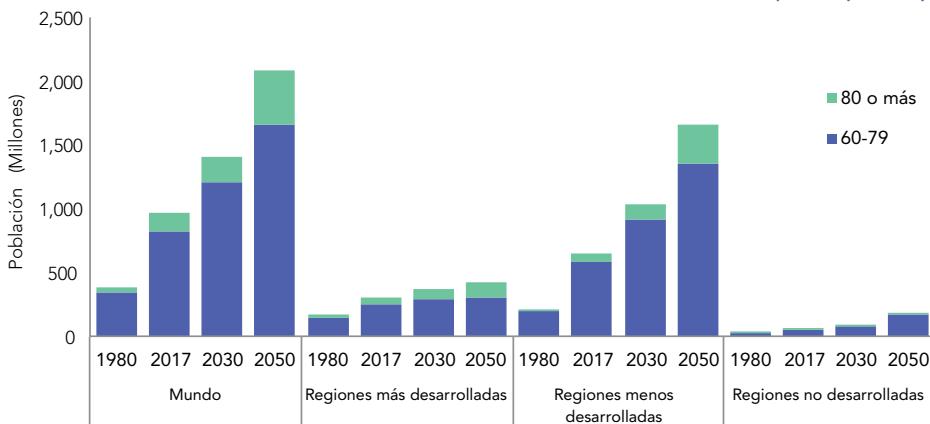


Fuente: CONSAR con información de World Population Prospects 2017 (Naciones Unidas).  
Estimaciones para 1980-2017 y proyecciones hasta 2050.

Vale la pena resaltar que, actualmente, dos de cada tres personas de 60 años y más viven en países en desarrollo y se proyecta que su crecimiento sea mucho más acelerado que en las regiones desarrolladas.

En 1980, las economías avanzadas albergaban al 44 por ciento de las personas mayores del mundo, para 2017 ese porcentaje disminuyó a 32 por ciento y se prevé que en 2050 represente el 21 por ciento. En contraste, en las regiones en desarrollo, el aumento de la población de 60 años y más continúa a un ritmo creciente. El número de personas mayores aumentó de 214 millones en 1980 a 652 millones en 2017 –un incremento de 205 por ciento– y se proyecta que crecerá un 154 por ciento entre 2017 y 2050, alcanzando 1,700 millones. Por lo anterior, se tiene previsto que para 2050 el 80 por ciento de las personas mayores de 60 años vivirá en las regiones menos desarrolladas.

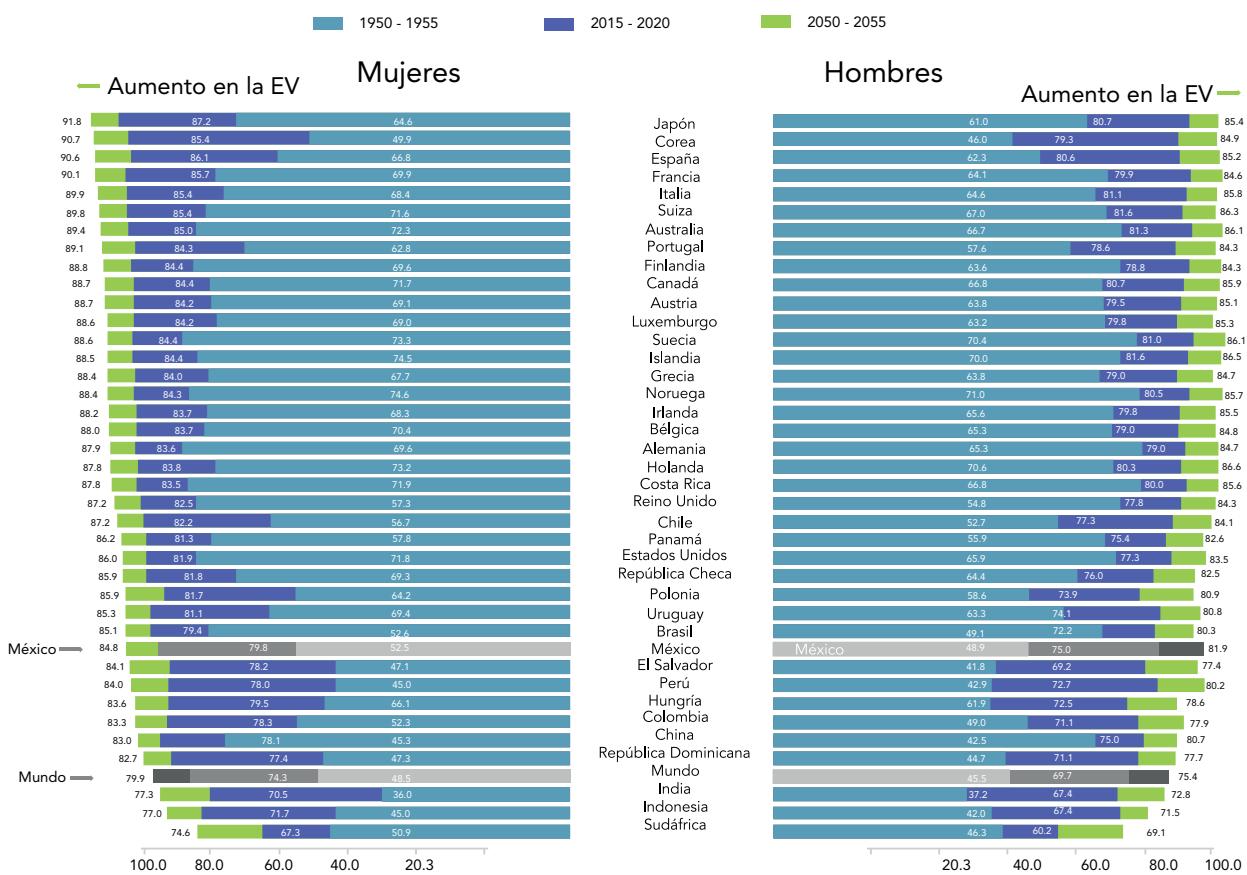
..... Gráfica 3 POBLACIÓN DE 60 AÑOS O MÁS POR NIVEL DE DESARROLLO ECONÓMICO (1980, 2017, 2030 y 2050)



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

c) En lo que se refiere al aumento en la longevidad a nivel global, la Gráfica 4 muestra que en el quinquenio 1950-1955 la esperanza de vida al nacimiento en el mundo era de 48.5 años para las mujeres y 45.5 para los hombres, mientras que en el periodo 2015-2020 se espera que sea de 74.3 años para las mujeres y 69.7 para los hombres; por su parte, para el quinquenio 2050-2055 las proyecciones muestran que el indicador llegará a 79.9 años para las mujeres y 75.4 para los hombres.

• • • • • Gráfica 4 AUMENTO EN LA ESPERANZA DE VIDA AL NACIMIENTO  
(1950-1955, 2015-2020 Y 2050-2055)



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

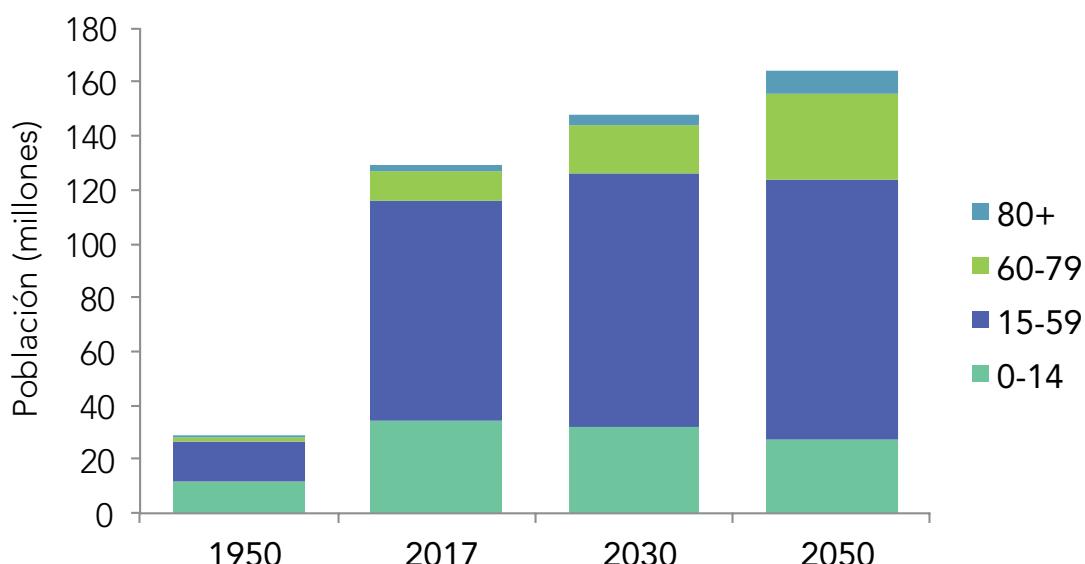
Fuente: Elaboración propia con información de United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division (2017). World Population Prospects: The 2017 Revision.

## II. ENVEJECIMIENTO EN MÉXICO

Si bien México aún tiene una población mayoritariamente joven, no es ajeno al proceso de envejecimiento global y su población de adultos mayores hoy está creciendo de manera acelerada pero lo hará aún más rápido a partir del 2030. En 1980, la proporción de personas

con 60 años o más en nuestro país era equivalente al 5.5 por ciento y para 2017 había alcanzado 10.1 por ciento. Según las proyecciones de Naciones Unidas, para el año 2050 representará aproximadamente el 24.6 por ciento de la población mexicana.

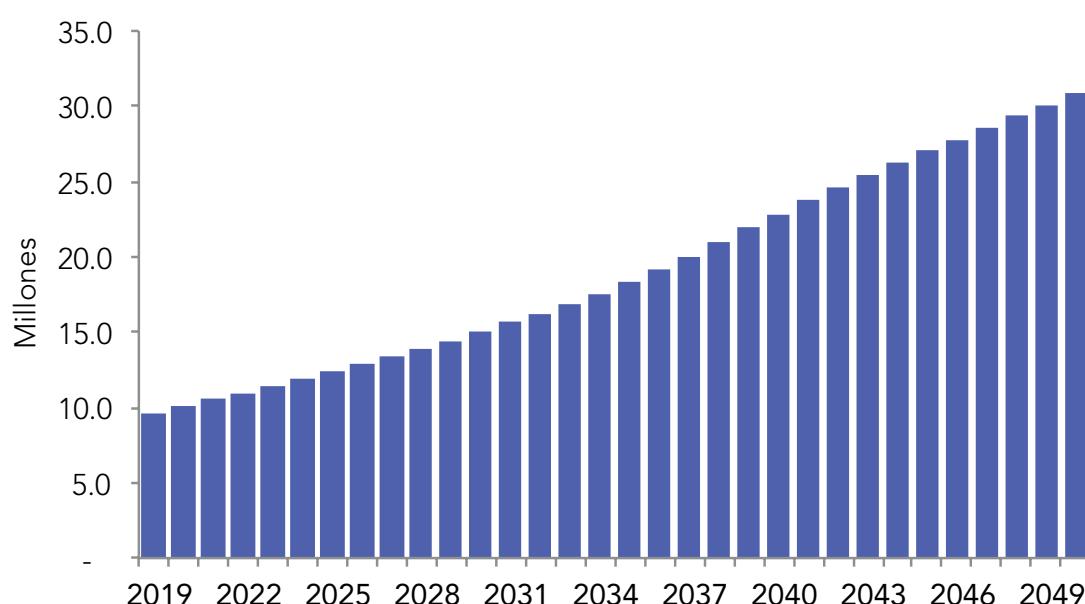
• • • • • • • • • • Gráfica 5 POBLACIÓN EN MÉXICO POR GRUPOS DE EDAD



Fuente: CONSAR con datos de World Population Prospects 2017 (Naciones Unidas).

Visto de otra manera, la población mayor de 65 años pasará de 9.7 millones en 2019 a 30.9 millones de mexicanos en 2050.

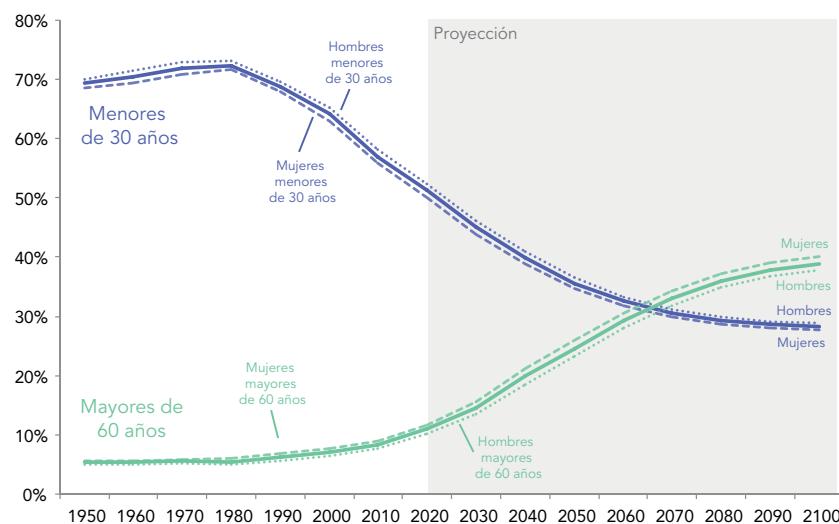
• • • • • • • • • • Gráfica 6 POBLACIÓN MAYOR DE 65 AÑOS EN MÉXICO



Fuente: CONSAR con datos de World Population Prospects 2017 (Naciones Unidas).

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

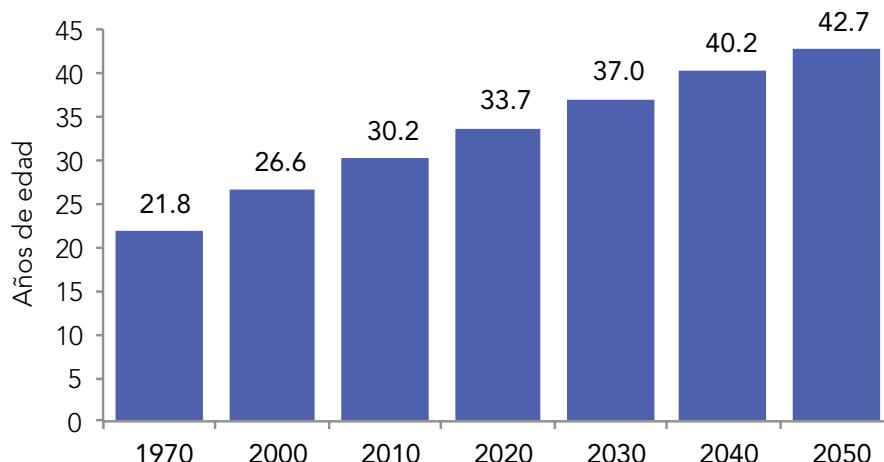
#### • • Gráfica 7 PROPORCIÓN DE MEXICANOS MENORES DE 30 AÑOS Y MAYORES DE 60 AÑOS



Fuente: CONSAR con datos de World Population Prospects 2017 (Naciones Unidas). Estimaciones para 1980-2017 y proyecciones hasta 2050.

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

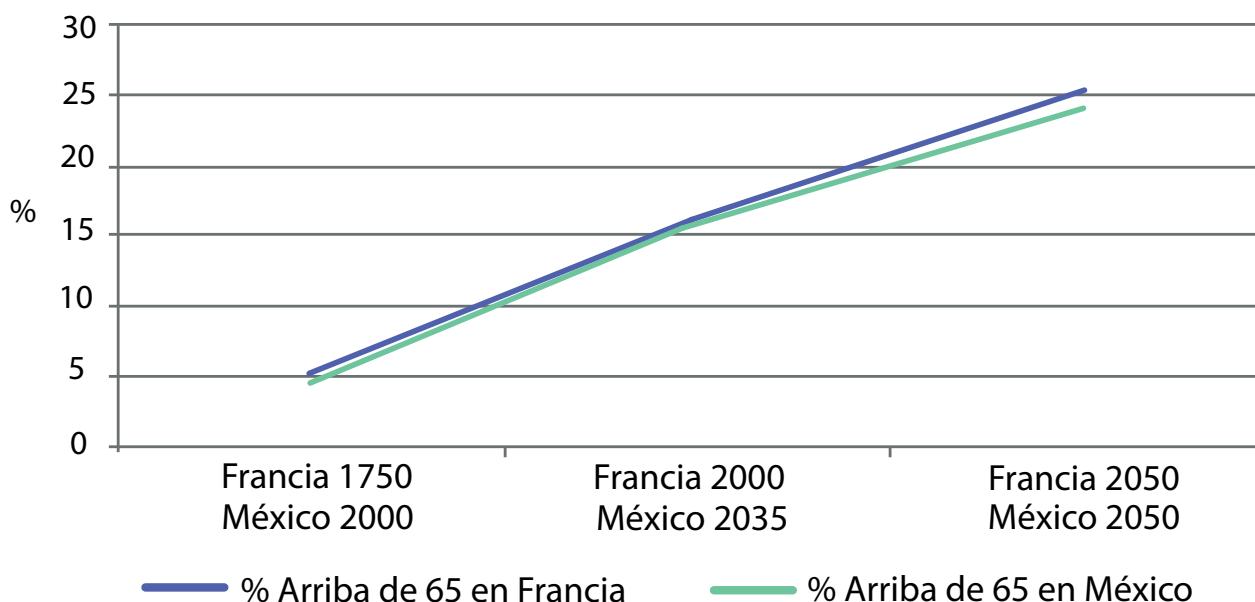
#### • • • • • Gráfica 8 EDAD MEDIA DE LA POBLACIÓN EN MÉXICO (2000-2050)



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

Otra forma de visualizar el rápido proceso de envejecimiento de la sociedad mexicana se muestra en la Gráfica 9. Mientras que la transición demográfica de Francia ha sido un proceso gradual y pausado –de tres siglos-, la mexicana será veloz y creciente –de 50 años-.

• • • • • Gráfica 9 PROPORCIÓN DE LA POBLACIÓN MAYOR DE 65 AÑOS



Fuente: Sinha, Tapén (2012). "Estimating future pension liability of the Mexican Government".ITAM, México.

### III. REPORTE DE ENVEJECIMIENTO POBLACIONAL Y DESARROLLO SOSTENIBLE

El departamento de asuntos económicos y sociales de la ONU, publicó también el documento Population ageing and sustainable development 2017, en el cual se analizan temas relacionados con pobreza, protección social, participación en la fuerza de trabajo y equidad de género asociados con el envejecimiento de la población. Dicha publicación cobra especial relevancia debido a que aborda puntualmente el tema pensionario. A continuación se describen los principales mensajes del reporte:

a) Las tasas de pobreza de los adultos mayores varían según los países y las regiones, lo cual refleja diferencias importantes en la cobertura y suficiencia de los sistemas de protección social en la vejez.

Las tasas de pobreza de las personas de mayor edad tienden a reflejar las del total de la población, pero esta relación varía entre países y regiones. En varios países del mundo -especialmente en África subsahariana y Asia- los sistemas de pensiones están poco desarrollados y no pueden proporcionar un ingreso adecuado durante la vejez, por lo que las personas mayores tienen más probabilidades de vivir en la pobreza que las personas más jóvenes. Por el contrario, en países que cuentan con sistemas de pensiones adecuados y con una amplia cobertura

-incluyendo varios países de América Latina y la mayoría en Europa- las tasas de pobreza entre los adultos mayores son esencialmente las mismas que la población menor, si no es que más bajas.

Las mujeres suelen tener mayores tasas de pobreza que los hombres durante la vejez en todo el mundo, ello explicado por las desigualdades de ingreso, posibilidades para obtener un trabajo en la formalidad, acceso a la educación, entre otros. Lo anterior se agrava ante la falta de acceso de las mujeres a los beneficios que brinda la seguridad social.

b) A nivel global, prácticamente la mitad de las personas en edad de jubilación no recibe una pensión. En la mayoría de los países desarrollados existen sistemas de pensiones obligatorios, ya sean públicos o privados, que en conjunto logran altos niveles de cobertura. Según estimaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los índices de cobertura pensionaria en Europa y Norteamérica superaron el 90 por ciento en 2013-2014 (1). Sin embargo, en países menos desarrollados, los sistemas de pensiones cubren una fracción muy pequeña de adultos mayores. Por ejemplo, la cobertura pensionaria en África, Asia y Latinoamérica equivalía a 22, 47 y 56 por ciento, respectivamente.

La cobertura pensionaria suele ser menor para las mujeres, debido a sus menores tasas de participación en el mercado de trabajo y su sobrerrepresentación en el sector informal o en el trabajo no remunerado. En muchos países, la única fuente de ingreso que tienen las mujeres mayores son pensiones por viudez.

De acuerdo con Naciones Unidas, diversos países en desarrollo han implementado esquemas de pensiones no contributivos con la finalidad de aumentar los niveles de cobertura, entre los que podemos encontrar a México, Chile y Bolivia. El documento de la ONU destaca que este tipo de programas representan una importante carga fiscal para los países que los implementan.

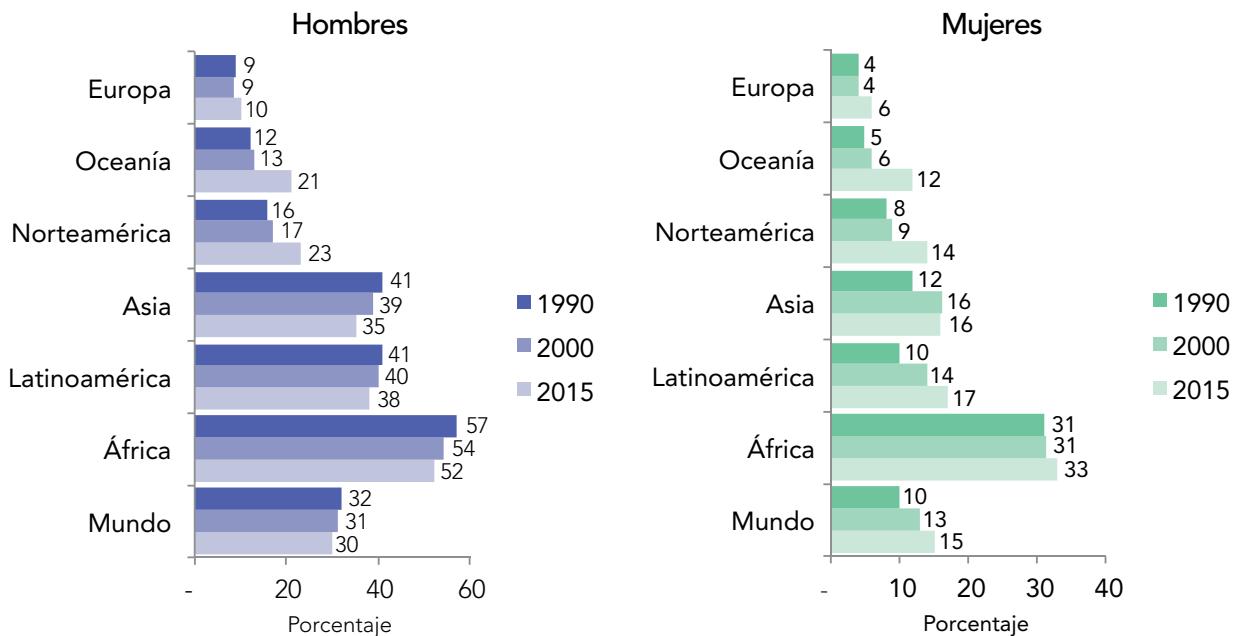
c) La disponibilidad y suficiencia de las pensiones están estrechamente relacionadas con la participación de los adultos mayores en la fuerza de trabajo.

A nivel global, en 2015, el 30 por ciento de los hombres y el 15 por ciento de las mujeres de 65 años y más participaba activamente en el mercado de trabajo (2).

En las regiones más desarrolladas -Europa y Norteamérica-, en años recientes, se ha observado un incremento en la tasa de participación laboral de los hombres mayores, lo cual se explica principalmente por diversas políticas implementadas para aumentar la edad legal de jubilación y restricciones legales a la jubilación anticipada.

En lo que se refiere a la tasa de participación de las mujeres mayores en el mercado laboral, se observó un aumento significativo en todas las regiones entre 1990 y 2015, lo que refleja la incorporación del género femenino en actividades productivas.

## 65 AÑOS Y MÁS (por género y región: 1990, 2000 y 2015)



Fuente: CONSAR con información de OTI, base de datos ILOSTAT

## IV. CONCLUSIONES

Es evidente que el mundo se encuentra en un proceso de transformación demográfica y que su población está envejeciendo aceleradamente. Lo anterior provocará presiones sobre los mercados de trabajo y los sistemas de protección social, que a su vez representan un enorme desafío para los gobiernos, ya que entre otras cosas deberán promover políticas para incrementar la participación de adultos mayores dentro de la fuerza laboral, así como destinar recursos para financiar programas sociales para esa población.

Los sistemas de pensiones no son ajenos a los retos y desequilibrios derivados del cambio demográfico que enfrenta el mundo. Diversos países desarrollados que ya tienen una población envejecida -principalmente en Europa- han tenido que hacer reformas e implementar medidas para elevar la edad de retiro, incrementar las tasas y los períodos mínimos de contribución requeridos para tener derecho a una pensión contributiva.

Por lo antes planteado, es imperativo que economías en desarrollo -como las de Latinoamérica y particularmente México- que enfrentan un proceso sostenido y acelerado de envejecimiento y que, por tanto, cuentan con menos tiempo y menor margen de error para realizar ajustes, establezcan medidas para mitigar el impacto adverso que dicho proceso pudiera tener sobre los sistemas de pensiones ya sea en términos de sostenibilidad financiera, cobertura o suficiencia de las mismas.

# EL TSUNAMI DEMOGRÁFICO QUE SE AVECINA (III)

Recientemente la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) actualizó las proyecciones de población de América Latina, incluyendo las estimaciones de la población económica activa (PEA). La nueva información permitió a la CONSAR analizar la dinámica demográfica esperada en México, particularmente de las personas de 15 años o más.

Las opiniones y recomendaciones de este documento corresponden a la visión de la CONSAR. La CEPAL solamente fue utilizada como fuente estadística.

## I. INTRODUCCIÓN

Recientemente la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) actualizó las proyecciones de población de América Latina<sup>1</sup>, incluyendo las estimaciones de la población económica activa (PEA)<sup>2</sup>. La nueva información permite analizar la dinámica demográfica esperada en México, particularmente de las personas de 15 años o más.

La conclusión más relevante que surge de las proyecciones de población del país es que se avecina una transformación demográfica sin precedentes en nuestra historia lo que generará desafíos notables para el Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR).

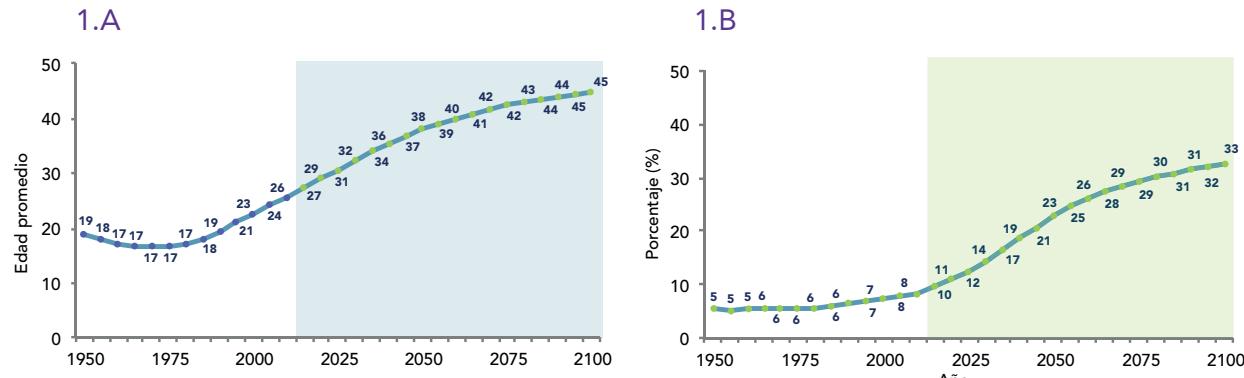
## II. NUESTRA POBLACIÓN ENVEJECE...

Como se ha comentado previamente, México está experimentando un cambio demográfico importante que se traducirá en un envejecimiento de su población<sup>3</sup>. Los datos demográficos recientes confirman lo anterior:

- Mientras que en 1950 la edad promedio de los habitantes del país era de 18.7 años, para 2015 alcanzó 27.3 años y se espera que en 2050 esta sea de 38.1. (Gráfica 1.A)
- Por su parte, la población mayor de 60 años pasó de 5.4% en 1950 a 9.6% en 2015 y se espera que en 2050 alcance 23%. (Gráfica 1.B).

..... Gráfica 1.A EDAD PROMEDIO DE LA POBLACIÓN (años)

• • • • Gráfica 1.B PORCENTAJE DE LA POBLACIÓN DE 60 AÑOS Y MÁS (porcentaje)



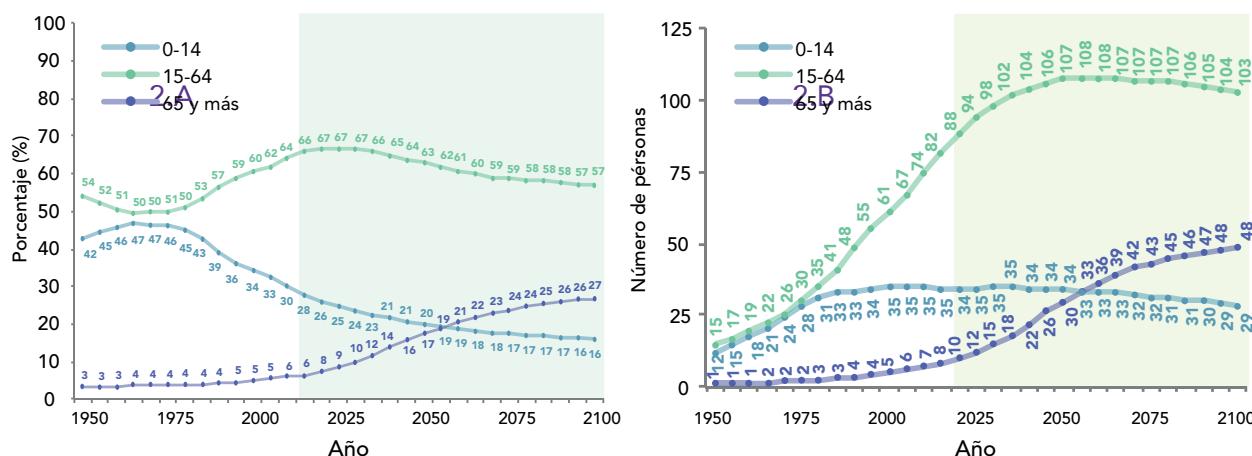
Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), Observatorio Demográfico, 2016 (LC/PUB.2017/3-P), Santiago, 2016.

Hasta 2015 los datos son observados, la información posterior es proyectada.

La evolución esperada de la población, según grupos de edad, muestra que los habitantes en edad de laborar (15 a 64 años de edad) mantendrán una elevada proporción, habrá una caída pronunciada de los menores de 15 años y un incremento sin precedentes de la población de 65 años y más (Gráficas 2.A y 2.B).

• • • • Gráfica 2.A POBLACIÓN POR GRUPOS DE EDAD (millones de personas)

• • • • Gráfica 2.B POBLACIÓN POR GRUPOS DE EDAD (porcentaje de la población total)



Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), Observatorio Demográfico, 2016 (LC/PUB.2017/3-P), Santiago, 2016.

Hasta 2015 los datos son observados, la información posterior es proyectada.

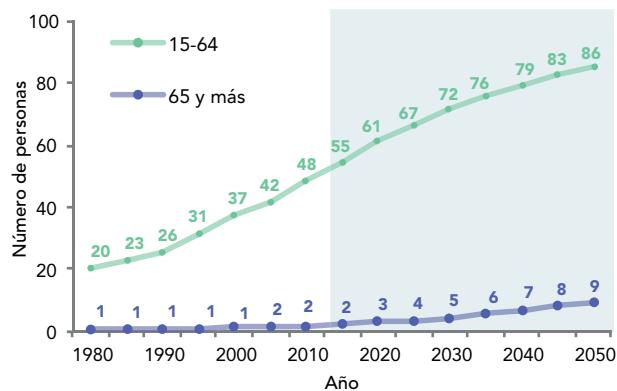
La PEA en México crecerá vigorosamente como resultado del dinamismo de la población en edad de trabajar (15-64 años) y del incremento de los adultos mayores en el mercado

laboral (Gráficas 3.A y 3.B).

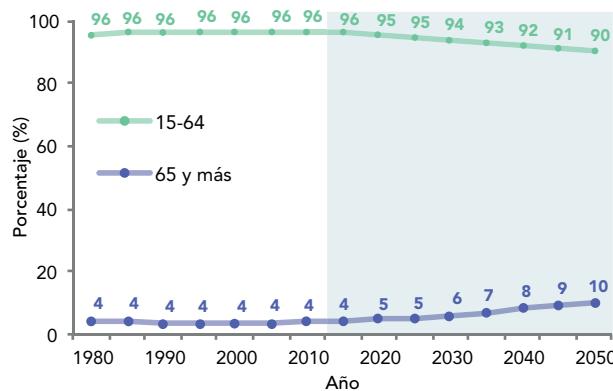
• • • • Gráfica 3.A POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA (millones de persona)

• • • • Gráfica 3.B POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA (porcentaje de la PEA)

3.A



3.B



Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), Observatorio Demográfico, 2016 (LC/PUB.2017/3-P), Santiago, 2016.

Hasta 2015 los datos son observados, la información posterior es proyectada.

Esta situación puede leerse desde dos ópticas: por un lado, el potencial productivo de la economía será mayor; por el otro, el país deberá ser capaz de generar suficientes empleos para atender la demanda creciente, incluyendo la de los adultos mayores que deseen o requieran seguir trabajando.

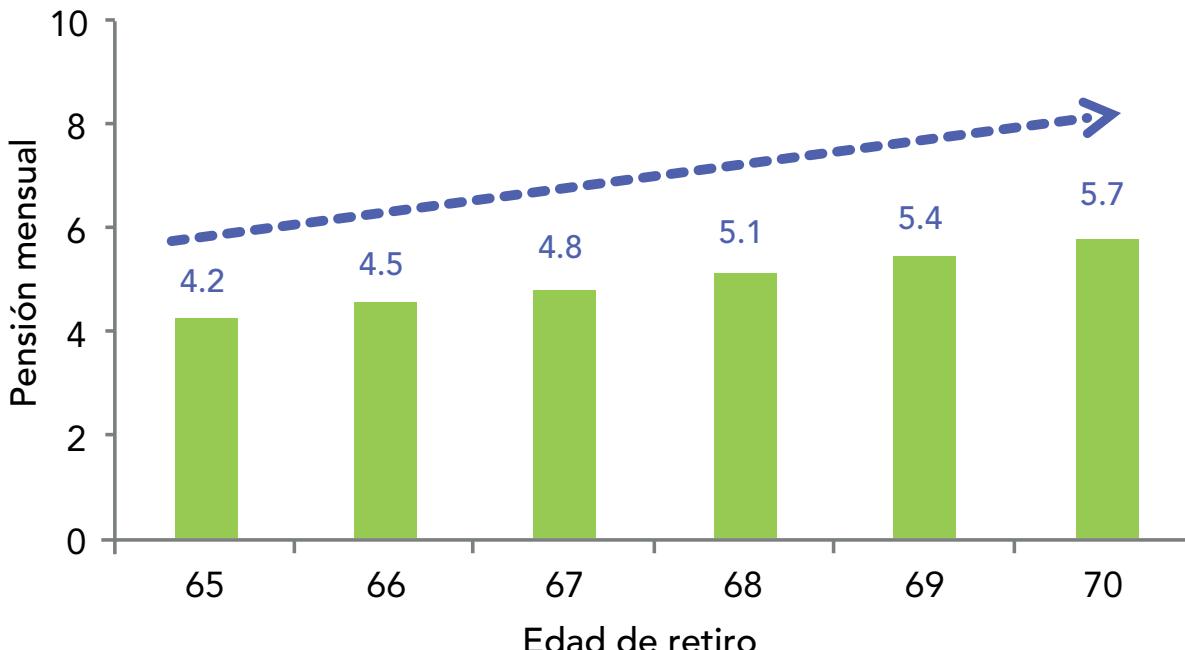
De acuerdo con la CEPAL, "Desde el punto de vista demográfico...hay factores económicos y sociales que inciden en la decisión del grupo de personas mayores de 65 años de seguir participando en la actividad económica, por ejemplo, el acceso o no a los sistemas de pensiones".

En el caso de México, uno de los principales retos en materia pensionaria es incrementar su cobertura. Actualmente, 74% de los adultos mayores de 65 años no cuenta con una pensión contributiva<sup>4</sup>. Si bien dicho grupo tiene la posibilidad de acceder a una ayuda mensual no contributiva, el monto de ésta es bajo y difícilmente permitiría a las personas retiradas llevar una vida adecuada sin un ingreso adicional en la vejez<sup>5</sup>.

Para el caso de un trabajador que decidiera extender su periodo laboral más allá de los 65 años, los efectos sobre su ahorro en la AFORÉ serían relevantes. Por ejemplo, postergar la

edad para jubilarse de los 65 a los 67 años incrementaría la pensión en 14%<sup>6</sup>.

• • • • • Gráfica 4 PENSIÓN ESTIMADA EN DISTINTAS EDADES DE RETIRO  
(miles de pesos)

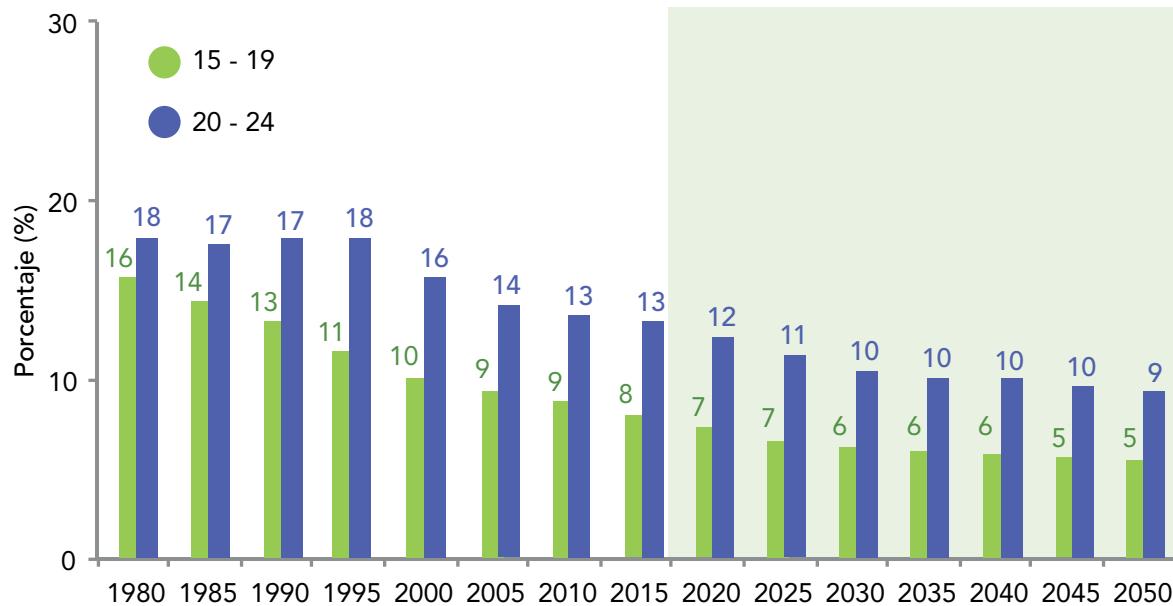


Fuente: Cálculos propios. Supuestos del ejercicio: Trabajador masculino que percibe 5 salarios mínimos vigentes en 2017 e ingresa al mercado laboral formal a los 25 años; carrera salarial plana; densidad de cotización 100%; cuota social vigente en el periodo mayo-junio de 2017; aportaciones a RCV de 6.5%; rendimiento anual neto antes de comisión de 4%; comisión promedio vigente en 2017.

### III. RETO DE INCORPORAR A JÓVENES...

Otro hallazgo significativo de la CEPAL corresponde a la marcada disminución en el mercado laboral de los jóvenes de 15 a 19 años. El mismo resultado, pero en menor escala, se observa en edades entre 20 y 24 años (Gráfica 5).

• • • • • Gráfica 5 POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA ENTRE JÓVENES  
(porcentaje respecto de la PEA)

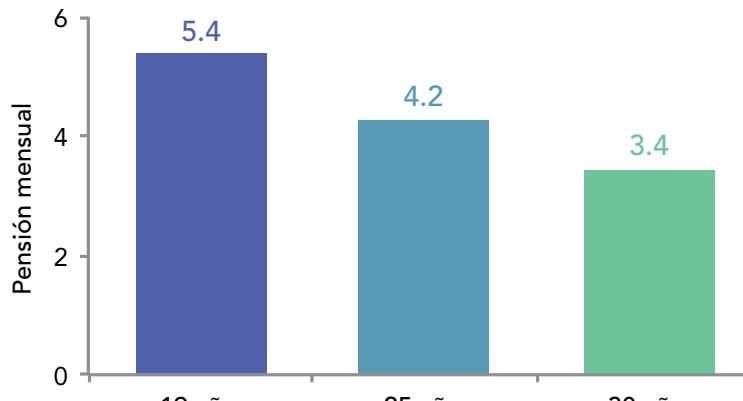


Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), Observatorio Demográfico, 2016 (LC/PUB.2017/3-P), Santiago, 2016. Hasta 2015 los datos son observados, la información posterior es proyectada.

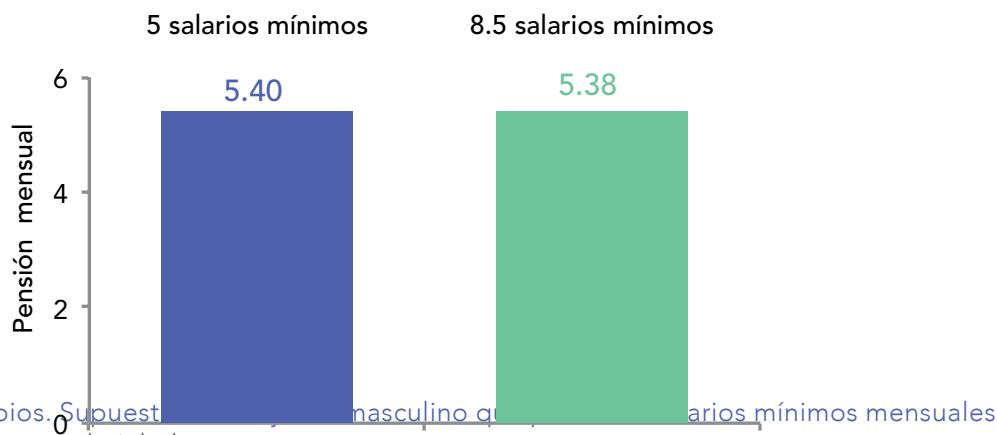
Desde la óptica del sistema de pensiones de capitalización individual, lo anterior tiene dos implicaciones. Por un lado, incorporarse al mercado laboral desde muy joven tiene la virtud de realizar un mayor número de cotizaciones y obtener las ventajas que ofrece el interés compuesto (capitalización) en un periodo más amplio. Bajo condiciones específicas, cotizar para el retiro desde los 19 años significaría pensiones 60% más altas que hacerlo a partir de los 30 años. (Gráfica 6.A).

Ahora bien, con frecuencia los jóvenes posponen su incorporación a una actividad productiva con el objetivo de alcanzar una mayor educación. Al respecto existe evidencia empírica contundente de la alta correlación entre mayor educación mayores salarios<sup>7</sup>; así para efectos pensionarios, una carrera salarial favorable podría compensar la entrada tardía al mercado laboral. Se estima que la desventaja pensionaria de iniciar a cotizar tarde (a los 30 años en lugar de iniciar a los 19) podría ser compensada con un salario 70% más elevado. (Gráfica 6.B).

• • Gráfica 6.A PENSIONES EN FUNCIÓN DE LA EDAD DE AFILIACIÓN (miles de pesos)



• • • • Gráfica 6.B DIFERENCIAS SALARIALES Y PENSIONES (miles de pesos)  
Entrada al mercado laboral formal



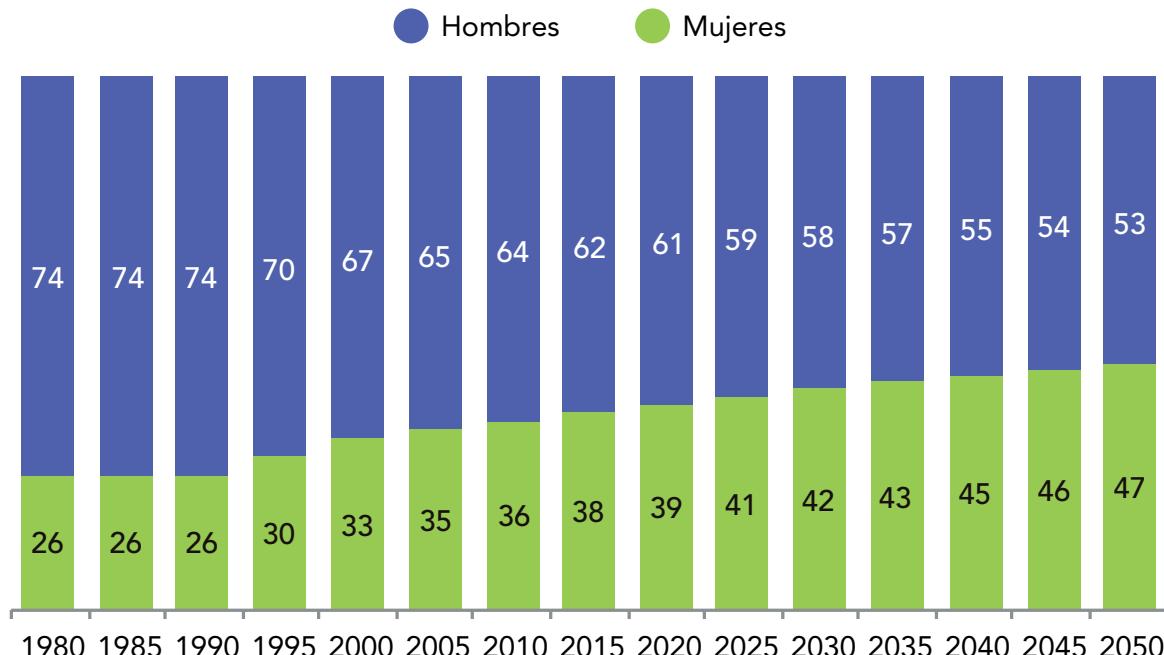
Fuente: cálculos propios. Supuesto vigentes en 2017; carrera salarial planificada; densidad de cotización 100%; cuota social vigente en el periodo mayo-junio de 2017; aportaciones a RCV de 6.5%; rendimiento anual neto antes de comisión de 4%; comisión promedio vigente en 2017.

En la gráfica 6.A el supuesto de ingreso al mercado laboral es a los 19, 25 y 30 años respectivamente. En la gráfica 6.B el supuesto de ingreso mensual es de 5 salarios mínimos para la persona que entra al sistema a los 19 años, mientras que para la persona que ingresa a los 30 años al mercado laboral su percepción es de 8.5 salarios mínimos.

## IV. ...Y A LAS MUJERES

Otro tema a destacar en el estudio de la CEPAL es la proyección de la creciente incorporación de la mujer mexicana en actividades productivas. Mientras en 1980 la población femenina representaba el 26% de la PEA, se proyecta que en 2050 alcance el 47%. (Gráfica 7).

• • • • Gráfica 7 POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA POR GÉNERO (porcentaje)



Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), Observatorio Demográfico, 2016 (LC/PUB.2017/3-P), Santiago, 2016.

Año

Hasta 2015 los datos son observados, la información posterior es proyectada

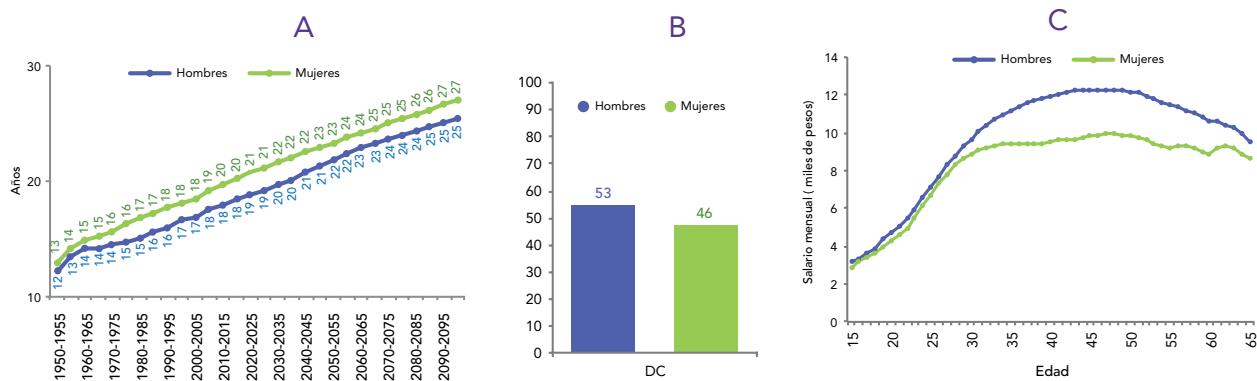
La mayor incorporación de las mujeres al mercado laboral representa una buena noticia desde el punto de vista de las pensiones, ya que una proporción mayor estará en mejores condiciones de ahorrar para su futuro. No obstante, las mujeres enfrentan retos muy significativos en materia pensionaria:

- Las mujeres tienen una esperanza de vida mayor que los hombres. Eso significa que el saldo pensionario de sus cuentas individuales deberá ser suficiente para subsidiar un mayor número de años. (Gráfica 8.A).
- Las mujeres permanecen menos tiempo en la formalidad y con frecuencia interrumpen sus carreras laborales por embarazo, matrimonio o crianza de los hijos. Ello hace que coticen menos tiempo para sus pensiones (menores densidades de cotización). Dado lo anterior, los saldos acumulados en sus cuentas individuales podrían ser pequeños y podrían tener dificultades para completar el tiempo requerido para tener derecho a una pensión<sup>8</sup> (Gráfica 8.B).
- Las carreras salariales de las mujeres son más precarias que las de los hombres. Se estima que únicamente por el efecto de obtener salarios más altos, el monto previsional acumulado al retiro de los hombres sería 14% mayor que el de las mujeres. (Gráfica 8.C).

..... Gráfica 8.A ESPERANZA DE VIDA A LOS 65 AÑOS (por género 2000)

• • • • • Gráfica 8.B DENSIDAD DE COTIZACIÓN (por ciento)

• • • • • Gráfica 8.C TRAYECTORIAS SALARIALES (miles de pesos)



Fuente: para el caso de la Gráfica 8.A, Organización de las Naciones Unidas (ONU).

Recuperado de: <https://esa.un.org/unpd/wpp/Download/Standard/Population/> el 12 de junio de 2017. Los datos de las Gráficas 8.B y 8.C corresponden a cálculos propios.

## V. CONSIDERACIONES FINALES

Las tendencias demográficas esbozadas en el documento de la CEPAL vislumbran un escenario lleno de oportunidades para el país, así como de ingentes retos.

- En primera instancia, reconocer que el país enfrentará un cambio demográfico sin precedente en su historia por lo que el tema de las pensiones cobrará cada vez mayor relevancia.
- Segundo, el país deberá ser capaz de generar oportunidades de empleo suficientes para su población en general, pero sin perder de vista que deberá también brindar mejores oportunidades laborales para las personas mayores de 65 años.
- En materia pensionaria, los desafíos son enormes. Dado que las personas vivirán un mayor número de años y los saldos pensionarios que acumulen deberán ser suficientes para financiar períodos más largos, existe un reto de elevar el ahorro previsional. Ello supone temas como el monto de aportación a la cuenta individual, el monto de ahorro voluntario, las densidades de cotización etc.
- Por su parte, los jóvenes deberán estar conscientes que posponer su entrada al mercado laboral podría limitar el nivel del saldo acumulado en sus cuentas individuales. Ello podría compensarse con mayor educación y mejores salarios.
- Las leyes pensionarias deberán recoger los cambios proyectados en la esperanza de vida y en la permanencia de adultos mayores en la PEA.
- Una mención especial merece el caso de las mujeres. Como se comentó, enfrentan

un reto significativo debido a una mayor esperanza de vida y, generalmente, bajas densidad de cotización que las colocan en clara desventaja pensionaria. Es propicio fomentar una amplia discusión en la sociedad para formular políticas públicas que les permita alcanzar pensiones adecuadas en la vejez.

---

<sup>1</sup> Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), Observatorio Demográfico, 2016 (LC/PUB.2017/3-P), Santiago, 2016. Recuperado de <http://www.cepal.org/en/node/41629>

<sup>2</sup> De acuerdo a la CEPAL: " Se considera población económicamente activa (PEA) al conjunto de personas de 15 años o más, de uno u otro sexo, que están dispuestas a aportar su trabajo para la producción de bienes y servicios económicos".

<sup>3</sup> Véase "Envejecimiento: el tsunami demográfico que se avecina" y "El tsunami demográfico que se avecina (II): el Reporte de Envejecimiento de la Población Mundial 2015 de la ONU. En <http://www.gob.mx/consar/articulos/envejecimiento-el-tsunami-demografico-que-se-avecina> y en <http://www.gob.mx/consar/articulos/el-tsunami-demografico-que-se-avecina-ii-el-reportaje-de-envejecimiento-de-la-poblacion-mundial-2015-de-la-onu> respectivamente.

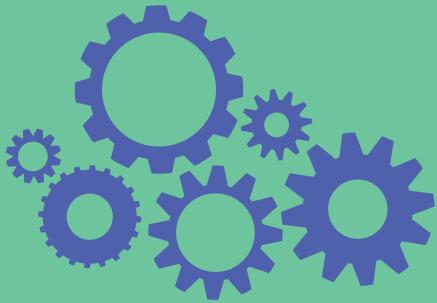
<sup>4</sup> Banco Interamericano de Desarrollo (BID). Bases de datos: Sistema de información de Mercados Laborales y Seguridad Social. Recuperado de: <http://www.iadb.org/es/bases-de-datos/sims/sistema-de-informacion-de-mercados-laborales-y-seguridad-social,20137.html> el 12 de junio de 2017.

<sup>5</sup> Actualmente la ayuda no contributiva (65+) es de 580 pesos mensuales, mientras que la línea de bienestar mínimo urbano es de 1,400 pesos al mes.

<sup>6</sup> Actualmente la Ley del IMSS prevé que los trabajadores puedan pensionarse a partir de los 65 años por vejez o desde los 60 años en el caso de cesantía en edad avanzada.

<sup>7</sup> Evidencia sobre estos puntos se puede encontrar en: Amaral, Ernesto; Potter, Joseph; Hamermesh, Daniel y Rios-Nieto, Eduardo (2013), "Age, education, and earnings in the course of Brazilian development: does composition matter?". Demographic Research Vol. 28. Alemania; y, Elman, Cheryl y O'Rand Angela (2004), "The Race Is to the Swift: Socioeconomic Origins, Adult Education, and Wage Attainment". American Journal of Sociology. EEUU.

<sup>8</sup> Actualmente la ley del IMSS exige un mínimo de 1,250 semanas de cotización para tener derecho a pensión. Por su parte, el tiempo requerido por el ISSSTE es de 25 años.



# FUNCIONAMIENTO DEL SAR

# ¿CUÁNTO CRECERÁ EL AHORRO PARA EL RETIRO DE LOS MEXICANOS EN LA PRÓXIMA DÉCADA?

Los recursos del SAR al cierre de julio de 2018 ascendieron a 3.368 billones de pesos representando el 15% del PIB. Se trata de un crecimiento de activos de casi 1.5 billones de pesos respecto al ahorro existente en el sistema al cierre del 2012.

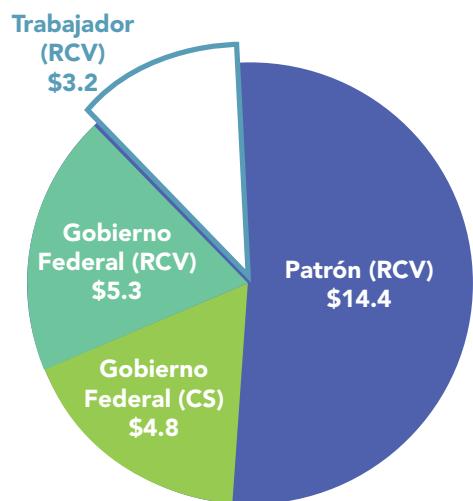
De éstos, 670 mil millones de pesos fueron rendimientos netos de comisiones generados por las AFORE.

Los recursos del SAR juegan un papel fundamental en el desarrollo y profundización del sistema financiero mexicano, así como en la vida económica del país donde las AFORE tienen invertidos 1.2 billones de pesos en empresas y proyectos productivos del país. Después del ahorro bancario, el ahorro para el retiro representa la segunda fuente de financiamiento interno más importante del país. Diversos estudios han demostrado el impacto favorable que tiene el ahorro de largo plazo y, en particular, el ahorro para el retiro en el crecimiento económico [1].

El crecimiento acelerado de los recursos en el sistema de pensiones, sin embargo, no excluye el hecho de que prevalece el reto de lograr mejores pensiones para los trabajadores durante su retiro.

En México, para un trabajador típico de la Generación AFORE, con un salario de \$8,000 mensuales, la aportación diaria que recibe su cuenta individual es de \$27.7, de los cuales, \$3.2 los aporta él, \$14.4 su patrón y \$10.1 el Gobierno Federal, incluyendo la cuota social. Es decir, al año, la aportación del trabajador es equivalente a 4.5 días de su salario; si cotiza durante 40 años ininterrumpidamente habrá aportado solamente seis meses de su propio salario, una cantidad notoriamente baja.

• • • APORТАCIÓN DIARIA A LA CUENTA INDIVIDUAL (Trabajador típico del SAR)



Ello ocurre así pues la aportación a la cuenta individual de un trabajador asciende, en promedio, a sólo 6.5% de su salario (excluyendo Infonavit), una de las tasas de aportación más bajas del mundo.

#### • • • TASAS DE APORTACIÓN EN EL MUNDO (% del salario)

País	Tasa de Aportación
Suecia	17.2
Colombia	16.0
Israel	15.0
El Salvador	13.0
Australia	12.0
Dinamarca	10.8
Chile	10.0
Perú	10.0
República Dominicana	10.0
<b>México</b>	<b>6.5</b>
Costa Rica	4.3

Fuente: Elaboración propia con información de la OCDE y AIOS.

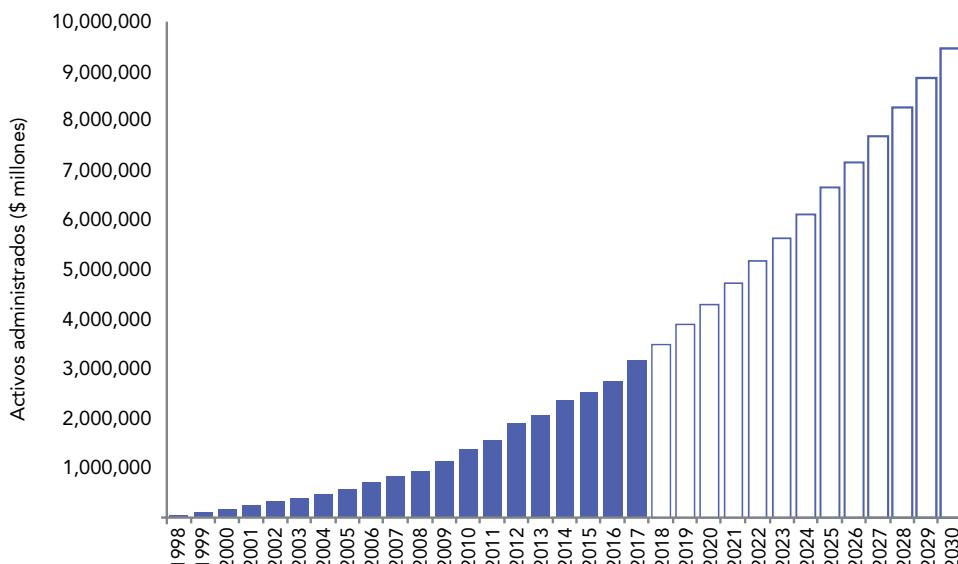
Con esta tasa de aportación, según diversas estimaciones, la tasa de reemplazo<sup>2</sup> en promedio, será de aproximadamente el 30% de su salario actual, en comparación con la recomendación de diversos organismos internacionales de entre 60 y 70%.

#### Ahora bien, ¿qué impacto tendría en el volumen global e individual de ahorro un aumento en la tasa de aportación?

El siguiente ejercicio muestra dicho impacto bajo tres escenarios: el escenario del "status-quo", un escenario gradual de incremento de la aportación y un escenario de incremento "de golpe" de las aportaciones a la cuenta individual.

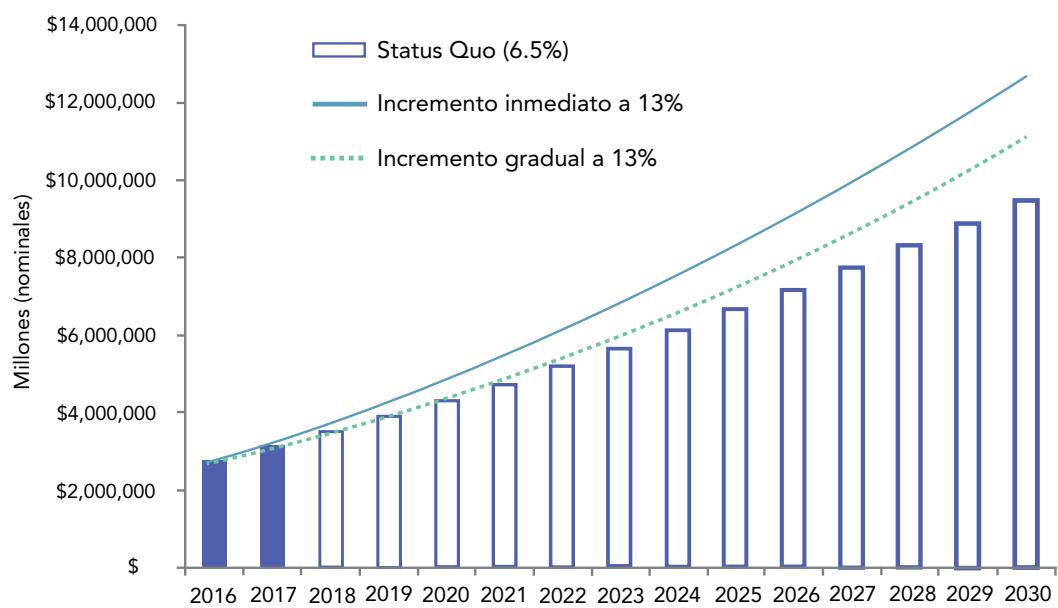
- 1 De mantenerse los niveles de ahorro individuales actuales, se estima que para 2030 los activos gestionados por las AFORÉ superarían los 9 billones de pesos y representarían el 25% del PIB<sup>3</sup>.

#### • • • • CRECIMIENTO PREVISTO DE LOS ACTIVOS ADMINISTRADOS POR EL SAR



- 2 Un segundo escenario -camino que ha sido explorado por varios países como Gran Bretaña, Australia, Nueva Zelanda, entre otros- es elevar la aportación de forma gradual. Por ejemplo, si estableciéramos una meta de aportación a la cuenta del 13% (nivel recomendado), bajo un esquema gradual de incremento anual de 0.5% del salario cada año, permitiría alcanzar dicho nivel en 2031. Bajo un escenario de este tipo, los recursos administrados para 2030 superarían los 10 billones de pesos y alcanzarían el 29% del PIB, es decir 18% más de lo que se acumularía con la aportación vigente. Por tanto, un incremento gradual en las aportaciones incrementaría el tamaño de las pensiones y la velocidad de acumulación de los activos del SAR.
- 3 Un tercer escenario en el que las aportaciones se duplicaran de una sola vez pasando de 6.5% a 13%, tendría una repercusión mayor sobre el ahorro global y las pensiones ya que para el 2030 los recursos administrados por las AFORÉ superarían los 12 billones de pesos (33% del PIB), es decir 34% más de lo que se acumularía actualmente.

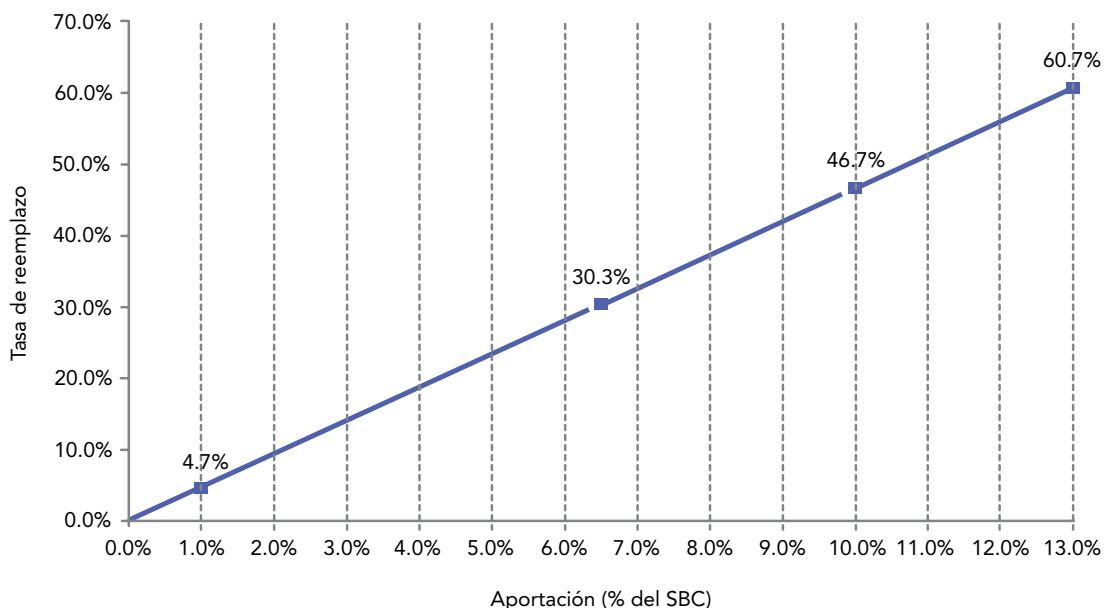
• • • • • CRECIMIENTO HIPOTÉTICO DE LOS ACTIVOS ADMINISTRADOS POR EL SAR  
(Bajo distintos escenarios de incremento en las aportaciones)



**¿Qué impacto tendría dicho incremento en la tasa de reemplazo?**

Se estima que cada punto porcentual de aumento en la aportación eleva la tasa de reemplazo en 4.7 puntos porcentuales, por lo que un aumento del doble de la aportación actual mejoraría la tasa de reemplazo en 30 puntos porcentuales, aproximadamente.

• • • • • TASA DE REEMPLAZO ESPERADA POR NIVEL DE APORTACIÓN



<sup>1</sup> Efectos macroeconómicos de la reforma de pensiones en Chile <http://www.josepinera.org/zrespaldo/corbo-schmidt.pdf> y Contribución del sistema privado de pensiones al desarrollo económico de Latinoamérica: experiencias de Colombia, Chile, México y Perú, Sura Asset Management, [https://www.fiapinternacional.org/wp-content/uploads/2016/01/libro\\_sura\\_2013\\_esp.pdf](https://www.fiapinternacional.org/wp-content/uploads/2016/01/libro_sura_2013_esp.pdf)

<sup>2</sup> La tasa de reemplazo es el porcentaje de salario que recibe un trabajador retirado respecto al sueldo antes de la jubilación. Los supuestos considerados para este cálculo son: trabajador (hombre) con salario equivalente a 4 salarios mínimos, que cotiza ininterrumpidamente desde los 18 hasta los 65 años, obteniendo un rendimiento neto real de 3%. No incluye Infonavit.

<sup>3</sup> Suponiendo un crecimiento real anual de 2% del PIB.

# ¿CÓMO FUNCIONA OPERATIVAMENTE EL SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO?

El Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR) es uno de los sistemas de pensiones más completos en Latinoamérica, brinda beneficios y servicios a los trabajadores que cotizan al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE), así como a los trabajadores independientes.

En la actualidad el SAR está integrado por más de 50 millones de cuentas para el retiro que tienen recursos por más de 2.1 billones de pesos.

El SAR integra a más de cinco instituciones públicas mediante robustos esquemas de intercambio de información administrados por la Empresa Operadora de la Base de Datos Nacional del SAR (Procesar).

Procesar se concibió desde los inicios del sistema para:

- a)** Llevar a cabo la administración de la Base de Datos Nacional del SAR
- b)** Enlazar a las Administradoras de Fondos para el Retiro (AFORE) con la Banca, los Institutos de Seguridad Social, los Fondos de Vivienda y el Banco de México
- c)** Asegurar que la recaudación de las cuotas obrero patronales realizadas por los patrones y entidades públicas se depositen puntualmente en las cuentas individuales de los trabajadores

La administración de la Base de Datos Nacional del SAR tiene como propósito localizar cualquier cuenta individual que realiza aportaciones al SAR, conciliar la información sobre solicitudes de traspasos que las AFORE envían y coordinar la entrega de recursos y la transferencia de información entre las Administradoras. Con todo ello, se busca facilitar que los trabajadores elijan de manera ágil y eficiente la AFORE que más les convenga.

El intercambio de información entre los participantes del SAR resulta crucial debido a que tanto el IMSS y el ISSSTE envían información diaria a las AFORE sobre sus trabajadores afiliados; esto permite anualmente a casi un millón y medio de trabajadores cobrar las pensiones y disponer de los recursos de sus cuentas individuales.

Un punto medular del sistema consiste en garantizar que las cuotas obreros patronales sean depositadas en las cuentas individuales de los trabajadores. En este sentido, Procesar concilia la información y recursos provenientes de la Banca para así localizar a cada uno de los trabajadores que realizaron una aportación, y posteriormente, enviar a cada AFORE la información y recursos que les corresponden. Los participantes del SAR requieren una gran infraestructura y capacidad de procesamiento para que millones de transacciones sean realizadas por Procesar y las AFORE en un lapso de poco más de una semana.

Cabe destacar que el SAR es de los pocos sistemas de pensiones en el mundo que integran la visión de largo plazo en la que el retiro y la vivienda se encuentran íntimamente relacionadas para permitir que los trabajadores cuenten con un patrimonio digno al final de su vida laboral.

Los Institutos y Fondos de vivienda (IMSS e ISSSTE) otorgan créditos de vivienda a los trabajadores en función de los recursos acumulados en las subcuentas de vivienda, esto significa que a petición expresa de crédito realizada por los trabajadores, los Institutos y Fondos de Vivienda toman los recursos para otorgarle al trabajador un crédito para vivienda.

# ¿CÓMO FUNCIONA LA RECAUDACIÓN EN EL SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO?

Crece Recaudación 12.1% en lo que va del 2014

- Se captaron 4 mil millones de pesos de ahorro voluntario en lo que va del año

La “Recaudación” es el proceso mediante el cual se depositan recursos monetarios en las cuentas individuales de los trabajadores. Dichos recursos son administrados por las AFORE (a través de las SIEFORE) y provienen de las cuotas por concepto de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez (RCV) y de aportaciones voluntarias, que son abonadas ya sea por el mismo trabajador, por el patrón o por el gobierno federal (según corresponda). Cabe mencionar que los trabajadores también reciben aportaciones en la subcuenta de Vivienda, sin embargo estos recursos no son administrados por las AFORE (Ver Gráfico 1 y Gráfico 2).

..... Gráfico 1 -APORTACIONES TRABAJADORES IMSS

SUBCUENTA	RAMO	¿QUIÉN(ES) APORTAN?	PORCENTAJE TOTAL DE APORTACIÓN
 Subcuenta de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez (RCV)	Cesantía en Edad Avanzada y Vejez (CV)	Patrón Trabajador Gobierno Federal + 3.150% + 1.125% + 0.225%	6.5% del Salario base de cotización
	Retiro (R)	Patrón + 2% 6.5%	
	Cuota Social	Gobierno Federal	Depende del salario del trabajador y es adicional al 6.5% de RCV
 Subcuenta de Aportaciones Voluntarias	Aportaciones Voluntarias	Pueden aportar patrón y trabajador	Voluntario
 Subcuenta de Vivienda	Vivienda (Lo administra el INFONAVIT)	Patrón	5% del Salario base de cotización

• • • • • Gráfico 2 -APORTACIONES TRABAJADORES ISSSTE

SUBCUENTA	RAMO	¿QUIÉN(ES) APORTAN?	PORCENTAJE TOTAL DE APORTACIÓN	
Subcuenta de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez (RCV)	Cesantía en Edad Avanzada y Vejez	Dependencias o Entidades Trabajador	3.175% 6.125%	
	Retiro	Dependencias o Entidades	2%	
	Cuota Social	Gobierno Federal	5.5% del salario mínimo general para el D. F. vigente al día 1º de julio de 1997 actualizado trimestralmente conforme al Índice Nacional de Precios al Consumidor al día de la entrada en vigor de la Ley del ISSSTE (1º de abril de 2007). La cantidad inicial que resulte, a su vez, se actualizará trimestralmente conforme al Índice Nacional de Precios al Consumidor.	
Subcuenta de Aportaciones Voluntarias	Aportaciones Voluntarias	Trabajador Dependencias o Entidades	Voluntario	
Subcuenta de Ahorro Solidario	Ahorro Solidario	Trabajador y Dependencias o Entidades	El trabajador pone el 1% El gobierno pone 3.25%  El trabajador pone el 2% El gobierno pone 6.5%	4.25% del Sueldo Básico  8.5% del Sueldo Básico
Fondo de la Vivienda	Vivienda (Lo administra FOVISSSTE)	Dependencias o Entidades	5% del Sueldo Básico	5% del Sueldo Básico

## ¿CÓMO FUNCIONA EL PROCESO DE RECAUDACIÓN EN EL SAR?

Desde la formación del Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR) en 1997, se estableció un mecanismo que permite que los patrones realicen aportaciones a las cuentas individuales de una manera sencilla y eficiente tanto para el trabajador como para los participantes en el SAR. El proceso de recaudación principalmente se compone de los siguientes pasos:

- 1 El patrón reporta ante el IMSS los trabajadores que se encuentran activos en su empresa.

- 2 El patrón calcula las cuotas y aportaciones para cada uno de los trabajadores e integra en medio electrónico una base de datos con esta información.
- 3 Con esta base de datos, puede generar una línea de captura electrónica o bien incorporar dicha base en medios electrónicos (USB, CD, DVD) para ser entregada al momento de realizar el pago. (En el caso del sistema de recaudación ISSSTE, actualmente todos los patrones hacen este proceso exclusivamente mediante una línea de captura).
- 4 Ya sea con la línea de captura o bien con el medio electrónico (USB, CD, DVD), el patrón acude al banco (entidad receptora) a realizar el pago. El banco revisa que la base de datos o la línea de captura corresponda con el monto que se está depositando.
- 5 Aceptado el pago, el banco (entidad receptora) envía la información a la Empresa Operadora de la Base de Datos Nacional del SAR (PROCESAR), y los recursos se envían a Banco de México (BANXICO).
- 6 Una vez que PROCESAR concilia la información y recursos depositados en BANXICO, PROCESAR realiza la dispersión de las aportaciones a cada AFOR e indica a BANXICO el monto que le corresponde a cada Administradora. Lo anterior debe ocurrir en un plazo no mayor a cuatro días posteriores a que el patrón realizó el pago en la ventanilla bancaria.
- 7 Finalmente, la AFOR recibe la información y los recursos de BANXICO para individualizarlos en las cuentas AFOR de cada trabajador, así como hacer la inversión de los mismos a través de las Sociedades de Inversión Especializadas de Fondos para el Retiro (SIEFORE) que corresponda a cada trabajador.

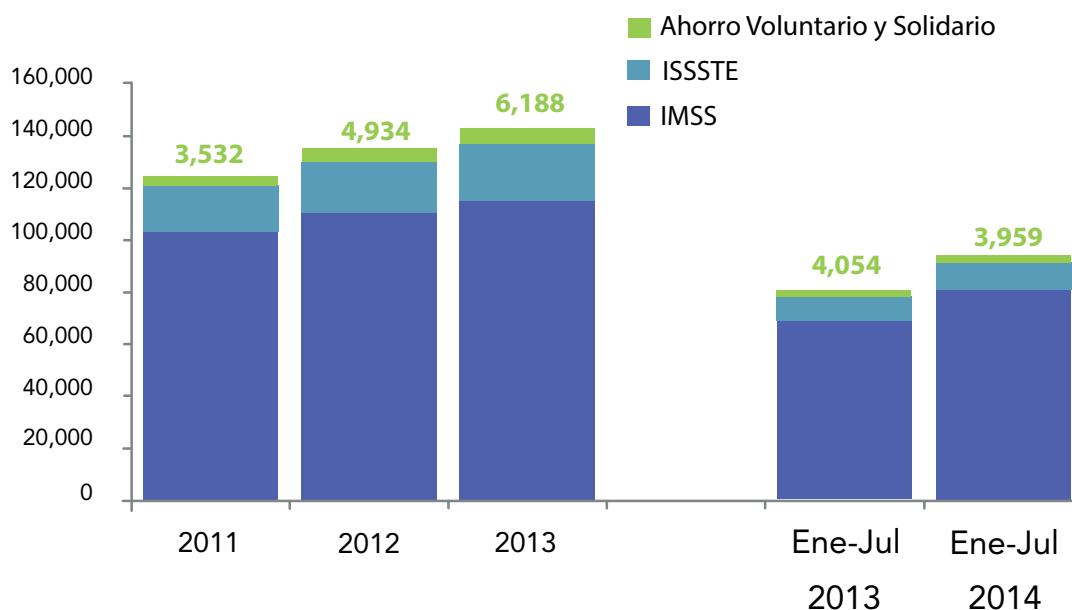
Durante el proceso de Recaudación se ejecutan múltiples controles y mecanismos para asegurar que los montos abonados por el patrón se depositen íntegramente en la cuenta individual del trabajador. Asimismo, la CONSAR está en constante supervisión del proceso para asegurar su correcta ejecución.

El hecho de contar con una empresa operadora que administra la base de datos (PROCESAR), permite que los patrones no necesiten acudir ante todas las AFOR existentes para depositar los recursos de cada individuo (como sucede en otros países como Chile). Esto permite una disminución sustantiva en los costos para los más de 800,000 patrones en México así como un alto grado de eficiencia operativa para las AFORES.

A continuación se presentan algunas cifras sobre la Recaudación<sup>1</sup>:

- De enero a julio de 2014 se han liquidado a las AFORE \$94,148.4 millones de pesos (mdp) que representa un incremento real del 12.1% respecto al mismo periodo de 2013 (Ver Gráfico 3).
  - En dichos flujos, los trabajadores cotizantes al IMSS aportaron \$81,111 mdp, lo cual representa un incremento real de 13.9% respecto al mismo periodo del año anterior;
  - Por su parte, los trabajadores cotizantes al ISSSTE aportaron \$9,078 mdp, mostrando un crecimiento real de 6.4%;
  - Por último, se captaron \$3,959 mdp por flujos de ahorro voluntario y solidario.

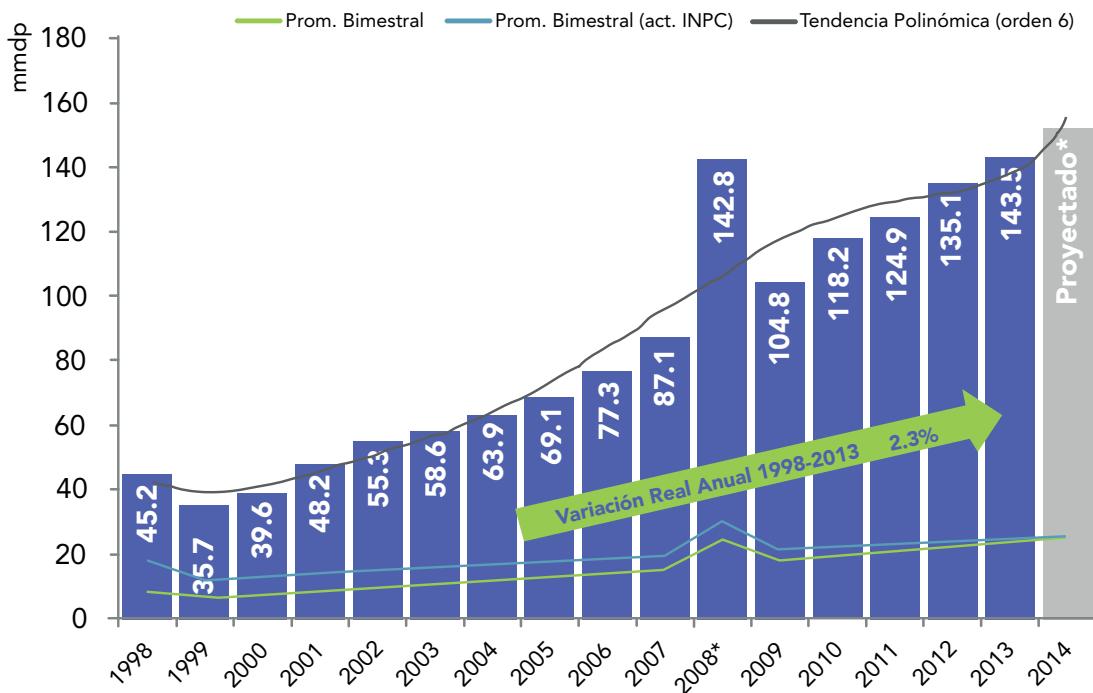
• • • • • Gráfico 3- LIQUIDACIÓN DE CUOTAS Y APORTACIONES IMSS E ISSSTE



- Cuatro AFORE recibieron el 66.8% del total de la recaudación de enero a julio de 2014, Afore XXI Banorte y Banamex con el 24% y 17.3% respectivamente, seguidas por Sura con el 13.4% y Profuturo GNP con el 11.2%. El restante 34% de los flujos canalizados se reparte en las otras siete AFORE.

- En 17 años se aprecia un constante crecimiento en la Recaudación, que puede ser explicado principalmente por el aumento en el número de trabajadores con recursos invertidos en el SAR.

• • • • • Gráfico 4- CRECIMIENTO HISTÓRICO DE LA RECAUDACIÓN<sup>2</sup>



<sup>1</sup> Incluye aportaciones, intereses y aclaraciones a las subcuentas de RCV; aportaciones voluntarias, complementarias y de ahorro solidario; redención de Bono de Pensión ISSSTE; así como otros recursos provenientes de procesos especiales como SAR92 (Seguro de Retiro). No incluye aportaciones a las subcuentas de Vivienda ni recursos provenientes del proceso anual de asignación de cuentas.

<sup>2</sup> En el año 2008 se incluye la liquidación de los DBMX1, DBMX2, DBMX3 y DBMX4 (flujos de aportaciones por Bonos de pensión ISSSTE redimidos ese año).

# ¿CÓMO ELEGIR LA MEJOR AFORE?

Elegir AFORE correctamente: una decisión financiera relevante en la vida de todos los ahorradores del SAR.

Como parte del programa de Educación Financiera que CONSAR impulsa desde 2013, hoy se presenta la nueva sección **Cómo elegir la mejor AFORE** en la página de internet.

A través de la evidencia recabada en diversas encuestas y múltiples reuniones con ahorradores en todo el país, además de los resultados más recientes en materia de traspasos, los cuales relevan que muchos ahorradores están eligiendo AFORE sin considerar los factores que más inciden en su pensión, es que se hizo necesario contar con una nueva sección que incorpore en un solo lugar la información que todo ahorrador debe consultar, de manera rápida y sencilla, para conocer qué AFORE es la que más le conviene.

Elegir AFORE correctamente representa una de las decisiones financieras más relevantes en la vida de todos los ahorradores del SAR, dado que dicha elección repercutirá en sus finanzas personales futuras. Se estima que elegir una AFORE con altos rendimientos y bajas comisiones en lugar de una AFORE con bajos rendimientos y altas comisiones puede suponer, en el largo plazo, una pensión 25 a 30% mayor o menor, respectivamente.

## LA NUEVA SECCIÓN CÓMO ELEGIR LA MEJOR AFORE CONTIENE CINCO APARTADOS:

### 1. RENDIMIENTOS:

En este espacio, además del **Indicador de Rendimiento Neto (IRN)**, que es una tabla que ordena a las AFORE de mayor a menor rendimiento neto y que aparece en los estados de cuenta que reciben los ahorradores tres veces al año, se incluyen ejercicios prácticos sobre el impacto que tiene elegir una AFORE de altos, medianos y bajos rendimientos.

En la sección se incluyen también accesos directos a las nuevas **Calculadoras de Pensión** que permiten estimar de manera sencilla el monto aproximado de pensión que tendrá un trabajador al final de su vida laboral, además de información relevante en cuanto a los pasos que hay que seguir para realizar **aportaciones voluntarias**.

## 2. COMISIONES:

En este apartado, además de mostrar la tabla de las comisiones que cobran las AFORE, se incluyen ejercicios didácticos que ilustran el impacto de elegir una AFORE de bajas comisiones respecto a otra AFORE que cobra mayores comisiones.

A su vez, se incluyen accesos a información relevante respecto a la importancia de las comisiones en el saldo pensionario de los ahorradores y la estructura de gastos de las 11 AFORE.

## 3. SERVICIOS:

En esta sección se presenta el nuevo Comparativo de AFORE en Servicios (CAS), que ordena a las AFORE de mayor a menor respecto a la calidad y cantidad de servicios que brindan a los ahorradores. Se incluye, a su vez, la descripción de los cuatro componentes del indicador y la nota metodológica correspondiente.

Asimismo, se incluye un Mapa con la cobertura que tiene cada AFORE por entidad federativa, el cual muestra las sucursales de cada Administradora para facilitar la localización de la oficina más cercana al domicilio del trabajador.

## 4. CAMBIAR DE AFORE

En esta sección se describe el **procedimiento, paso por paso, para cambiar de AFORE** y se despliega el nuevo **formato de Traspaso** que todos los ahorradores deben firmar al momento de realizar el trámite de traspaso.

## 5. DATOS DE LAS AFORE

Esta sección presenta información sobre los números telefónicos y páginas de internet de cada Administradora para facilitar el contacto de los ahorradores con su AFORE.

CONSAR continuará desarrollando en los próximos meses nuevas medidas en materia de educación financiera para estimular que los trabajadores se involucren más con su cuenta de ahorro para el retiro.

# ¿QUÉ FACTORES DETERMINAN MI PENSIÓN? UNA VISIÓN SOBRE LAS TASAS DE REEMPLAZO

El principal objetivo de los sistemas de pensiones es que los trabajadores perciban montos pensionarios apropiados para solventar sus gastos durante la etapa del retiro.

## INTRODUCCIÓN

La tasa de reemplazo (TR) es un indicador de fácil comprensión y cálculo sencillo que permite conocer el monto pensionario a recibir al momento de retiro y si éste es adecuado a las expectativas de cada persona.

El objetivo de esta nota pone énfasis en los principales elementos que determinan la TR y muestra la sensibilidad del monto pensionario a cada uno de los parámetros que lo determinan.

## ¿A QUÉ SE REFIERE EL CONCEPTO DE LA TR?

El concepto de tasa de reemplazo hace referencia a la relación entre el nivel de la pensión y cierto nivel de ingresos (por ejemplo el último salario)<sup>1</sup>. Es decir, es el porcentaje que representa la pensión sobre el ingreso percibido por el trabajador.

La aproximación utilizada habitualmente para calcular la TR es comparar los salarios cotizables previos a la jubilación con los montos de pensión disponibles tras el retiro.

En general, la TR se define como:

$$\text{TR} = \frac{\text{Pensión}}{\text{Salario}} * 100$$

Es decir, la TR se expresa como un porcentaje que representa a cuanto corresponde la pensión recibida del salario percibido como trabajador activo. Por ejemplo, si el último salario percibido por un trabajador antes del retiro es de 10,000 pesos mensuales y su pensión mensual que comienza a recibir es de 6,000 pesos, entonces su TR será de 60 por ciento.

## ¿QUÉ ES UNA TR ADECUADA?

Sobre esta pregunta no existe una respuesta única y universal. El sentido común indicaría que la TR ideal es del 100 por ciento, es decir, que la pensión sea idéntica al salario percibido. Sin embargo, debe tenerse en cuenta que la composición de la canasta de consumo de las personas se modifica al momento de la jubilación, ya que las necesidades cambian. Si bien en el retiro, por ejemplo, tenderán a incrementarse los gastos médicos curativos y preventivos, hay otros gastos que disminuirán y hasta desaparecerán, tales como el transporte, gastos en vestimenta, educación de los hijos, gastos en hipoteca de vivienda, etc. Es por ello que internacionalmente las recomendaciones de una TR adecuada fluctúan entre un 50 a 70 por ciento.<sup>2</sup>

## ¿QUÉ DETERMINA EL VALOR DE LA TR?

El valor de la TR depende de múltiples factores: económicos, socio-demográficos y programáticos, es decir, los relativos al diseño, organización financiera y régimen de los sistemas de pensiones. La interacción de esos factores puede generar resultados distintos obteniéndose diferentes escenarios de TR.

Los principales determinantes de las tasas de reemplazo pueden clasificarse en dos grandes categorías:

- Factores exógenos al sistema de pensiones: comprende los factores que NO están ligados al “desempeño” del sistema de pensiones, sino que depende de otros factores ajenos al mismo. Estos factores, por lo general, pueden modificarse a través de decisiones de políticas públicas y/o legales. Incluyen el monto de las aportaciones obligatorias; la densidad de cotización del trabajador que depende de la estructura del mercado laboral; la edad de retiro; los años de carrera laboral y la evolución salarial de los trabajadores
- Factores endógenos al sistema de pensiones: comprende los factores que están directamente ligados al “desempeño” del sistema de pensiones tales como los rendimientos que se generan en el sistema<sup>3</sup>, las comisiones que cobran los fondos de pensión y la promoción del ahorro voluntario<sup>4</sup>.

## CAMBIOS EN LOS DETERMINANTES PUEDEN MEJORAR LA TASA DE REEMPLAZO

A continuación se describe cada uno de los factores determinantes de la TR y del impacto que tendría sobre la pensión final modificaciones a cada uno de éstos.

Factores exógenos:

### 1. MAYORES APORTACIONES DAN COMO RESULTADO MEJORES TASAS DE REEMPLAZO

En México, las aportaciones se han mantenido desde que inició el sistema en 1997 en un nivel de 6.5 por ciento del salario base de cotización para trabajadores afiliados al IMSS, una tasa menor en comparación con las de otros países con esquemas de pensiones similares al de México (véase cuadro 1).

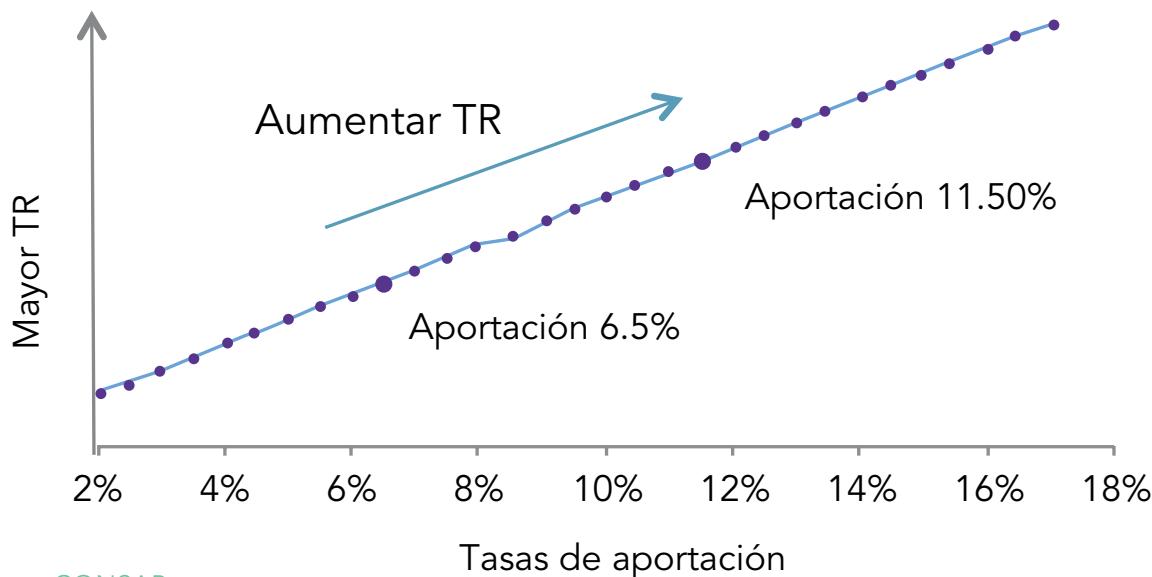
• • • • • Cuadro 1 TASAS DE CONTRIBUCIÓN AL SISTEMA DE PENSIONES  
(Países con CD)

País	Tasa de aportación (%)
Colombia	16.0
Israel	15.0
El Salvador	13.0
Australia	12.0
Dinamarca	10.8
Chile	10.0
Perú	10.0
República Dominicana	10.0
México	6.5
Suecia	4.5
Costa Rica	4.3

Fuente: CONSAR

En la gráfica 1 se muestra, bajo ciertos supuestos de estimación (5), como se incrementaría la TR si aumenta el porcentaje de aportación. Así, si la aportación aumentara de 6.5 por ciento a 11.5 por ciento, se observaría un incremento en la TR.

• • • Gráfica 1 TASAS DE REEMPLAZO CON DIFERENTES TASAS DE APORTACIÓN

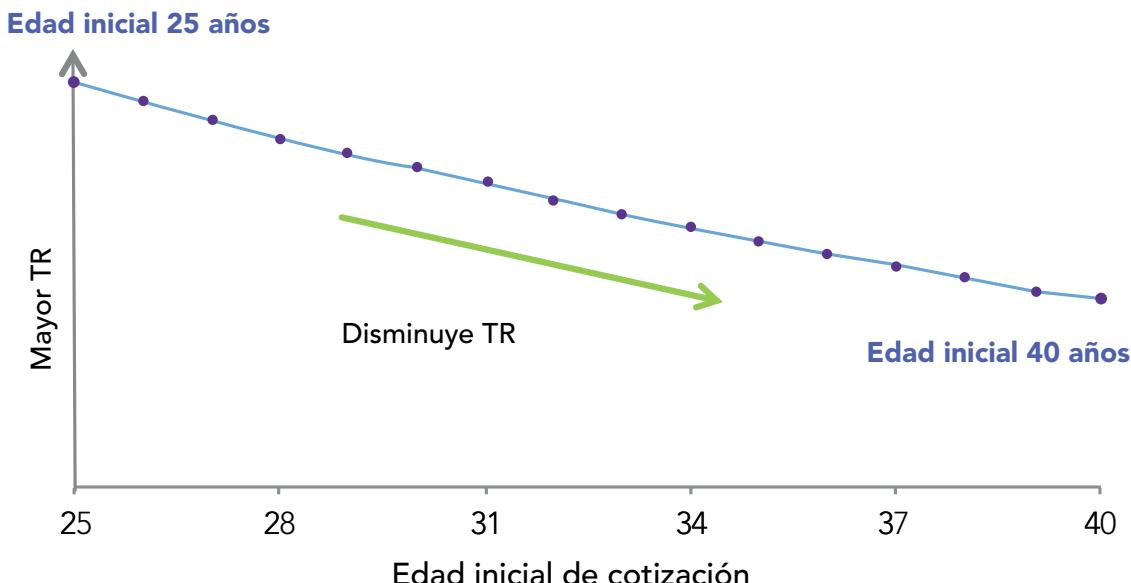


Fuente: CONSAR

## 2. IMPACTO DE LA EDAD INICIAL DE COTIZACIÓN

Comenzar a cotizar a una edad más temprana permite a los trabajadores obtener una mejor TR, como se ilustra en la gráfica 2. En efecto, si se inicia a los 25 años, al final de la vida laboral la TR será mayor que si se inició a trabajar a los 40 años de edad; la TR disminuiría prácticamente a la mitad.

• • Gráfica 2 TASAS DE REEMPLAZO CON DIFERENTE EDAD INICIAL DE COTIZACIÓN



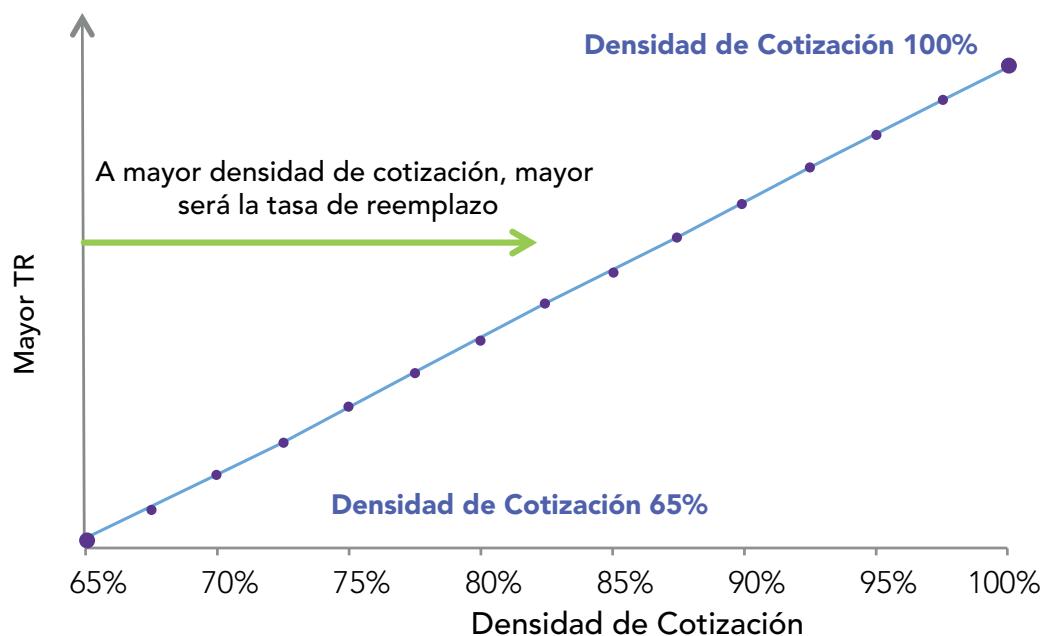
Fuente: CONSAR

### 3. EN LA MEDIDA QUE AUMENTA LA DENSIDAD DE COTIZACIÓN, LA TR ES MAYOR

La densidad de cotización se refiere al total de años cotizados al SAR como proporción del total de años laborados. Este concepto de densidad está influido por la estructura y las condiciones del mercado laboral. Es decir, el trabajo formal favorece mayores densidades de cotización. En la medida en que un trabajador se desempeñe en la informalidad laboral, su densidad será menor y consecuentemente también su TR.

Así por ejemplo, en la gráfica 3 se aprecia que si la densidad de cotización pasa de 65 por ciento a 100 por ciento, la TR aumentará en prácticamente el doble.

• • Gráfica 3 TASAS DE REEMPLAZO A DIFERENTES DENSIDADES DE COTIZACIÓN



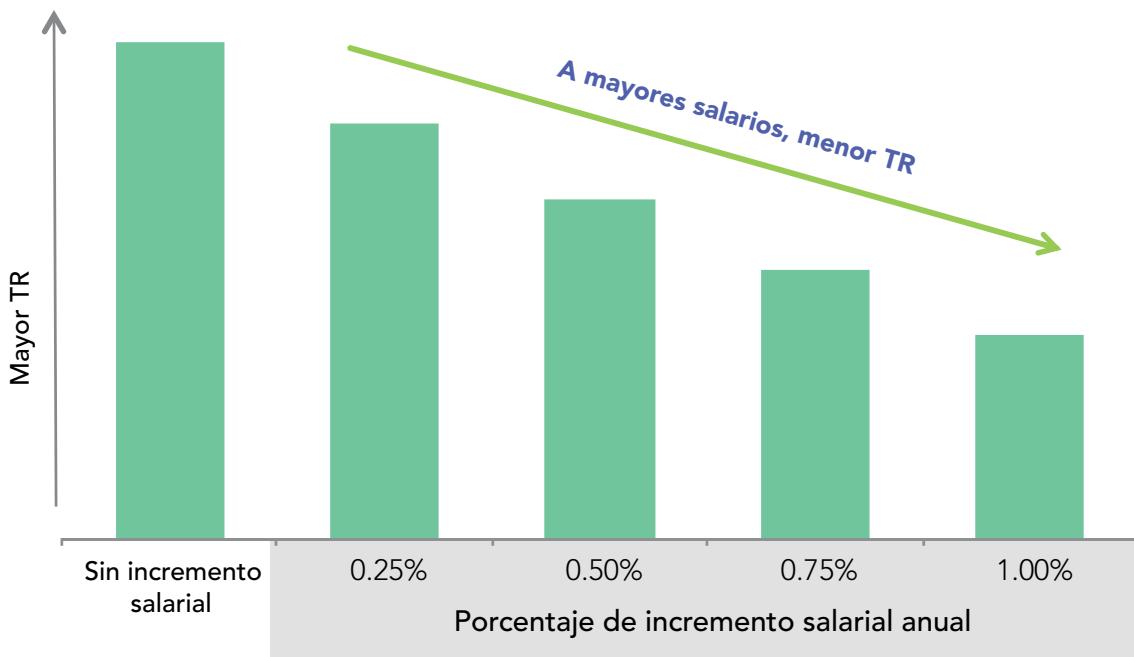
Fuente: CONSOR

### 4. EL IMPACTO DE LA CARRERA SALARIAL

Conforme aumenta el salario a lo largo de la vida productiva del trabajador, la TR disminuirá. Este resultado aparentemente contra intuitivo, resulta porque la TR, por lo general, se calcula tomando en cuenta el último salario (presumiblemente el salario más alto), mientras que las aportaciones se realizaron considerando la evolución salarial completa, la cual incluye épocas de salarios más bajos.

La gráfica 4 muestra como a medida que el salario se incrementa (medido en el eje horizontal), la TR disminuye (eje vertical).

• • • Gráfica 4 TASAS DE REEMPLAZO A DIFERENTES INCREMENTOS SALARIALES



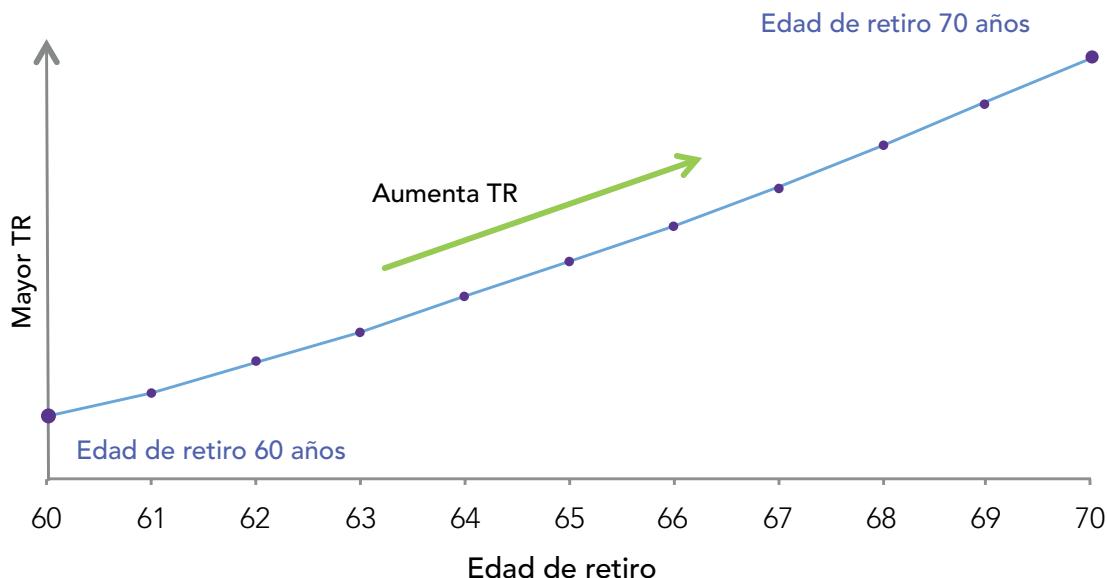
Fuente: CONSAR

## 5. ALARGAR LA EDAD DE RETIRO INCREMENTA LA TR

La edad a la que se retiran las personas es otro factor determinante de la tasa de reemplazo. En las últimas décadas la esperanza de vida, tanto para la población masculina como femenina, se ha incrementado (véase en este blog la nota “El contexto demográfico de las pensiones”), por lo que las necesidades de ahorro para sufragar la etapa del retiro también han crecido.

Entre más jóvenes nos retiremos, más grande tendrá que ser el monto ahorrado en nuestra AFOR o más pequeña tendrá que ser la pensión. Como se ilustra en la gráfica 5, aumentar la edad de retiro de 60 a 70 años resultaría en un incremento de la TR.

• • • Gráfica 5 TASAS DE REEMPLAZO CON DISTINTAS EDADES DE RETIRO



Fuente: CONSAR

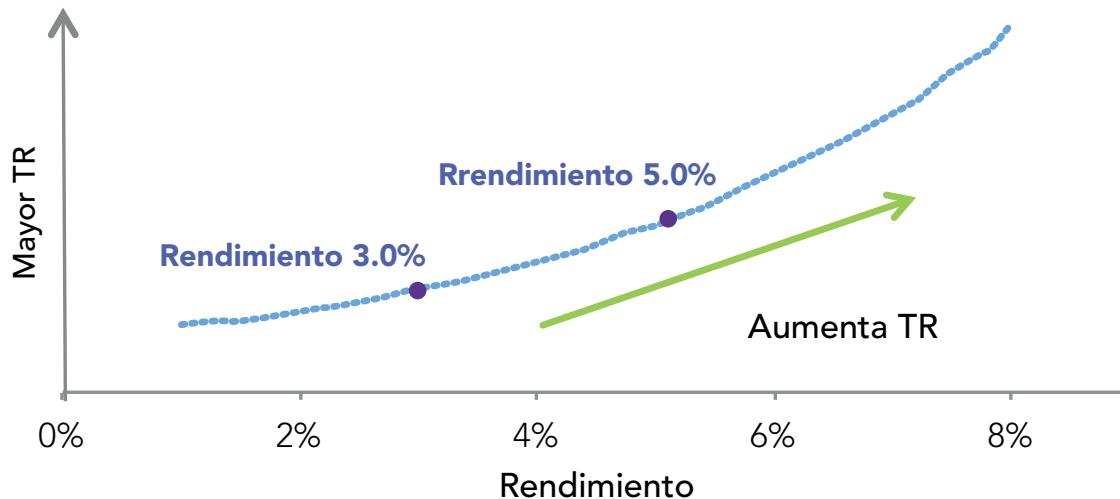
## 6. CONFORME AUMENTA EL RENDIMIENTO SE ESPERA UNA TR MAYOR

El saldo invertido en las cuentas individuales obtiene un rendimiento derivado de las inversiones que realizan las AFORE a nombre del titular. Dicho rendimiento se caracteriza por depender de las condiciones de mercado, el régimen de inversión, la diversificación de las carteras y del riesgo que se asume.

En México, el régimen de inversión (RI) es una herramienta regulatoria que establece la CONSAR para establecer límites de inversión para cada clase de instrumento de inversión para cada una de las SIEFORE (6). A lo largo de la historia del SAR, el RI se ha flexibilizado para permitir una mayor diversificación de esas carteras de inversión.

La sensibilidad de la TR a incrementos en el rendimiento se muestra en la gráfica 6. Por ejemplo, si el rendimiento aumentara de 3 a 5 por ciento, la mejora en la TR sería muy importante.

• • • Gráfica 6 TASAS DE REEMPLAZO A DIFERENTES TASAS DE RENDIMIENTO

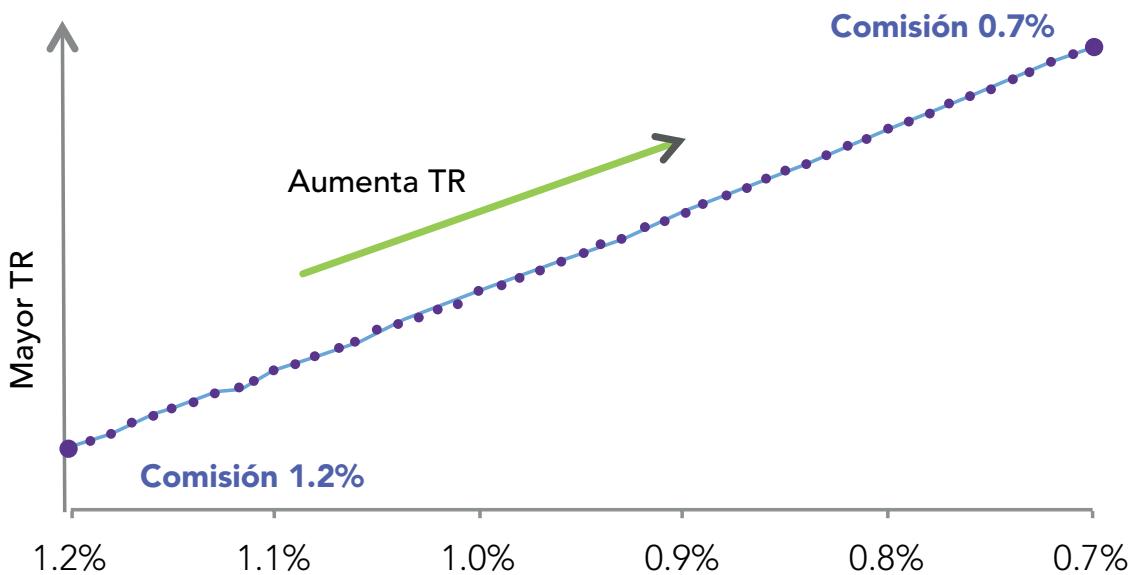


Fuente: CONSAR

## 7. COMISIONES MÁS BAJAS RESULTARÁN EN MEJORES TR

Si por ejemplo la comisión promedio del sistema se redujera del 1.19% actual a 0.7 por ciento, los trabajadores obtendrían una mejor TR, como se ve en la gráfica 7.

• • • Gráfica 7 TASAS DE REEMPLAZO A DIFERENTES NIVELES DE COMISIÓN



Fuente: CONSAR

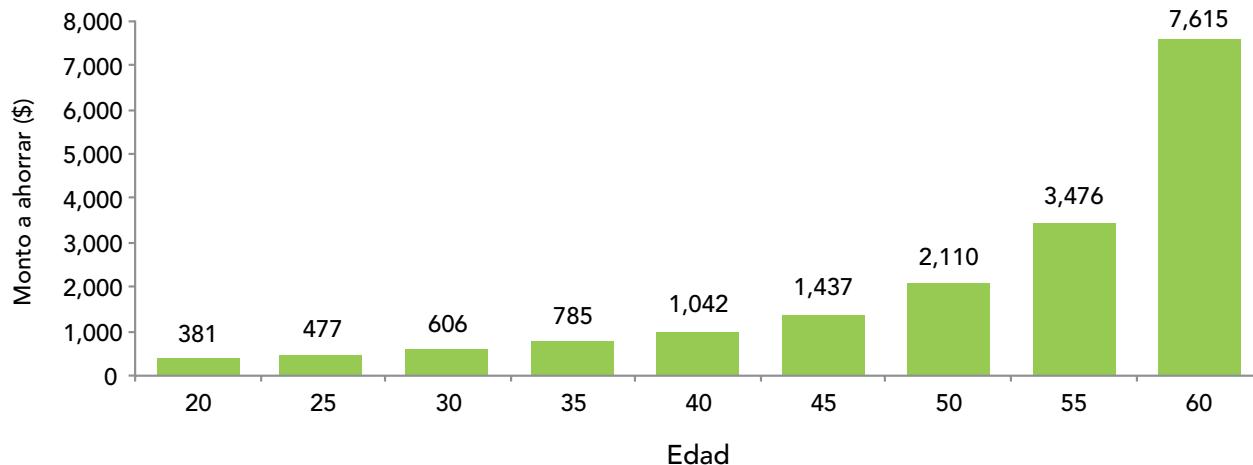
## 8. EL AHORRO VOLUNTARIO MEJORA LA TR

El ahorro voluntario (AV) es adicional a las aportaciones obligatorias. El incremento del AV depende en gran medida de incentivos fiscales y apoyos, tanto del gobierno como del sector privado. Asimismo, el grado de educación financiera y en particular, el grado de conocimiento y expectativas que se tenga de las necesidades futuras, pueden motivar el AV.

En México el AV es muy bajo, pues el AV depositado en el SAR representa menos del uno por ciento de los fondos administrados por las AFORE.

Es muy importante que se comience a ahorrar para el retiro desde temprana edad. No hacerlo y posponer la decisión de ahorrar tendría un impacto severo sobre el monto a ahorrar si se desea alcanzar una cierta meta de ahorro. La gráfica 8 muestra este impacto con un ejemplo. Supóngase que se desea reunir \$500 mil a los 65 años. Para alcanzar esa meta, se debería ahorrar mensualmente \$381 si se inicia a los 20 años. Sin embargo, si la decisión de ahorrar se toma a los 50 años, la cifra correspondiente de ahorro mensual sería de \$2,110. (7)

• • • Gráfica 7 TASAS DE REEMPLAZO A DIFERENTES NIVELES DE COMISIÓN



Fuente: CONSAR

## CONCLUSIÓN: ES POSIBLE MEJORAR LAS TASAS DE REEMPLAZO

La TR es un indicador relevante para evaluar la suficiencia de las pensiones. Como se mostró en esta nota, existe toda una gama de parámetros que incide en la determinación de la TR. Algunos son exógenos y dependen de las condiciones económicas del país o de decisiones de orden político.

En México, dependiendo del nivel salarial, las TR oscilan entre 66 y 32 por ciento (8). Como es de esperarse, las TR son mayores para los trabajadores de menores ingresos, tanto en el caso

del IMSS como del ISSSTE, ya que se tiene una cuota social progresiva que es mayor para los rangos de menor salario mínimo.

Los ejercicios teóricos que se realizaron en esta nota muestran de manera ilustrativa la sensibilidad de la TR a modificaciones en los factores que la determinan. En el cuadro siguiente da una idea del orden de magnitud que podría esperarse ante el cambio de los parámetros presentados en esta nota:

• • • Gráfica 1 TASAS DE REEMPLAZO CON DIFERENTES TASAS DE APORTACIÓN

Modificación supuesta	Variación porcentual en TR
Aportación pasa de 6.5% a 11.5%	77%
Edad inicial: 25 años vs 40 años	117%
Densidad de cotización pasa de 65% a 100%	54%
Incremento salarial de 0.25% a 1%	-16%
Aumenta la edad de retiro de 60 a 70 años	23%
Reducción de comisiones de 1.2 % a 0.7%	12%

Fuente: CONSAR

De lo expuesto en esta nota se desprende un mensaje muy claro para incrementar las tasas de reemplazo en México:

Se requieren efectuar modificaciones sobre variables clave para elevar las tasas de reemplazo en México, tales como incrementar la aportación, obligatoria o voluntaria, a las cuentas individuales.

El impacto podría ser aún más favorable con combinaciones de medidas; por ejemplo, flexibilizar el régimen de inversión para aumentar los rendimientos, incrementar la tasa de aportación y promover un retiro más tardío.

---

<sup>1</sup> A pesar de que la TR es una medida estándar y ampliamente utilizada en todo el mundo, no existe consenso sobre qué periodicidad y qué concepto debe utilizarse para el denominador. Diversos organismos internacionales han estudiado el tema. Por ejemplo, el Banco Mundial señala al respecto que la TR hace referencia al valor de la pensión como proporción del salario del trabajador durante un período base, tal como los promedios del último año o el de los cinco últimos años anteriores al retiro, o bien el salario promedio durante toda la vida laboral. El mismo organismo internacional señala que también puede definirse la pensión promedio de un grupo de pensionados como proporción del salario promedio que obtuvo este grupo, siendo éste por ejemplo un conjunto de pensionados del mismo grupo de edad nacidos en el mismo año (lo que técnicamente se conoce como "cohorte").

La OCDE por su parte recomienda utilizar un concepto de TR bruta que se define como la pensión bruta dividida entre el salario antes del retiro. Otra opción es utilizar una TR neta similar a la TR bruta, pero que no considera los impuestos al ingreso, ni las contribuciones a la seguridad social de los trabajadores y pensionados. Este organismo se encuentra realizando un estudio comparativo de cuál debe ser el ingreso objetivo para definir la TR.

<sup>2</sup> Por ejemplo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la OCDE (refiriéndose a los países de Europa Central) reconocen el 50 por ciento como un TR adecuada. La OCDE, para todos los países recomienda una TR del 70 por ciento considerando todos los pilares pensionarios (pensión universal más pensiones del IMSS, ISSSTE u otros esquemas de seguridad social, más pensiones de planes privados de pensiones ocupacionales y pensiones complementarias producto de ahorro voluntario).

<sup>3</sup> Los rendimientos que se generan en un sistema de pensiones están también ligados a la evolución de los mercados financieros nacionales e internacionales.

<sup>4</sup> El ahorro voluntario también depende de factores exógenos al sistema de pensiones como son el marco fiscal del ahorro de largo plazo y las condiciones mismas de la economía familiar.

<sup>5</sup> Los supuestos que se utilizan para todas las estimaciones que se hacen en esta nota son: retiro a los 65 años, carrera laboral de 40 años, densidad de cotización de 100%, salario de tres salarios mínimos, carrera salarial plana, rendimiento real neto anual de 3.5% para el saldo de la cuenta individual, y no se incluye cuota social. Las estimaciones se hacen de manera individual para cada variable, manteniendo constantes las demás.

<sup>6</sup> Las SIEFORE son sociedades de inversión donde están depositados los recursos de las cuentas individuales y son manejadas por las AFORE. Se tienen 4 SIEFORE Básicas de acuerdo a rangos de edad de los trabajadores. En la medida en que se va avanzando en edad, la cuenta individual va pasando a otra SIEFORE donde el riesgo es decreciente. Así, para los más jóvenes sus recursos están en la SIEFORE Básica 4 y, para los trabajadores con edades más próximas al retiro, su cuenta está en la SIEFORE Básica 1.

<sup>7</sup> Para este ejemplo se supone una tasa de rendimiento del ahorro constante de 3.5 por ciento anual.

<sup>8</sup> Dependiendo de los supuestos utilizados

# ¿CÓMO SE GENERAN LOS RENDIMIENTOS QUE PAGAN LAS AFORÉ?

Las AFORÉ tienen la responsabilidad de administrar los ahorros de los trabajadores de México de tal manera que otorguen, por un lado, la mayor rentabilidad posible, al tiempo de brindar la debida seguridad por dichas inversiones.

A lo largo de los 20 años de existencia del sistema de pensiones, las AFORÉ han otorgado un rendimiento anual promedio real de 5.47% que se traduce en haber generado 1 billón 429 mil millones de pesos de plusvalías netas de comisiones al cierre de diciembre 2017.

Una pregunta recurrente que hacen los ahorradores es: ¿cómo se generaron esos rendimientos? ¿De dónde provienen? En esta breve nota se responde a dichas interrogantes visto a través de la ventana de los rendimientos del 2017.

La rentabilidad o rendimiento es el beneficio monetario que se obtiene por ahorrar e invertir el dinero. Ahora bien, la rentabilidad puede provenir de diversas fuentes, en particular de distintos instrumentos financieros como bonos o acciones. Una persona en lugar de depositar su dinero en una cuenta de ahorro, puede decidir invertir esos recursos en la compra de una acción, en cuyo caso obtendrá una rentabilidad distinta resultado de un incremento (o descenso) en el precio de dicha acción. Las AFORÉ justamente hacen esto, invierten los recursos de los trabajadores adquiriendo instrumentos financieros y obtienen rendimientos a través de ellos.

Cabe destacar que las AFORÉ no compran un único instrumento financiero, sino que adquieren una canasta de distintos instrumentos financieros. A este conjunto de instrumentos se le denomina “portafolio de inversión”. Lo anterior permite dos cosas (1) obtener rendimientos de cada uno de los instrumentos adquiridos y (2) diversificar, es decir, invertir en un número suficientemente grande de instrumentos financieros para reducir el riesgo total del portafolio.

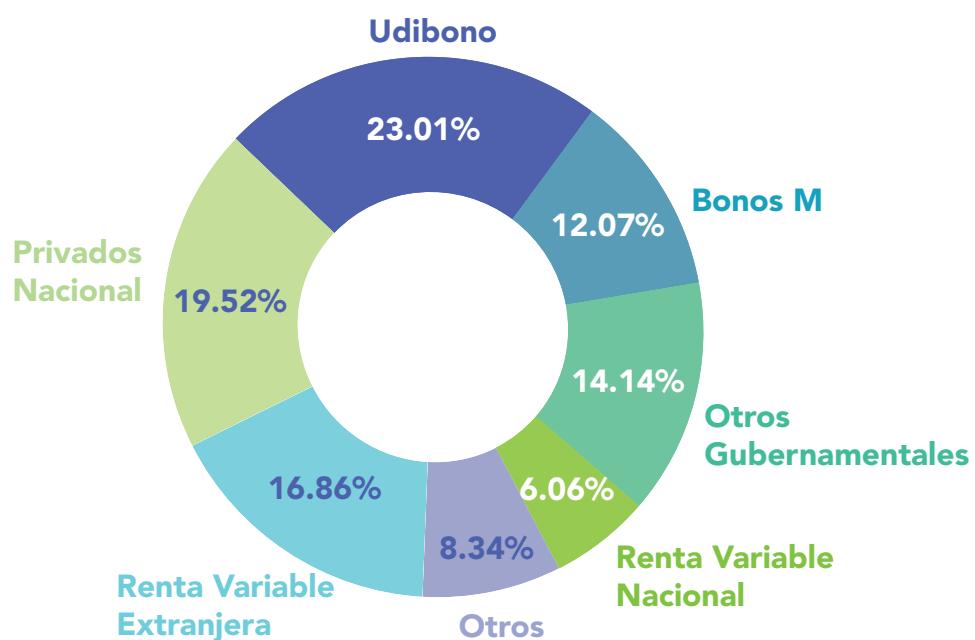
La forma por medio de la cual los encargados de administrar el portafolio eligen qué instrumentos adquirir se determina por una “estrategia de inversión”, que es el conjunto de reglas y políticas que establece la compra y venta de instrumentos financieros para obtener un rendimiento determinado. En el caso del SAR, cada AFORÉ tiene su propia estrategia de inversión; hay algunas que invierten una proporción muy amplia de los recursos en instrumentos poco riesgosos (que tienden a dar bajos rendimientos) mientras que otras invierten más en instrumentos de mayor riesgo pero con mayor rendimiento.

Típicamente, en el ámbito financiero existen dos principales estrategias que emplean los fondos de inversión (incluidas las AFORE) para la construcción de un portafolio:

- Asignación de los Activos: es la estrategia por la que una AFORE decide cómo distribuir sus recursos entre las diferentes clases de instrumentos financieros que existen; es decir, se trata del proceso por el que se decide qué cantidad de dinero se destina a bonos, acciones, instrumentos estructurados, etc. El objetivo es equilibrar de la mejor manera posible el riesgo y el rendimiento de un portafolio.
- Selección de Activos: es el proceso de decidir dentro de una clase de activo, qué valores concretos han de formar el portafolio; es decir, una vez establecida la asignación de activos, el administrador debe seleccionar qué instrumentos o emisiones van a componer la clase de activo con base en análisis que soporten dicha decisión. Por ejemplo, habiendo decidido qué proporción de los recursos se utilizará para comprar bonos, cuánto de ellos serán bonos de largo plazo, mediano plazo o corto plazo.

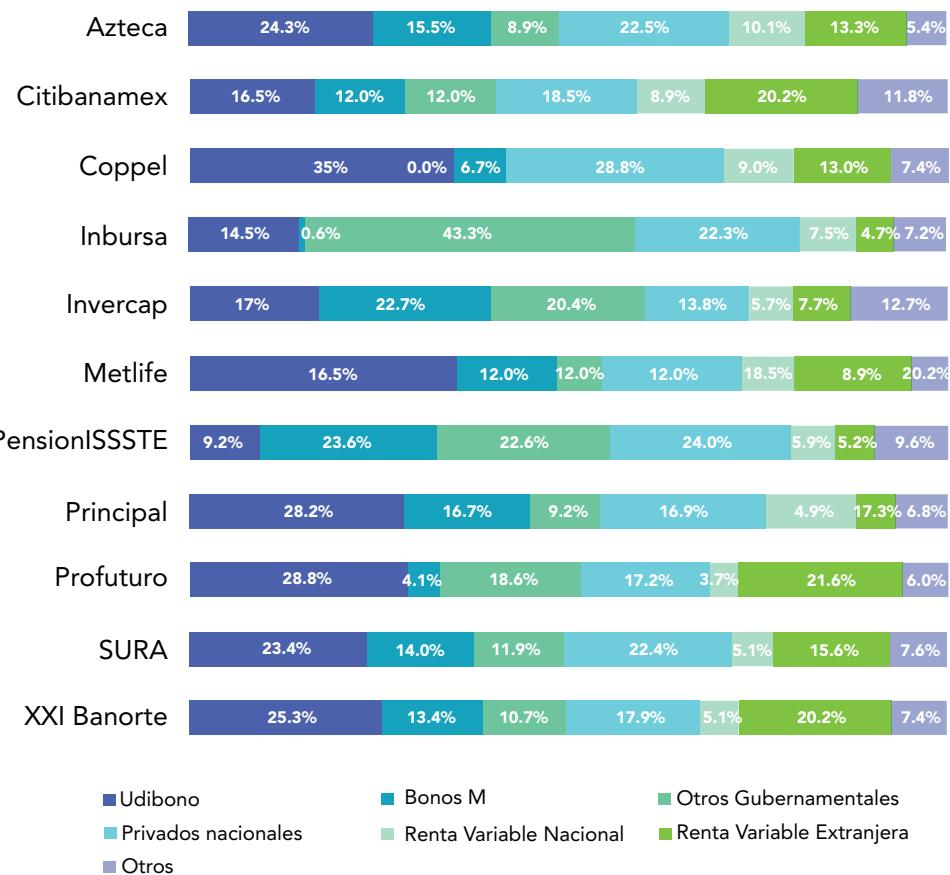
En la Gráfica 1 se muestra la composición de la inversión de los trabajadores en distintas clases de activos financieros<sup>1</sup>. Como se puede observar las AFORE en su conjunto invierten el 49.22% de los recursos de los trabajadores en instrumentos de deuda emitidos por el Gobierno Federal, 20.61% en deuda emitida por empresas y 22.92% en acciones (renta variable) tanto en México como en el extranjero.

• • • • • Gráfica 1 COMPOSICIÓN DEL PORTAFOLIO DE INVERSIÓN DEL SAR  
(diciembre 2017)



Cada una de las AFORE tiene distintas estrategias de inversión y como consecuencia invierten distintas proporciones de sus recursos en las diversas clases de activo. En la gráfica 2 se muestra la composición de los portafolios para cada AFORE; por ejemplo, Administradoras como Coppel y Metlife invierten una proporción importante de sus recursos en Udibonos (35% y 35.2% respectivamente), una AFORE como Inbursa concentran una proporción significativa (43.3%) en otros instrumentos gubernamentales (principalmente Cetes), otras como CitiBanamex, Profuturo y XXI-Banorte tienen una concentración mayor en instrumentos de renta variable extranjera comparados con otras AFORE.

• • • • Gráfica 2 COMPOSICIÓN DE LOS PORTAFOLIOS POR AFORE (diciembre 2017)



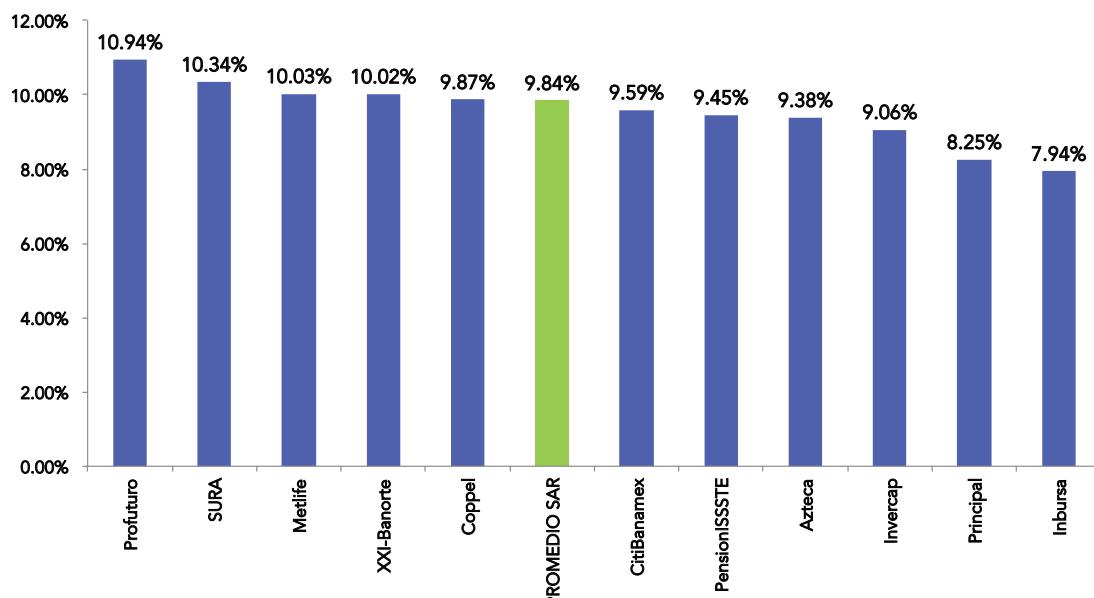
## A. LOS RENDIMIENTOS DE LAS AFORE

Para analizar el desempeño de un administrador de activos se deben de tomar en cuenta el rendimiento del portafolio en el largo plazo especialmente para fondos institucionales como las AFORE las cuales deben generar recursos para la etapa del retiro.

En la Gráfica 3 se puede observar el rendimiento que obtuvieron las AFORE en el 2017. El año pasado fue uno de los mejores años de la última década en el Sistema de Ahorro para el Retiro porque se alcanzaron rendimientos en promedio de 9.84%. Este rendimiento es 4.6% más alto que el promedio de los 3 últimos años. Adicionalmente, durante 2017 se

obtuvieron plusvalías en cada mes del año, lo cual no había sucedido desde al menos una década. También, es relevante destacar que Profuturo fue la AFORE con mejor rendimiento alcanzando 10.94% en comparación con Inbursa que obtuvo un rendimiento de 7.94%. Por cada 10,000 pesos invertidos un cuentahabiente de Profuturo hubiera obtenido 300 pesos más que un cuentahabiente de Inbursa.

#### • • Gráfica 3 RENDIMIENTOS DE GESTIÓN PROMEDIO ANUAL EN EL SAR DURANTE 2017



## B. ATRIBUCIÓN AL RENDIMIENTO: ¿DE DÓNDE PROVIENEN LOS RENDIMIENTOS GENERADOS POR LAS AFORE?

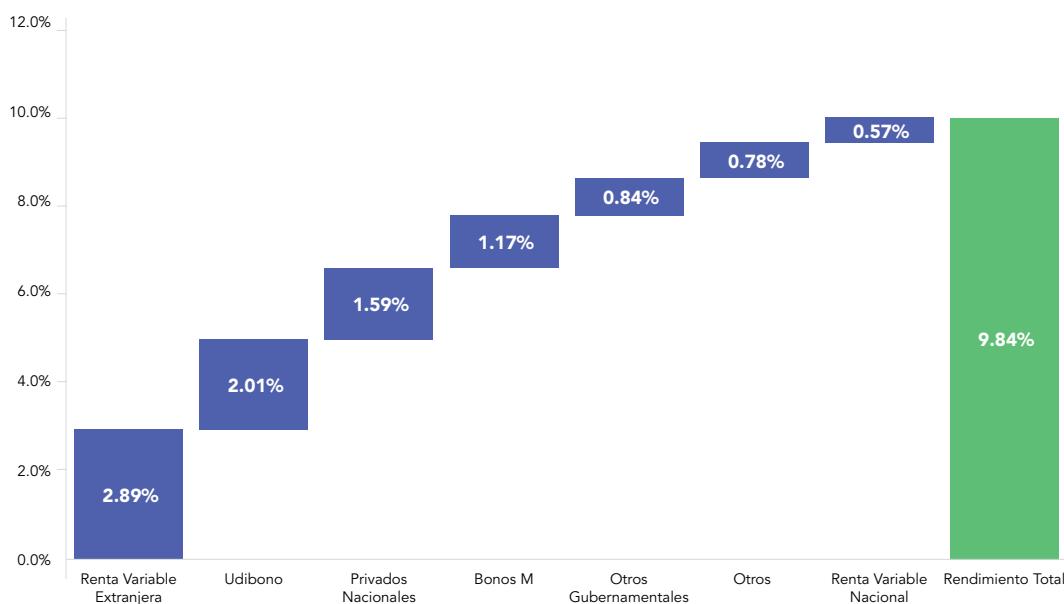
La Atribución al Rendimiento es una medida para evaluar y comparar las estrategias de inversión y los rendimientos obtenidos por las AFORE, pues permite desagregar el rendimiento para un mejor análisis, descomponiéndolo por clase de activo, observando cuánto contribuye cada clase al rendimiento total.

En la Gráfica 4 se puede observar un ejemplo de la atribución al rendimiento por clase de activo en el SAR, en este caso para el rendimiento del 2017. Es decir, el rendimiento de 9.84% obtenido por las AFORE en promedio durante el 2017 se desagrega por cada clase de activo del portafolio. La renta variable extranjera es el activo que más contribuyó al rendimiento en el SAR, pues de los 9.84 puntos porcentuales generados de rendimiento anual en promedio durante los últimos tres años, esta clase de activo contribuyó con 2.89

puntos porcentuales, es decir aportó el 29% del Rendimiento Total. Ello ocurrió a pesar de que el activo representa solamente el 16.86% del portafolio de las AFORE.

La atribución al rendimiento le permite conocer tanto al administrador de los recursos como al inversionista (el trabajador) de dónde provienen los rendimientos de su portafolio de inversión y cuáles son las clases de activos que han sido más rentables.

• • • • • Gráfica 4 ATRIBUCIÓN AL RENDIMIENTO EN EL SAR EN 2017



En el Cuadro 1 se encuentra la atribución al rendimiento de cada una de las AFORE por clase de activo. Profuturo tuvo el rendimiento más alto en promedio durante 2017 con 10.94%, de esto 3.60 puntos porcentuales corresponden a la inversión que realizaron en renta variable extranjera. En el caso de Coppel, por ejemplo, que está en quinto lugar de rendimiento con 9.87%, las clases de activo que más han contribuido al mismo son la renta variable extranjera con 2.4 puntos porcentuales y los Udíbonos con 4.32 puntos porcentuales (estos últimos son instrumentos que ofrecen protección contra la inflación). De hecho para 6 de las 11 AFORE, la clase de activo que más contribuyó a sus rendimientos fue la renta variable extranjera.

En el caso de Inbursa, los rendimientos provienen principalmente de su inversión de deuda privada nacional y en deuda gubernamental de corto plazo (Cetes); Pensionissste, las clases de activo que más contribuyen al rendimiento son los Bonos M y la deuda privada nacional; Coppel y Principal, los rendimientos provienen primordialmente de Udíbonos y renta variable extranjera; Invercap, principalmente de los Bonos M.

• • • • Cuadro 1 ATRIBUCIÓN AL RENDIMIENTO DE CADA AFORÉ DURANTE 2017

Clase de Activo	Atzeca	CitiBanamex	Coppel	Inbursa	Invercap	Metlife	PensionISSTE	Principal	Profuturo	SURA	XXI-Banorte	Promedio SAR
Renta Variable Extranjera	2.62%	3.71%	2.40%	0.93%	1.74%	2.84%	0.84%	2.10%	3.60%	3.01%	3.21%	2.89%
Udibono	2.20%	1.41%	4.32%	1.04%	1.34%	2.82%	0.44%	2.26%	2.60%	1.60%	2.42%	2.01%
Privados Nacional	1.76%	1.57%	2.08%	1.84%	0.47%	1.63%	2.17%	1.21%	1.56%	1.71%	1.57%	1.59%
Bonos M	0.81%	1.05%	0.15%	0.04%	2.55%	1.05%	3.93%	1.39%	0.58%	1.48%	0.75%	1.17%
Otros Gubernamentales	0.60%	1.10%	0.20%	2.89%	0.96%	0.45%	0.97%	0.23%	1.28%	0.81%	0.31%	0.84%
Renta Variable Nacional	0.67%	0.87%	0.65%	0.85%	0.41%	0.38%	0.15%	0.48%	0.44%	0.45%	0.62%	0.57%
Otros	0.72%	-0.11%	0.07%	0.36%	1.59%	0.85%	0.96%	0.57%	0.89%	1.28%	1.14%	0.78%
Rendimiento de Mercado*	9.38%	9.59%	9.87%	7.94%	9.06%	10.03%	9.45%	8.25%	10.94%	10.34%	10.02%	9.84%

\*Los rendimientos consideran un promedio ponderado por Activos Netos, de los rendimientos de gestión de las SIEFORES.

Vale la pena destacar que a pesar de que alrededor del 50% de las carteras están invertidas en deuda gubernamental, la participación en renta variable extranjera ha sido un componente de diversificación muy importante contribuyó con el 29% de la rentabilidad total del sistema en el 2017.

Lo anterior refleja que otra medida muy útil para la comparación y evaluación de las estrategias de las AFORÉ es el desempeño por clase de activo, que se refiere al rendimiento que genera de manera individual dicha clase de activo. A través de esta medida es posible comparar la gestión por clase de activo entre las distintas administradoras así como contra algunas referencias de mercado. Asimismo esta medida puede dar una indicación de qué tan asertiva fue la administradora en su estrategia de inversión sobre cada clase de activo, considerando particularmente la gestión y selección de activos.

En el Cuadro 2 se presenta el desempeño de cada clase de activo por cada una de las AFORÉ, es decir el rendimiento del 2017 por cada una de las administradoras. Esta información confirma cómo la clase de activo que obtuvo un mayor rendimiento en el SAR fue la renta variable extranjera.

• • • • • Cuadro 2 DESEMPEÑO DE LAS CLASES DE ACTIVO POR CADA AFORÉ A DICIEMBRE DE 2017 (rendimiento del 2017)

Clase de Activo	Atzeca	CitiBanamex	Coppel	Inbursa	Invercap	Metlife	PensionISSTE	Principal	Profuturo	SURA	XXI-Banorte	Promedio SAR
Renta Variable Extranjera	19.44%	26.31%	21.60%	22.05%	24.86%	27.55%	16.49%	12.51%	24.71%	44.09%	20.71%	25.03%
Privados Nacional	7.91%	7.98%	7.66%	7.88%	5.64%	8.44%	9.43%	6.77%	7.70%	7.64%	7.81%	7.86%
Udibono	8.16%	6.94%	10.75%	7.77%	8.18%	7.52%	6.91%	7.31%	9.04%	6.36%	7.47%	7.86%
Renta Variable Nacional	7.26%	8.25%	7.21%	9.61%	3.36%	8.56%	1.27%	8.67%	7.89%	7.50%	8.51%	7.58%
Bonos M	6.28%	7.03%	11.40%	6.03%	5.24%	7.59%	8.42%	6.05%	7.09%	7.51%	7.66%	7.17%
Otros Gubernamentales	7.06%	8.67%	6.99%	6.90%	6.63%	7.40%	7.23%	6.60%	6.79%	8.84%	3.46%	6.94%

En el Cuadro 3 se presenta la misma información, pero del rendimiento promedio de los últimos 3 años administradoras. Esta información confirma que la clase de activo que obtuvo un mayor rendimiento fue la renta variable extranjera.

• • • • • **Cuadro 3 DESEMPEÑO DE LAS CLASES DE ACTIVO POR CADA AFOR  
A DICIEMBRE DE 2017 (rendimiento por promedio anual de los últimos 36 meses)**

Clase de Activo	Axtaca	CitiBanamex	Coppel	Inbursa	Invercap	Metlife	Pension ISSSTE	Principal	Profuturo	SURA	XXI-Banorte	Promedio SAR
Renta Variable Extranjera	19.55%	18.29%	17.70%	23.23%	16.66%	19.21%	10.39%	15.90%	19.19%	23.57%	17.63%	19.17%
Otros Gubernamentales	5.70%	6.06%	4.86%	4.66%	4.93%	6.01%	5.06%	4.47%	4.38%	4.78%	8.85%	5.86%
Privados Nacional	4.43%	6.44%	4.09%	7.83%	6.26%	6.11%	4.64%	5.41%	4.33%	5.86%	5.82%	5.62%
Renta Variable Nacional	4.12%	5.65%	6.02%	3.23%	4.67%	6.34%	3.24%	5.52%	5.51%	5.18%	5.47%	5.39%
Udibono	4.15%	3.81%	4.97%	4.24%	4.03%	4.43%	4.10%	3.71%	4.42%	3.76%	3.98%	4.06%
Bonos M	2.88%	3.74%	4.13%	2.34%	3.01%	3.29%	3.19%	2.78%	3.69%	3.27%	3.14%	3.26%

## C. COMENTARIOS FINALES

Una de las principales conclusiones de la teoría financiera es que diversificar al invertir en distintos activos es una forma eficiente de mitigar el riesgo sin sacrificar rendimiento. Por ello la importancia de que las AFORÉ cuenten con portafolios diversificados. Un aspecto a resaltar es que la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro cuenta con una disposición que restringe la inversión en activos extranjeros a 20% del total del portafolio. Dada esta restricción, las AFORÉ no pueden invertir más de este porcentaje en activos extranjeros que podrían contribuir a mayores rendimientos en el largo plazo.

En este blog se muestran las diferencias importantes entre los rendimientos obtenidos por las AFORÉ por cada clase de activo y cómo cada uno de estas clases contribuye al rendimiento total que generan. Estas diferencias justamente son un reflejo de la estrategia de inversión de las administradoras. Por ello, es muy importante que los ahorradores comparan los rendimientos de cada AFORÉ y, en particular, la composición del portafolio de cada una de ellas.

---

<sup>1</sup> Una clase de activo reúne varios instrumentos financieros con características comunes, por ejemplo Bonos M son todos los bonos emitidos por el Gobierno Federal denominados en pesos que pagan una tasa fija en términos nominales, en esta categoría hay bonos de distintos vencimientos.

# ¿CÓMO TOMAN DECISIONES DE INVERSIÓN LAS AFORÉ?

El Sistema de Ahorro para el Retiro, bajo la administración de las AFORE que son las instituciones financieras encargadas de administrar y hacer crecer los recursos pensionarios de los trabajadores del sector formal del país, cumplirá 21 años de operación el próximo 1 de julio.

En este tiempo, los trabajadores del país han logrado acumular más de 3.2 billones de pesos de ahorro pensionario (15% del PIB), de los cuales 1.5 billones corresponden a rendimientos netos de comisiones generados a través de las inversiones realizadas por las AFORE.

Los trabajadores eligen libremente una AFORE y abren con esta institución una cuenta individual en la que se depositan los recursos provenientes de una aportación mayoritariamente patronal, del gobierno y, en menor medida, del propio trabajador. Las AFORE, por su parte, tienen la obligación de administrar de forma adecuada estos recursos y de hacerlos crecer, invirtiendo estos ahorros en diversos instrumentos financieros que otorgan rendimientos.

Si bien las AFORE llevan invirtiendo los recursos de los mexicanos por más de 20 años, prevalecen dudas y desconocimiento respecto al funcionamiento básico de las Administradoras. En un blog anterior se explicaba cómo se generan los rendimientos que pagan las AFORE<sup>1</sup>. En este documento, complemento del previo, se describe el proceso a través del cual las AFORE deciden cómo llevan a cabo dichas inversiones.

Para entender este proceso de toma de decisiones de inversión es importante conocer los siguientes elementos:

- ¿Qué es la responsabilidad fiduciaria de las AFORE?
- ¿Qué son y cómo funcionan los órganos de gobierno de las AFORE?
- ¿Cuáles son las obligaciones y límites que impone la regulación?

## RESPONSABILIDAD FIDUCIARIA DE LAS AFORE

La Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro (LSAR) establece que las AFORE deben atender exclusivamente al interés de los trabajadores y que deben asegurarse que todas las operaciones que efectúen para la inversión de los recursos de éstos se realicen con ese único objetivo. A lo anterior se le conoce como la "Responsabilidad Fiduciaria", es decir a la obligación de anteponer ante todo el interés de los ahorradores al realizar inversiones en los mercados financieros. Todo el proceso de inversión parte de este principio fundamental; así, las AFORE deben hacer lo necesario para la obtención de una adecuada rentabilidad bajo niveles aceptables y medibles de los riesgos que conllevan las inversiones que realicen con los recursos de los trabajadores.

Las AFORE son instituciones financieras privadas que administran los recursos de los trabajadores en cuentas individuales y estas cuentas son propiedad exclusiva del trabajador; nadie más que ellos tienen derecho sobre estos recursos. Esto implica que los derechos de propiedad sobre los recursos para el retiro están bien definidos y en las manos de los trabajadores. Esto es de gran importancia pues otorga la mayor certidumbre sobre los recursos que serán destinados para el retiro.

En consecuencia, todos los funcionarios de la AFORE deben conducirse y llevar a cabo sus actividades tomando en consideración en primer lugar la responsabilidad fiduciaria que tienen con los trabajadores que eligieron tener una cuenta individual administrada por dicha AFORE.

El concepto de responsabilidad fiduciaria no es exclusivo del Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR), sino que es un principio fundamental en los mercados financieros a nivel internacional. Muchos ahorradores alrededor del mundo deciden depositar sus ahorros en diversos vehículos o fondos de inversión (fondos de pensiones, fondos mutuos, fondos de cobertura, sociedades de inversión, entre otros), los cuales se encargan de invertir dichos recursos a cambio de generar rendimientos sustanciales para los ahorradores.

A los encargados de llevar a cabo estas inversiones, los ahorradores les "delegan" la tarea de invertir considerando que cobran una comisión por ser expertos en el tema. Resultaría imposible –y poco recomendable- que cada ahorrador tomara las decisiones de inversión de su cuenta Afore. Los manejadores de fondos de ahorro para el retiro toman cientos de decisiones al año con la ventaja de que cuentan con certificaciones requeridas en la regulación, además de experiencia probada en el manejo de los recursos.

## ÓRGANOS DE GOBIERNO

La responsabilidad fiduciaria no es, sin embargo, el único factor que prevé la Ley y la regulación del Sistema de Ahorro para el Retiro para que una AFORE invierta en el interés de su afiliado. Desde su creación hace más de 20 años, uno de los elementos más importantes para contar con un proceso de inversión robusto, es que quienes están a cargo de administrar recursos de ahorradores, las AFORE en este caso, cuenten con un proceso de toma de decisiones robusto, con contrapesos adecuados y responsabilidades bien delimitadas para cada uno de los participantes. A ello se le llama el gobierno corporativo. La LSAR establece requisitos mínimos que deben cumplir los órganos de gobierno de las AFORE.

Cabe recordar que las AFORE a su vez administran a las Sociedades de Inversión Especializadas en Fondos para el Retiro (SIEFORE), en particular cada una de las AFORE administra al menos cinco de estas. Los ahorros de los trabajadores se canalizan a distintas SIEFORE dependiendo de la edad que tengan<sup>2</sup>.

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

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

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

- Director General de la AFORE
- Contralor Normativo
- ¿Cuáles son las obligaciones de los Consejeros Independientes
- Responsables de Inversiones y de Riesgos

La Figura 1 muestra un esquema simplificado de la organización de los órganos de gobierno de las AFORE que intervienen en el proceso de decisión de inversiones. **El Consejo de Administración** es el máximo órgano de gobierno y toma las decisiones estratégicas de la AFORE; este consejo debe contar con al menos 5 miembros, dos de los cuales deben ser consejeros independientes. Una de las responsabilidades de Consejo de Administración es aprobar los prospectos de inversión, los cuales tienen el objetivo de revelar a los trabajadores la información relativa a las políticas de inversión que seguirá la AFORE.

• • • • • Figura 1 ESTRUCTURA DE ÓRGANOS DE GOBIERNO DE LAS SIEFORE



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

El **Comité de Inversión** tiene la responsabilidad de determinar la política y estrategia de inversión de las SIEFORE así como la composición y diversificación de los instrumentos financieros en los que se invierten los recursos de los trabajadores. La estrategia de inversión es el conjunto de reglas y políticas que establece la compra y venta de instrumentos financieros, y define la visión de la AFORE con respecto al rendimiento que espera obtener y a los riesgos que quiere tomar. La estrategia de inversión es el núcleo de una AFORE y lo que la diferencia de sus competidores.

Como analogía de la importancia de la estrategia de inversión de una AFORE, pensemos en una empresa no financiera, por ejemplo una refresquera que tiene una bebida con una fórmula única la cual representa su producto más exitoso y rentable, lo que le permite obtener ventas importantes y ganancias a la empresa. O por ejemplo una empresa que desarrolla y vende teléfonos inteligentes con una tecnología y sistema operativo propios que hacen que sus productos tengan una gran demanda que le permite a la empresa generar ganancias. Para una AFORE su "fuente de valor" es su estrategia de inversión, pues de la ejecución de dicha estrategia es que se generan los rendimientos a los inversionistas.

El Comité de Inversión es el órgano central en el que se discuten y toman las decisiones de inversión de la SIEFORE, todas las operaciones de compra y venta de instrumentos financieros están respaldadas por las decisiones que toman los miembros de este comité y ancladas en la estrategia de inversión que definieron. Este es un órgano colegiado que debe sesionar una vez al mes por lo menos en el que participa el Director General de la AFORE, el responsable de inversiones, al menos un consejero independiente, otros consejeros no independientes y el contralor normativo. La aprobación de la compra o venta de instrumentos financieros se lleva a cabo en las sesiones de este Comité donde típicamente el responsable de la Unidad de Inversiones pone a consideración de los miembros del comité una propuesta de inversión, acompañándola del análisis financiero correspondiente y de los rendimientos y riesgos esperados; posteriormente, después de una discusión colegiada, los miembros del comité votan a favor o en contra de la propuesta. En caso de resultar un voto favorable, el responsable de la Unidad de Inversiones y su equipo de operadores son los encargados de ejecutar la decisión tomada por los miembros del Comité y darle seguimiento. Cada AFORE es libre de determinar sus reglas de votación (unánime o mayoría simple), aunque por lo general los directores de inversión procuran tener el respaldo más amplio posible a sus propuestas.

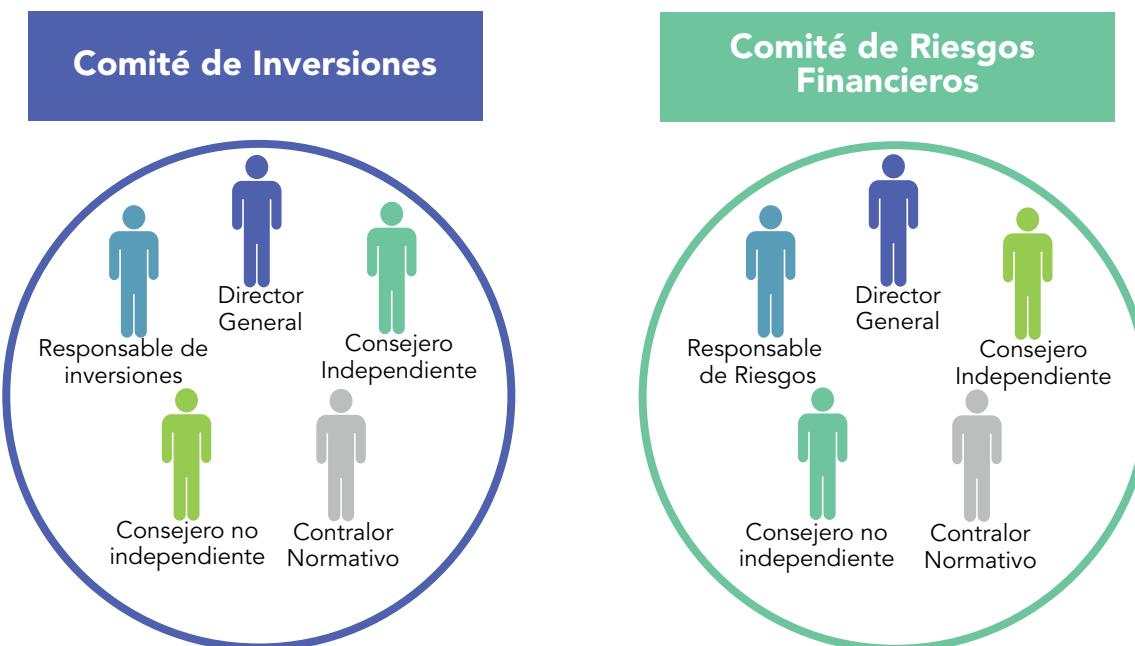
Por su parte, el **Comité de Riesgos Financieros** tiene la responsabilidad de administrar los riesgos a que se encuentren expuestas las inversiones, así como de vigilar que las operaciones se ajusten a los límites, políticas y procedimientos para la administración de riesgos aprobados por el consejo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

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

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

En la Figura 2 se ilustra esquemáticamente la composición mínima de los comités de Inversiones y de Riesgos Financieros; como se aprecia tanto el Director General como el contralor Normativo participan en ambos comités. Algo fundamental es que estos comités deben contar, por Ley, con miembros consejeros independientes los cuales no pueden ser los mismos en el de Inversiones y de Riesgos Financieros. Es importante señalar que la regulación obliga a ambos comités que todas las decisiones queden plasmadas en actas pormenorizadas, lo cual fortalece los incentivos para llevar a cabo decisiones de inversión y riesgos adecuadas. Estos comités actúan de manera paralela pero coordinada para las decisiones de inversión y también funguen como contrapesos entre ellos.

• • • • • Figura 2 COMPOSICIÓN DE LOS COMITÉS DE INVERSIÓN Y RIESGOS



Como se puede apreciar los **Contralores Normativos** son figuras importantes en las decisiones de los comités. El contralor normativo es el funcionario de la AFORE que es responsable de vigilar que los funcionarios y empleados de la misma cumplan con la normatividad establecida por la CONSAR; éste funcionario solo responde al Consejo de Administración y tiene la obligación de Informar a la CONSAR sobre el cumplimiento de sus obligaciones a su cargo, así como de cualquier irregularidad de que tenga conocimiento.

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

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

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

## OBLIGACIONES REGULATORIAS

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

Algunas de ellas son las siguientes:

- Las reglas de en qué y cuánto pueden invertir las AFORE se encuentran plasmadas en la Circular 15 del "Régimen de Inversión"<sup>3</sup>. Los límites, determinados en su mayoría por la Junta de Gobierno de la CONSAR<sup>4</sup>, cumplen dos propósitos principales: lograr una adecuada diversificación del portafolio a través de permitir a las AFORE la inversión en una amplia gama de instrumentos y vehículos, así como procurar un nivel aceptable de riesgo en el portafolio. Las inversiones de las AFORE deben de cumplir los límites que les impone el Régimen de Inversión, por lo que no es posible invertir de forma ilimitada, por ejemplo en la acción de una empresa o en un bono corporativo individual, entre otras<sup>5</sup>.

- Además de la Circular 15 del Régimen de Inversión, se cuenta con la Circular Única Financiera (CUF)<sup>6</sup> donde se establece una larga lista de obligaciones y reglas prudenciales que las AFORE deben seguir para invertir en los distintos instrumentos y vehículos permitidos en la C.15.
- Cualquier inversión en un instrumento financiero debe estar soportada con un análisis de los riesgos asociados al mismo: entre más riesgoso sea el instrumento, más estricto debe ser el análisis.
- Los Comités de Inversión deben aprobar políticas individuales para una amplia gama de clases de activos y de vehículos de inversión, y deben dar seguimiento puntual a estas inversiones.
- Los Comités de Riesgos Financieros deben establecer límites prudenciales internos para la inversión en instrumentos financieros, y aprobar metodologías para el análisis de diversos riesgos financieros.
- El responsable de la Unidad de Inversiones es responsables de ejecutar la estrategia de inversión, debe tener capacidad técnica y administrativa, debe conocer y ceñirse al código de ética de la AFORE, debe además tener solvencia moral.
- Los funcionarios de las AFORE involucrados en el proceso de inversión deben contar con certificaciones establecidas en la regulación en materia financiera. En 2015 dichas certificaciones se volvieron más estrictas.
- Para la inversión en los instrumentos financieros de mayor riesgo, los Consejeros Independientes deben dar su visto bueno expresamente, de no concederlo la inversión no podría realizarse.

## COMENTARIOS FINALES

En síntesis, el proceso de inversión de las AFORE se lleva a cabo dentro de reglas y procesos (Gobierno Corporativo) en el que cada parte tiene responsabilidades específicas. Cada uno de los eslabones del proceso de inversión tiene sus actividades y obligaciones definidas: el responsable del área de inversiones propone al Comité de inversiones la compra o venta de algún instrumento financiero y presenta todo el análisis que sustenta la propuesta, mientras que los miembros del Comité cuestionan, deliberan y votan la propuesta. En dicho Comité los consejeros independientes hacen lo mismo, anteponiendo el interés del trabajador, y para algunos instrumentos tienen poder de veto para la inversión. La decisión tomada en el Comité de Inversiones debe ser seguida y ejecutada en los términos establecidos por parte del responsable de la Unidad de Inversiones y su equipo. Un proceso similar sigue el Comité de Riesgos Financieros, el cual funge como un contrapeso relevante para las decisiones de inversión basado en el marco prudencial de administración de riesgos de la AFORE. Por su parte el contralor normativo vigila que todas estas decisiones se lleven a cabo conforme dicta la regulación. Finalmente, la CONSAR supervisa diariamente, mediante una metodología de supervisión basada en riesgos, que se cumpla con la regulación cuantitativa y cualitativa.

Todo lo anterior implica que las decisiones de inversión en una AFORE son autónomas de cualquier ente externo. Solamente los órganos de gobierno de la AFORE llevan a cabo esa decisión de inversión en un proceso deliberativo, con análisis técnico, basado en una estrategia de inversión bien delineada y plasmado concretamente en actas pormenorizadas. Todo este proceso toma como principio fundamental la responsabilidad fiduciaria de la AFORE, es decir que las decisiones se toman poniendo en primer lugar el interés del trabajador.

El fortalecimiento del gobierno corporativo y de los procesos que conducen a la toma de decisiones de inversión de todo gestor de recursos de tercero, particularmente, de un fondo de pensiones, debe estar siempre sujeto a revisión. En el caso de las AFORE de México, a lo largo de dos décadas, dichos mecanismos han venido perfeccionándose atendiendo la cada vez mayor complejidad de los activos en los que invierten los fondos de pensiones mexicanos. Seguir en esta ruta es el reto que tendrán las AFORE durante las siguientes dos décadas del sistema de pensiones.

---

<sup>1</sup> <https://www.gob.mx/consar/es/articulos/los-rendimientos-que-pagan-las-afore-de-donde-proviene?idiom=es>

<sup>2</sup> La SIEFORE Básica 1 es para trabajadores de 60 años o más, SIEFORE Básica 2 para trabajadores de 46 a 59 años, SIEFORE Básica 3 para trabajadores de 37 a 45 años, la SIEFORE Básica 4 para trabajadores de menos de 37 años, y la SIEFORE Básica de Pensiones para trabajadores de 60 años o más.

<sup>3</sup> En lo que va de la presente administración se han llevado a cabo cinco modificaciones relevantes a la C15.

<sup>4</sup> La Junta de Gobierno de la CONSAR es presidida por el Secretario de Hacienda y está conformada por miembros del sector gobierno, sector obrero y sector empresarial. Banco de México participa con poder de veto en todas las modificaciones a la Circular del Régimen de Inversión.

<sup>5</sup> La Circular que norma el Régimen de Inversión se puede consultar en esta liga [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/285768/Disposiciones\\_RI\\_20180105.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/285768/Disposiciones_RI_20180105.pdf) y en esta otra se puede encontrar un resumen del mismo:

[http://www.consar.gob.mx/gobmx/Applicativo/Limites\\_Inversion/](http://www.consar.gob.mx/gobmx/Applicativo/Limites_Inversion/)

<sup>6</sup> En lo que va de la presente administración se han realizado tres modificaciones relevantes a la CUF.

# LOS BENEFICIOS DE NO PONER TODOS LOS HUEVOS EN LA MISMA CANASTA

“... divide tus inversiones entre varios lugares, pues no sabes qué riesgos estarán frente a ti”  
Libro del Eclesiastés 11-2, (La Biblia), 935 A.C.

## INTRODUCCIÓN

Mantener en un portafolio o cartera de inversión una diversificación de los activos que la integran, es uno de los principios básicos más antiguos de la teoría de las finanzas. El concepto formal fue desarrollado a comienzos de la década de 1950 por el profesor Harry Markowitz (quien fue galardonado con el Premio Nobel de Economía en 1990). En la disciplina financiera, la diversificación es una técnica de gestión de riesgos que consiste en mezclar una amplia gama de instrumentos de inversión dentro de una cartera<sup>1</sup>. La lógica de esta técnica es que un portafolio diversificado producirá, en promedio, mayores rendimientos y tendrá menor riesgo que cualquier activo individual dentro de la cartera.

El ejemplo más simple de diversificación lo vemos en el conocido dicho popular “no pongas todos tus huevos en la misma canasta”. Si se cae la canasta se romperán todos los huevos; en cambio, colocar cada huevo en una canasta diversificará el riesgo y por ende el beneficio de tener una mayoría de los huevos sin romper.

La diversificación busca suavizar eventos de riesgo no sistemáticos en un portafolio de tal forma que el comportamiento positivo de algunos activos neutralice el desempeño negativo de otros. Por ello, el beneficio de la diversificación sólo se obtendrá si los valores en la cartera tienen una baja correlación entre sí.<sup>2</sup>

## RÉGIMEN DE INVERSIÓN DE LAS CARTERAS DE LAS AFOR

Los recursos destinados al ahorro para el retiro son administrados por las AFORE y éstas colocan los ahorros de los trabajadores en diferentes fondos de inversión, conocidos como Sociedades de Inversión Especializadas de Fondos para el Retiro (SIEFORE). Hoy día se tienen cuatro SIEFORE Básicas: la SB4 para ahorradores en un rango de edad hasta los 36

años, la SB3 para trabajadores de 37 a 45 años, la SB2 que abarca edades de 46 a 59 años y la SB1 para mayores de 60 años.<sup>3</sup>

Para cada SIEFORE, existe un régimen de inversión, es decir, los límites de inversión y el nivel de riesgo para cada fondo. Lo anterior con el objetivo de otorgar la mayor seguridad y rentabilidad de los recursos de los trabajadores.

Al iniciar el SAR, en 1997, las inversiones se realizaban principalmente en valores gubernamentales. Ello, en vista de su muy bajo riesgo y el bajo desarrollo del mercado financiero mexicano en ese entonces. Conforme el sistema fue evolucionando, y los mercados financieros fueron adquiriendo profundidad, la CONSAR fue flexibilizando el régimen de inversión autorizando la operación en otras clases de instrumentos. En la actualidad, los grupos de activos autorizados son: deuda, valores extranjeros, renta variable de tipo nacional y extranjero, divisas, instrumentos bursatilizados, instrumentos estructurados y mercancías.

#### LÍMITES DEL RÉGIMEN DE INVERSIÓN POR CLASE DE ACTIVO Y TIPO DE SIEFORE BÁSICA\*

Clase de activo	Siefore Básica 1 (60 años y mayores)	Siefore Básica 2 (46 a 59 años)	Siefore Básica 3 (37 a 45 años)	Siefore Básica 4 (36 años y menores)
Valores Extranjeros <sup>1</sup>	20%	20%	20%	20%
Renta Variable <sup>1/2</sup>	5%	25%	30%	40%
Instrumentos en Divisas <sup>1</sup>	30%	30%	30%	30%
Instrumentos Bursatilizados <sup>3</sup>	10%	15%	20%	30%
Instrumentos Estructurados <sup>1/4</sup>	5% <sup>10</sup>	15%	20%	20%
Infraestructura o Vivienda	No aplica	10%	13%	13%
Otros	No aplica	5%	7%	7%
Protección Inflacionaria <sup>5</sup>	Sí (51% Min.)	No	No	No
Mercancías <sup>4</sup>	0%	5%	10%	10%

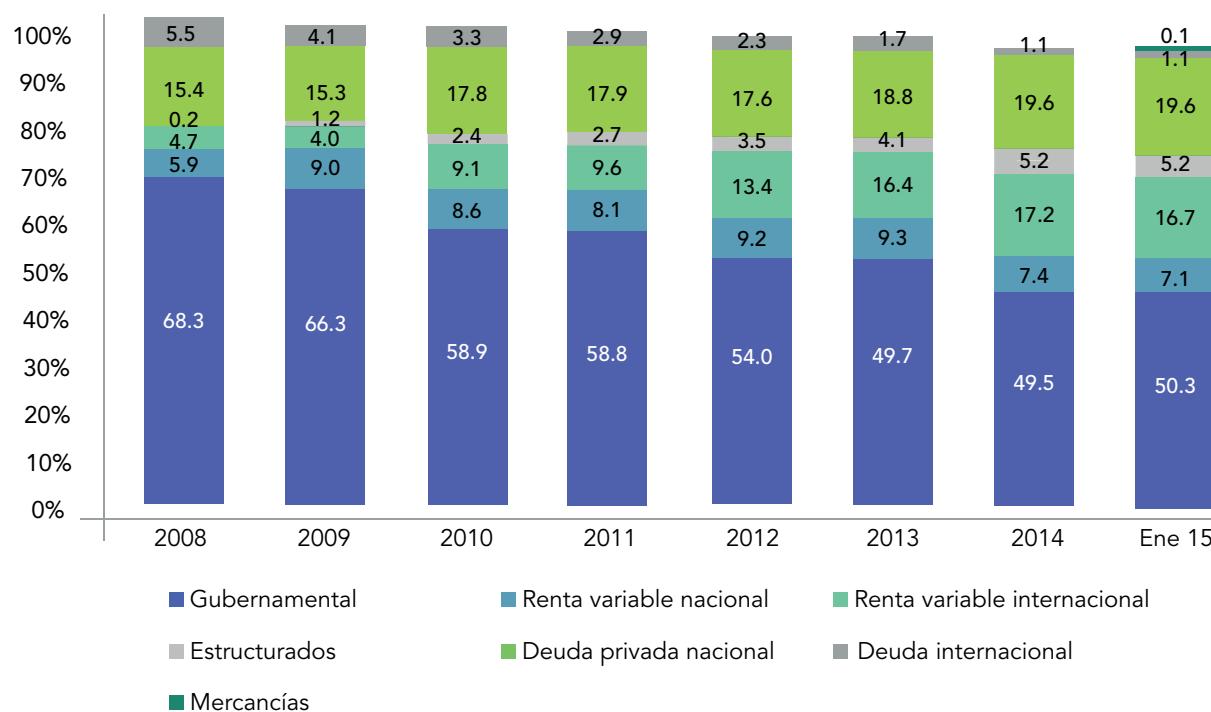
\* Este cuadro es un resumen de la regulación aplicable a las SIEFRES Básicas, elaborado con fines explicativos y no normativos. Las SIEFRES Adicionales pueden determinar parámetros distintos, con apego a la Ley del SAR y a sus prospectos de información. Todos los límites son porcentajes máximos, excepto el límite de protección inflacionaria.

1. Como porcentaje del Activo Total de la SIEFORE, incluyendo los activos administrados por los Mandatarios.
2. Incluye acciones individuales, IPOs, índices accionarios domésticos e internacionales, incluidos en la Relación de Índices, y obligaciones forzosamente convertibles en acciones de emisores nacionales.
3. Se computan las bursatilizaciones que cumplan con la disposición Octava Transitoria de las Disposiciones del Régimen de Inversión, las cuales se considerarán emitidos por un independiente.
4. Incluye CKDs, FIBRAS, REITs y Certificados cuya fuente pago sean activos reales. Está prohibido invertir en CKDs para la SB1.
5. Límite mínimo de inversión en activos financieros que aseguren un rendimiento igual o superior a la inflación en México.

## LA DIVERSIFICACIÓN DE LAS SIEFORE

A lo largo de los años, las AFORE han aprovechado la apertura gradual del régimen de inversión, dando como resultado, en general, una mayor diversificación. Destaca, por su peso relativo, el caso de los valores gubernamentales: mientras que en 2008 el 68.3% de los recursos del SAR se invertían en este tipo de instrumentos, el porcentaje comparable en enero de 2015 cayó a 50.3%.

### • • • • • EVOLUCIÓN DE LA DIVERSIFICACIÓN DE LA CARTERA (estructura porcentual)



Fuente: CONSAR. Cifras preliminares sujetas a revisión al cierre de enero de 2015

\*Los porcentajes de cada tipo de instrumento son con respecto a la cartera.

\*Estas cifras no corresponden a la medición de los niveles de consumo de los límites regulatorios de las SIEFRES ya que consideran una medición conforme a las metodologías de administración de riesgos empleadas para cuantificar los riesgos financieros .

Existen AFORE que aprovechan más ampliamente las posibilidades establecidas en el régimen de inversión. Como resultado, esas AFORE están mejor posicionadas para ofrecer de **manera consistente** mayores rendimientos al ahorro de los trabajadores y **administrar mejor** la exposición a los riesgos financieros.

• • • • • • • • • • • • COMPOSICIÓN DE LA CARTERA POR AFORE  
(estructura porcentual)

AFORE	Inversión en Valores gubernamentales	Inversión en Deuda Privada Nacional	Inversión en Renta Variable Nacional	Inversión en Instrumentos Estructurados	Inversión en Deuda Internacional	Inversión en Renta Variable Internacional	Inversión en Mercancías
Inbursa	65.8	18.3	6.6	6.0	0.5	2.9	0.0
PensionISSSTE	61.8	23.0	3.6	8.1	0.4	3.2	0.0
Invercap	56.5	9.3	13.1	4.4	0.7	16.0	0.0
Principal	53.7	18.1	8.3	3.2	0.3	16.4	0.0
Azteca	52.4	18.2	12.3	2.8	0.2	14.1	0.0
SURA	52.2	17.7	4.7	6.9	1.5	16.9	0.0
XXI-Banorte	49.8	20.7	7.7	3.2	1.2	17.5	0.0
Metlife	49.6	20.6	5.6	4.6	2.0	17.7	0.0
Coppel	48.9	21.1	12.5	2.6	0.0	14.9	0.0
Banamex	44.8	18.5	6.0	8.3	0.6	21.5	0.3
Profuturo	42.8	25.5	5.9	4.1	2.5	19.2	0.0
Total general	50.3	19.6	7.1	5.2	1.1	16.7	0.1

Fuente: CONSAR. Cifras preliminares sujetas a revisión al cierre de enero de 2015

\*Mientras más uniforme sea la inversión en los distintos activos, la cartera se encontrará más balanceada.

\*\*Los valores no reflejan la valuación a mercado, sino la forma en que se controlan los riesgos financieros.

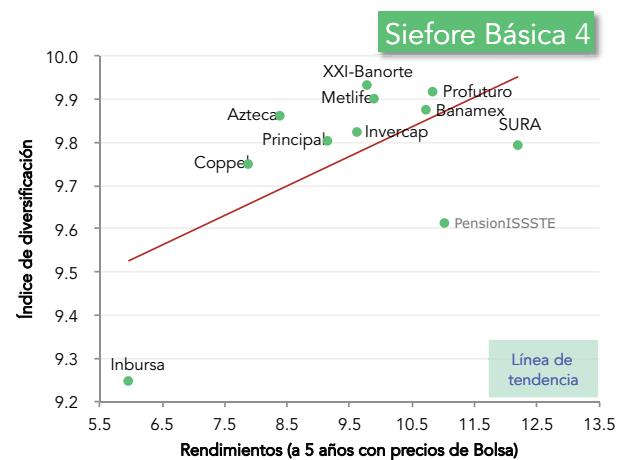
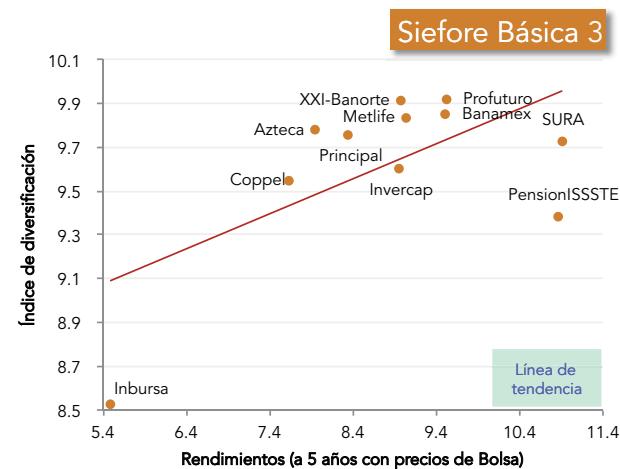
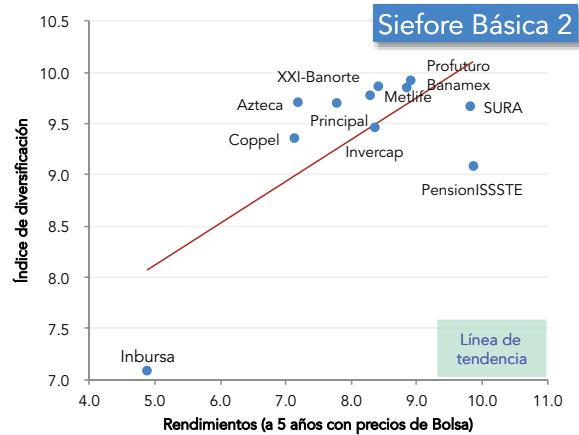
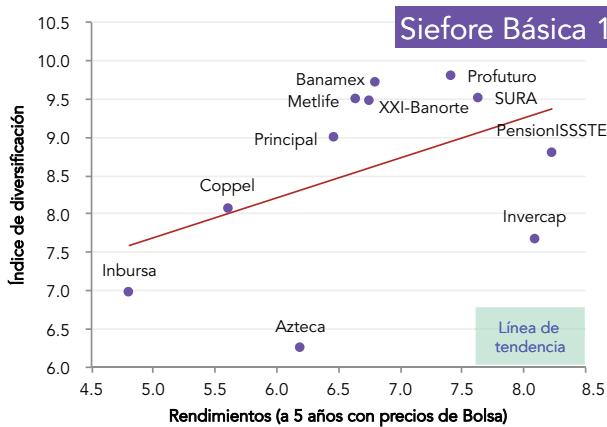
\*\*\*Estas cifras no corresponden a la medición de los niveles de consumo de los límites regulatorios de las SIEFORE ya que se consideran una medición conforme a las metodologías de administración de riesgos empleadas para cuantificar los riesgos financieros.

Las dos AFORE con una mayor proporción de valores gubernamentales son INBURSA y PENSIONISSSTE, con una participación en el total de su cartera de 65.8% y 61.8% respectivamente. En contraste, PROFUTURO y BANAMEX mantienen una menor participación de valores de gobierno en sus SIEFORE (42.8% y 44.8% respectivamente), y por consecuencia tienen tenencias en activos no gubernamentales mayores: 57.2% y 55.2% respectivamente.

## GRADO DE DIVERSIFICACIÓN Y RENDIMIENTO

Como ya se señaló, a mayor diversificación de una cartera de inversión se tendrá mayor cobertura contra el riesgo y, en el largo plazo, muy posiblemente un mayor rendimiento. Las gráficas siguientes indicarían que existe una correlación positiva entre el grado de diversificación y el rendimiento en todas las SIEFORE: a mayor diversificación de la cartera, mayor el rendimiento.

• • • • • • • • • • • NIVEL DE DIVERSIFICACIÓN Y RENDIMIENTO  
(porcentajes)



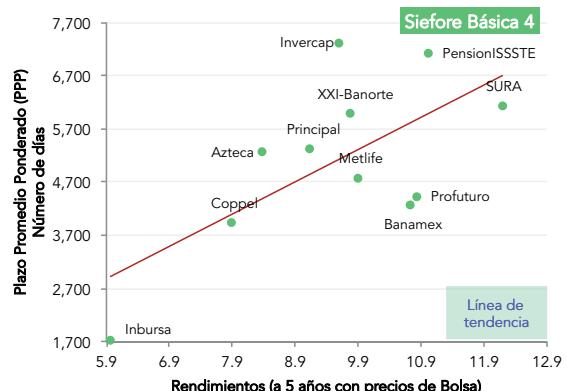
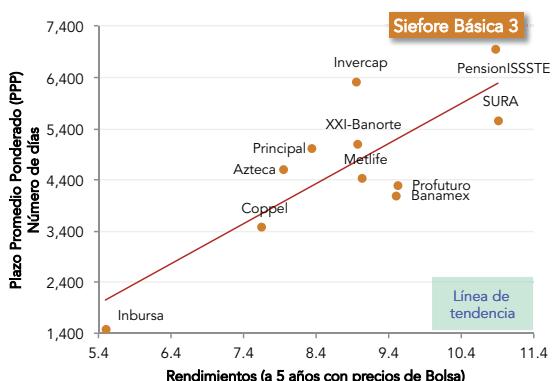
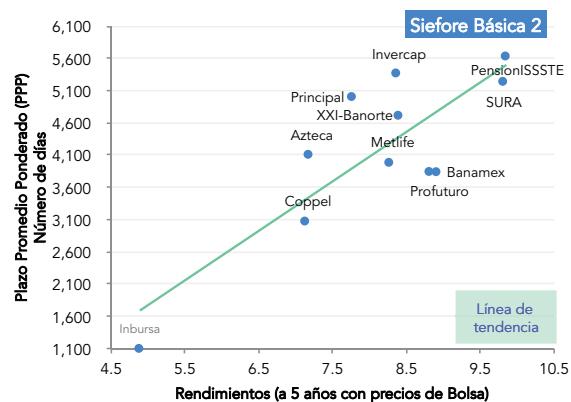
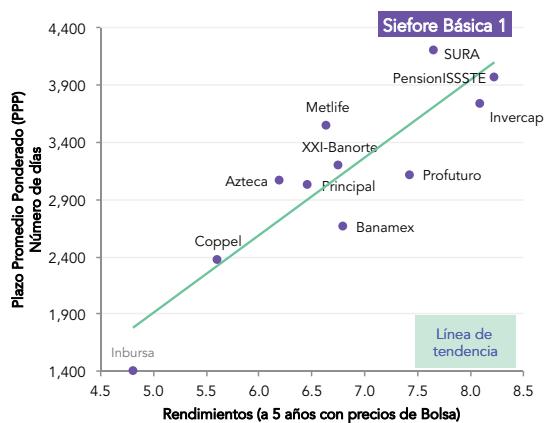
Fuente: CONSAR. Cifras preliminares sujetas a revisión al cierre de enero 2015.

## RELACIÓN ENTRE EL PLAZO PROMEDIO PONDERADO Y RENDIMIENTO

Una forma adicional de examinar lo adecuado de las inversiones en las distintas SIEFORE es de acuerdo al plazo promedio ponderado de éstas. Se debe recordar que por su propia naturaleza, se esperaría que los montos pensionarios estén invertidos durante un largo plazo. En general, las estrategias de inversión en este horizonte de tiempo suelen generar mejores rendimientos.

En las siguientes gráficas se analiza el plazo promedio ponderado (PPP) de las inversiones considerando las posiciones invertidas en cada instrumento, junto con los rendimientos alcanzados por los fondos de las AFORE. **Los resultados señalan claramente que aquellas administradoras que han seguido una estrategia de inversión a largo plazo han tenido los mejores rendimientos.**

• • • • • • • • • • • • PLAZO PROMEDIO PONDERADO Y RENDIMIENTO  
(porcentajes)



Fuente: CONSAR. Cifras preliminares sujetas a revisión al cierre de enero 2015.

Más aún, el siguiente cuadro muestra el PPP correspondiente a cada AFORE en la primera columna, y en la segunda se indica el porcentaje de los activos netos de su cartera cuyos vencimientos van entre 0 y 6 meses. Esta información claramente revela que aquellas AFORE con mayor PPP en sus carteras (las tres primeras AFORE en el cuadro), mantienen un porcentaje sumamente bajo de activos con vencimientos de 0 a 6 meses. En cambio, en la última posición vemos a INBURSA, con un PPP marcadamente más bajo que el resto de las administradoras (1,334 días) y con un porcentaje muy elevado de activos en su cartera con vencimientos a corto plazo: prácticamente la mitad de su cartera tiene vencimientos de entre 0 y 6 meses.

### • • • PLAZO PROMEDIO PONDERADO Y ACTIVOS DE CORTO PLAZO (porcentajes)

AFORE	PPP (días)	% activos con venc. de 0-6 meses
Invercap	6,203	0.34
PensionISSSTE	5,890	0.00
SURA	5,512	0.14
Principal	4,918	1.32
XXI Banorte	4,877	1.34
Azteca	4,715	1.66
Metlife	4,237	2.35
Profuturo	4,074	0.37
Banamex	3,975	0.04
Coppel	3,638	0.01
Inbursa	1,334	49.14
SISTEMA	4,615	2.74

Cifras al cierre de enero de 2015. Fuente: CONSAR, Vicepresidencia Financiera

## AÚN HAY MARGEN PARA MEJORAR LA DIVERSIFICACIÓN CON EL ACTUAL RÉGIMEN DE INVERSIÓN

En resumen, los fondos de inversión que manejan los recursos del SAR han ganado en diversificación a lo largo del tiempo. Existe, sin embargo, un potencial considerable para observar una mayor diversificación. Por un lado, existen restricciones en el régimen de inversión que necesitarían ser revisadas a la brevedad, como son la de los límites en valores extranjeros (requiere cambio de ley) y la renta variable (cambio regulatorio). Por otro, las AFORE tienen espacio para seguir su proceso de diversificación a través de una mayor participación en instrumentos estructurados (inversiones que incluyen CKDs y FIBRAS)<sup>(4)</sup>, mercancías y, en algunos casos, renta variable nacional e internacional.

<sup>1</sup> Existen dos técnicas para gestión o control de riesgos, siendo una la diversificación y la otra es la cobertura (hedging). En este texto nos referiremos únicamente a la diversificación de carteras.

<sup>2</sup> La correlación es una medida de la frecuencia con la que los rendimientos de dos activos se mueven en la misma dirección ("juntos"), ya sea aumentando o disminuyendo. Es un número comprendido entre -1 a +1 que se calcula utilizando rendimientos históricos. Por ejemplo, una correlación de +1 entre dos activos X, Y de una cartera, significa que en el pasado, cuando el rendimiento de X aumentó 3%, el rendimiento del activo Y también se incrementó en 3%. Una correlación de -1 indica que históricamente los rendimientos se movieron en direcciones opuestas. Cuando se tienen activos que muestran una baja correlación entre sí, será posible obtener un mayor rendimiento para un mismo nivel de riesgo.

<sup>3</sup> Adicionalmente se están detallando los criterios para iniciar la operación de la SB0, esta sociedad invertirá los recursos de los ahorradores más cercanos al retiro (mayores de 63 años) con criterios de inversión muy conservadores. Los trabajadores elegibles para la SB0 serán aquellos que estén por realizar retiros totales por pensión o por obtener una negativa de pensión o trabajadores del ISSSTE con bono redimido.

<sup>4</sup> En el contexto del régimen de inversión de las SIEFORE, los instrumentos estructurados comprenden: títulos fiduciarios que se destinan a la inversión en territorio nacional, FIBRAS, vehículos de inversión inmobiliaria y certificados bursátiles cuya fuente de pago provenga del uso de activos reales. Debido a su naturaleza, los instrumentos estructurados promueven el financiamiento del sector productivo nacional. Tal es el caso de las inversiones destinadas a la infraestructura, financiamiento a empresas medianas y pequeñas, así como proyectos productivos de largo plazo.

# POR QUÉ SE DAN **MOVIMIENTOS** EN LOS MERCADOS FINANCIEROS Y **CÓMO IMPACTAN** EN MI CUENTA AFORE

## **EDUCACIÓN FINANCIERA**

Los recursos en mi cuenta de ahorro para el retiro administrados por una AFORE constituyen una inversión financiera de mi propiedad. Las AFORE cuentan con sociedades especializadas de inversión que se conocen como SIEFORE (Sociedades de inversión especializadas en fondos para el retiro) para invertir esos recursos. Su principal característica es que invierten mi ahorro en diversos activos financieros que predominantemente tienen plazos de vencimiento de mediano y largo plazo. ¿Por qué?, los ahorros administrados por las AFORE permanecerán invertidos por muchos años hasta la fase de mi retiro laboral por lo que requieren alternativas de inversión con ese horizonte de vencimiento. Por eso hay que recalcar que las inversiones que llevan a cabo las SIEFORE no son de corto plazo (del tipo pagaré o cuenta de ahorro bancario), sino inversiones a 10, 20 y 30 años.

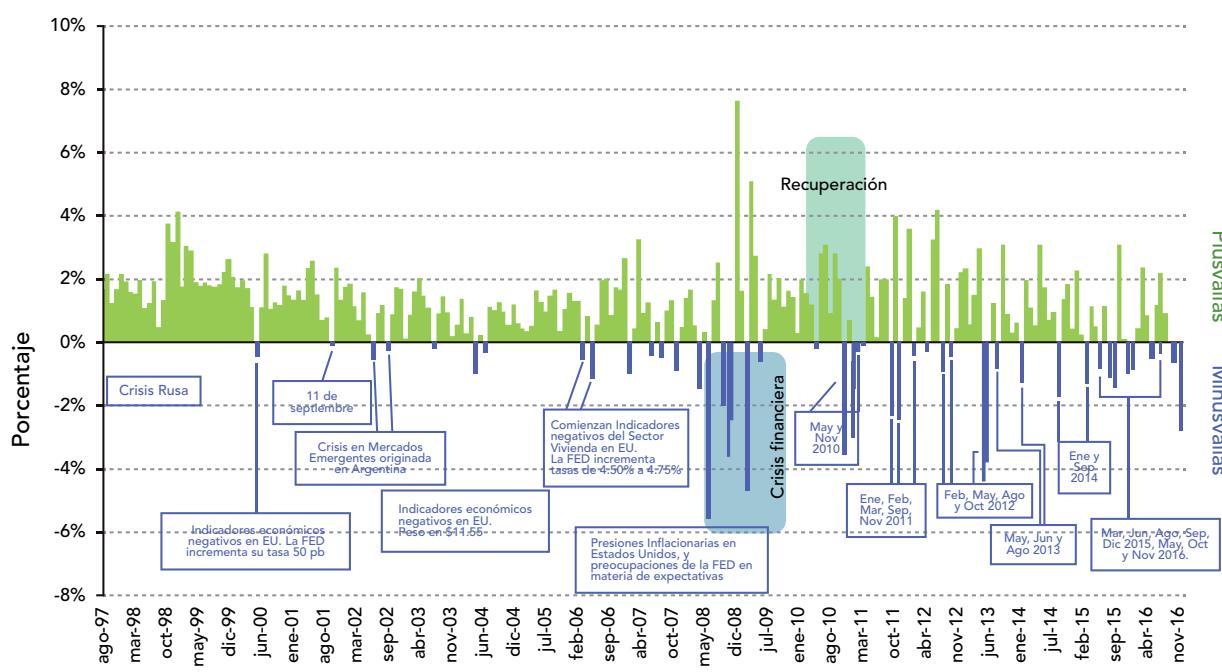
Esta visión se refuerza con el hecho de que aproximadamente el 79 por ciento de los trabajadores en el SAR cuentan con menos de 50 años y les faltan por lo menos 16 años para alcanzar la edad requerida para el retiro y utilizar, por tanto, su ahorro para el final de su vida laboral.

Las SIEFORE invierten mi ahorro en diversas alternativas de inversión: valores del Gobierno (de renta fija), en instrumentos de renta variable (bolsas de valores nacionales e internacionales), en títulos que financian proyectos de infraestructura a nivel nacional y en bonos de empresas privadas. Es decir, en lenguaje técnico, se dice que mantienen una cartera de inversión diversificada (algunas AFORE más que otras).

El valor de dichas inversiones puede cambiar a lo largo del tiempo al modificarse su precio. ¿Qué hace cambiar al precio (es decir al valor) de una inversión financiera? Típicamente son los movimientos de la demanda y oferta en los mercados, que a la vez están determinados por diversas circunstancias tales como: las condiciones macroeconómicas del país, las condiciones económicas globales, la situación política de un país, el clima de negocios, entre otros. Cuando el valor de una inversión se incrementa porque el precio subió, se dice que la inversión registró plusvalías. Al contrario, cuando desciende su valor, hablamos de una minusvalía en la inversión.

Al igual que cualquier inversión financiera, a lo largo del tiempo, el saldo de mi cuenta para el retiro puede registrar plusvalías y minusvalías como reflejo de la evolución en los mercados financieros. No obstante, los episodios de caída de valor, es decir, minusvalías en el saldo de mi cuenta AFORE suelen ser poco frecuentes y su duración tiende a ser temporal. La siguiente gráfica nos muestra que a lo largo de la existencia del SAR desde 1997, los meses de plusvalías rebasan por mucho los meses de minusvalías:

#### • • • • • RENDIMIENTOS DE GESTIÓN MENSUALES DE LAS SIEFRES



El horizonte de inversiones de las SIEFRES es de largo plazo, por lo que las fluctuaciones en períodos de tiempo cortos no afectan el ahorro de los trabajadores.

Las plusvalías netas, es decir, las plusvalías menos las minusvalías es lo que hace posible que mi saldo vaya creciendo en mi AFOR. Esto es muy ilustrativo en la siguiente gráfica. En ella se muestra el ejemplo real de un trabajador con un ingreso de 5 salarios mínimos que se encuentra desde 1997 en el sistema de pensiones. Esta persona habría acumulado al cierre de septiembre \$253,563. De esta cantidad, 53.3% (\$135,241) corresponde a las aportaciones obligatorias que han realizado patrón, trabajador y gobierno y 46.6% (\$118,322) a los rendimientos netos de comisiones. Es claro que los rendimientos de la inversión del saldo de ahorro muestra a lo largo del tiempo una tendencia ascendente.

#### • • COMPORTAMIENTO DEL SALDO ACUMULADO PARA UN TRABAJADOR "TÍPICO"



Supuestos del ejercicio: Densidad de cotización 100%, aportación obligatoria de 6.5%, sin ahorro voluntario, rendimientos netos de comisión observados en el periodo (Precios de Bolsa, Siefore Básica 2, Banamex), Periodo de acumulación de julio de 1997 al 30 de septiembre de 2016.

Fuente: CONSAR.

## ¿QUÉ HA PASADO RECENTEMENTE?

Desde la crisis de 2008, el precio de las SIEFORE fluctuó por los cambios en las tasas de interés. Sin embargo, los mercados financieros eventualmente se estabilizaron y dieron paso a un largo periodo de recuperación. Prueba de ello es que la plusvalía acumulada del cierre de 2008 hasta el cierre de octubre de 2016 (ya descontando las minusvalías registradas) asciende a 984,668 millones de pesos.

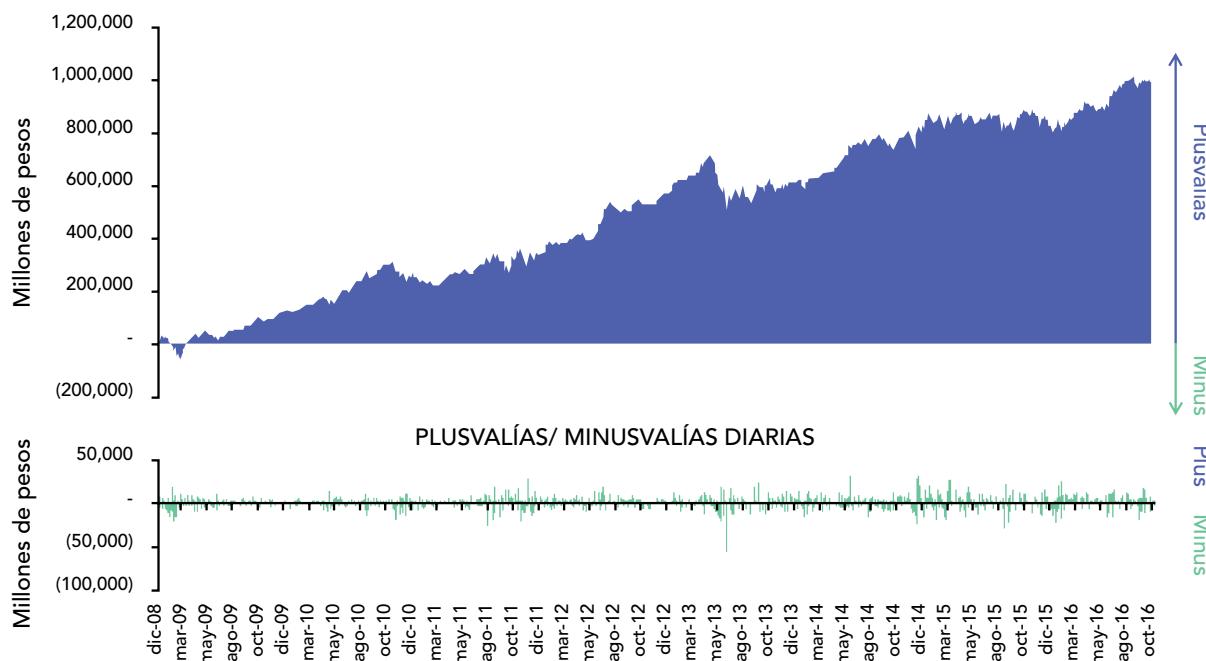
En este contexto, el resultado de la elección presidencial el pasado 8 de noviembre en Estados Unidos agudizó el entorno internacional por demás complejo que se ha venido observando a lo largo de 2016. En particular, se ha observado una acentuada volatilidad

financiera en los días subsecuentes a la elección. Para México, ello se ha traducido en una depreciación cambiaria mayor a la esperada previo a la elección así como en tasas de interés en fuerte ascenso. Debido a esto último, la valuación de los portafolios de inversiones financieras sufre una caída, es decir, registran minusvalías. Ciertamente ello ha comenzado a impactar al valor de las SIEFORE durante noviembre, y podría ser previsible que en este mes como un todo se registren minusvalías temporales en dichos portafolios.

Dado que las carteras de las SIEFORE están compuestas por un elevado porcentaje de instrumentos gubernamentales, en su mayor parte con vencimientos de mediano y largo plazo (10 a 30 años), el alza en las tasas de interés puede ocasionar minusvalías transitorias durante los próximos meses.

Adicionalmente, en diciembre pasado se creó la SB0, donde se invierten los recursos de trabajadores que cuenten con 63 años en adelante, es decir los que están próximos a pensionarse. Por lo mismo, la SB0 tiene un régimen de inversión conservador.

#### • • • • • • • PLUSVALÍAS / MINUSVALÍAS ACUMULADAS



## ACCIONES CONSAR:

Para salvaguardar los recursos para el retiro que los trabajadores poseen en sus cuentas individuales en las AFORE, la CONSAR tiene tres pilares para llevar a cabo una regulación y supervisión integral y efectiva de las SIEFORE:

- a) El régimen de inversión (RI) más flexible y diferenciado por edad
- b) Normas y criterios prudenciales y de riesgos para una mejor gestión de las inversiones
- c) Mecanismos de supervisión acordes a los movimientos de los mercados

Adicionalmente la CONSAR ha trabajado en cuatro frentes:

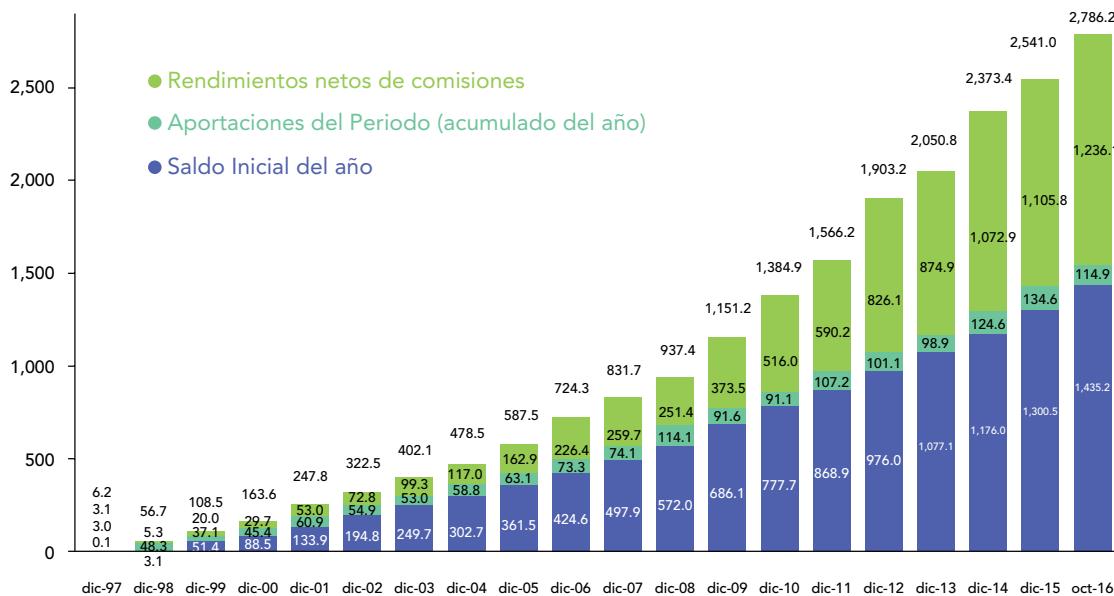
- Fortalecimiento del gobierno corporativo de las AFORE para establecer un mejor balance entre los intereses de los trabajadores y los de las administradoras.
- Fortalecimiento del capital humano de las AFORE establece la obligatoriedad de que todos los funcionarios que participen en el proceso de inversión se encuentren certificados.
- Cambios al régimen de inversión para que provean a las AFORE de mejores herramientas defensivas ante ciclos de volatilidad.
- Promover mejor desempeño de mediano y largo plazo de las AFORE con un amplio periodo del Indicador de Rendimiento Neto (IRN) de las SIEFORE de los ahorradores más jóvenes.

Este conjunto de medidas, junto con las que ha venido adoptando la CONSAR en los últimos años, deberán redituar en un fortalecimiento del SAR.

## CONCLUSIONES

A lo largo de 19 años, el Sistema de Ahorro para el Retiro ha probado ser una opción segura y rentable para sus más de 56 millones de ahorradores. Prueba de ello es que en este periodo se han generado plusvalías netas de minusvalías (y de comisiones) por \$1,236.1 mil millones de pesos, lo que representa 44.4% del saldo del sistema.

• • • • • • • • • • • • • • • • APORTACIONES Y RENDIMIENTOS EN EL SAR



Se han podido generar rendimientos netos de comisiones acumulados por más de \$1,236.1 mil millones de pesos, lo que representa 44.4% del saldo del sistema.

Una de las mejores estrategias para proteger el ahorro de los trabajadores y alcanzar mayores rendimientos es la diversificación financiera de carteras de inversión. Un portafolio más diversificado es más seguro pues distribuye más el riesgo. Es por ello que en los últimos años, la CONSAR ha promovido la diversificación de las inversiones mediante la ampliación del régimen de inversión.

Nuestro ahorro para el retiro es de largo plazo y por ello debemos mantener siempre un horizonte de inversión alto. Los recursos invertidos en las SIEFORE serán requeridos al momento del retiro. Si nos centramos en los resultados de corto plazo, perderemos de vista el fin último que persigue el sistema de pensiones de cuentas individuales: ofrecer las mejores pensiones posibles a los ahorradores al momento de su retiro. Mientras no se retiren los recursos de las cuentas individuales, las volatilidades temporales de corto plazo terminarán siendo: episodios temporales que vistos en una tendencia de largo plazo resultarán menores.

# ¿POR QUÉ SUBEN Y A VECES BAJAN LOS RENDIMIENTOS DE LAS AFOR?

Existen épocas en donde los rendimientos pueden verse disminuidos temporalmente por la volatilidad en los mercados financieros. Sin embargo, como ya ha sucedido en el pasado, una vez que las condiciones se estabilicen (como empiezan a hacerlo), y dado el horizonte de largo plazo que tiene la inversión del ahorro en las AFOR, los rendimientos se recuperarán y crecerán como lo han hecho a lo largo de 20 años de historia del sistema de pensiones.

El Sistema de Ahorro para el Retiro tiene como objetivo contribuir a que cada ahorrador construya un patrimonio que le servirá para financiar su retiro. Esto se hace mediante las llamadas Administradoras de Fondos para el Retiro (AFOR) que tienen como mandato el manejo del ahorro de los trabajadores y la obtención del mayor rendimiento posible, con la mayor seguridad. La CONSAR está encargada de regular y supervisar el sistema para cuidar los recursos.

Las AFOR invierten los recursos en diversos activos financieros que predominantemente tienen plazos de maduración de mediano y largo plazo (10 a 30 años) dado que los ahorros administrados en el sistema serán usados durante la fase del retiro laboral de los trabajadores. Cabe destacar que el 76% de los ahorradores del sistema tienen menos de 50 años.

Las AFOR, a diferencia de un Banco o una inversión de tipo pagaré reciben el ahorro de los mexicanos y lo invierten en empresas y proyectos que, en su mayoría, y con el tiempo, ofrecen mejores rendimientos que cualquier otra alternativa de inversión en el país. Invertir a largo plazo es una buena estrategia financiera para obtener rendimientos atractivos para los ahorradores. Esto se debe a que las inversiones de largo plazo ofrecen un mayor rendimiento dado que, por lo general, se trata de proyectos de larga maduración que pagan un " premio" (rendimiento) adicional por ser de mayor plazo y contar con menor liquidez que otras inversiones y, por ende, es el tipo de inversiones que calza a la perfección con los ahorradores de largo plazo como la mayoría de quiénes ahorrar en una AFOR.

En épocas de volatilidad financiera, sin embargo, el valor diario de inversiones que madurarán en 10, 20 o 30 años, puede verse afectado temporalmente. Acontecimientos coyunturales pueden repercutir en el valor diario de variables relevantes como el tipo de cambio, las tasas de interés y los mercados accionarios. No obstante, los proyectos y empresas en los que se ha invertido, seguirán ahí a pesar de la volatilidad y tenderán a recuperar su valor real más temprano que tarde una vez que las condiciones vuelvan a la normalidad.

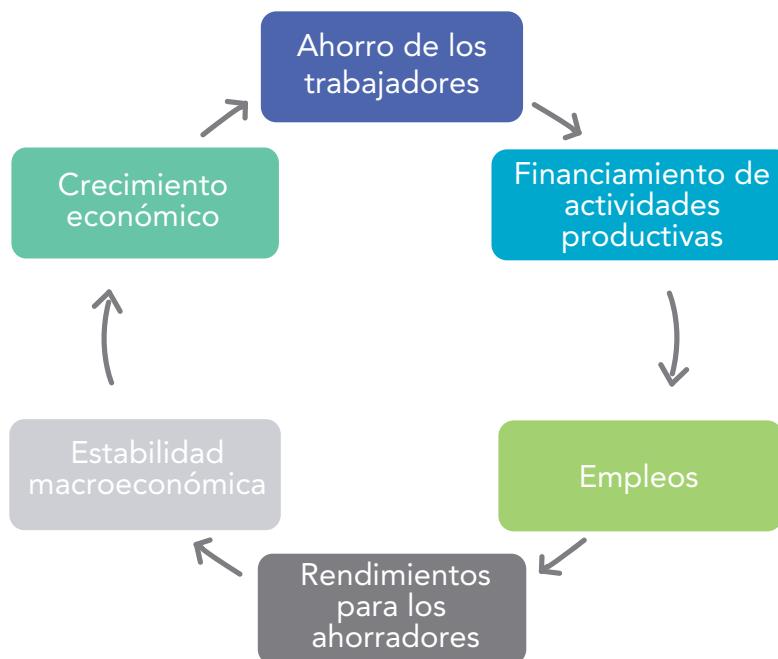
Eventos como los experimentados recientemente no son ni serán la primera ni la última vez que se experimenten períodos de fluctuaciones temporales en los mercados financieros, que con el tiempo, tienden a recuperarse como lo hicieron en otras coyunturas.

¿Cómo se preparan las AFORE para hacer frente a eventos de esta naturaleza? A continuación una breve explicación.

## EL CÍRCULO DEL AHORRO PARA EL RETIRO

El ahorro en el Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR) fluye en un círculo virtuoso: las aportaciones del trabajador, del patrón y del gobierno son invertidas en proyectos productivos y de infraestructura que contribuyen a la creación de empleos formales y, a la vez le generan rendimientos (ganancias) atractivos a los ahorradores, lo que incrementa los recursos futuros para las pensiones y así sucesivamente.

A lo largo de los casi 20 años de existencia del Sistema de Ahorro para el Retiro, las AFORE han otorgado rendimientos competitivos constituyéndose como una de las mejores alternativas de inversión en México.



Desde su entrada en vigor en 1997, el SAR ha acumulado \$2,766.8 miles de millones de pesos (equivalentes a 14.41% del PIB), que son propiedad de 57 millones de mexicanos. La reinversión de los recursos permite que estos crezcan de manera importante y sostenida. Del total de activos netos señalados, alrededor del 42.9% (1,182.7 miles de millones de pesos) corresponden a rendimientos netos de comisiones (véase la gráfica siguiente).

## EVOLUCIÓN DE LOS ACTIVOS DEL SISTEMA

### • • • • • APORTACIONES Y RENDIMIENTOS EN EL SAR

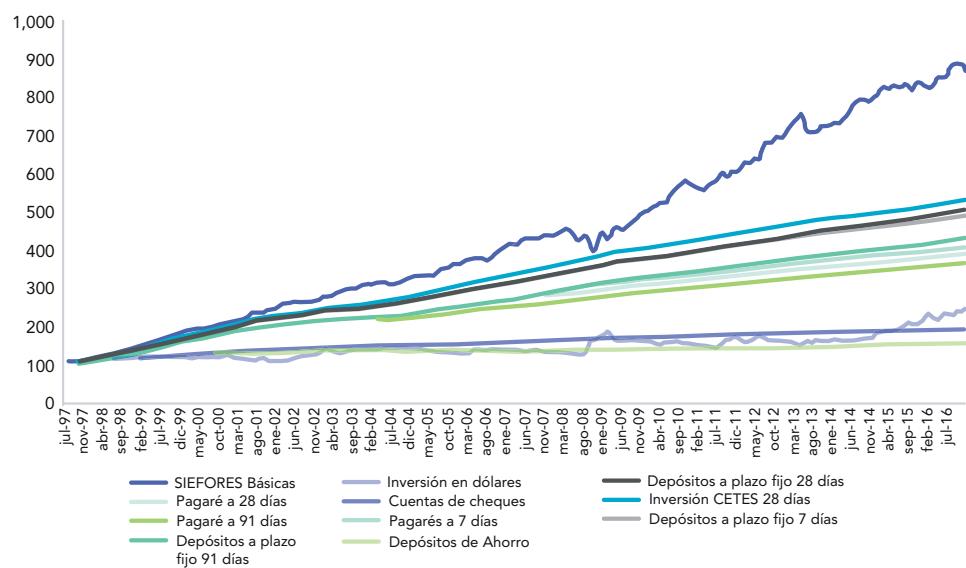


Fuente: CONSAR. Cifras al cierre de diciembre de 2016

Las AFORE han pagado rendimientos atractivos gracias a que a diferencia de otras alternativas de inversión (pagares, sociedades de inversión, depósitos a plazo, cetes, entre otros) los recursos se invierten con un horizonte de inversión de mediano y largo plazo. Es importante destacar que a mayor plazo de inversión, menor liquidez, pero mayor rendimiento.

En esta gráfica se aprecia como el valor de una inversión en una AFORE a lo largo de 20 años de existencia de las AFORE supera, por mucho, otras alternativas de ahorro de corto plazo como son un depósito a plazo fijo o un pagaré bancario.

### RENDIMIENTOS COMPARATIVOS DE DISTINTOS INSTRUMENTOS DE INVERSIÓN, 1997-2016



Fuente:CONSAR

Las inversiones que realizan las AFORE se rigen bajo las reglas que establece la CONSAR a través del “régimen de inversión”. Dichas reglas señalan con precisión en qué y hasta cuánto pueden invertir las AFORE en cada una de las clases de activos financieros (bonos del gobierno, bonos corporativos nacionales e internacionales, acciones nacionales, acciones internacionales, mercancías, Fibras y CKD’s). Asimismo, las inversiones de las AFORE se miden diariamente para que no excedan un nivel predeterminado de riesgo.

## ¿CÓMO SABER CUÁNTO VALE MI AHORRO PARA EL RETIRO?

Es importante distinguir entre lo que hace una AFORE con el ahorro de los trabajadores y lo que hace un Banco con el ahorro que recibe de sus clientes. Mientras en un Banco, el ahorrador puede depositar hoy y retirar mañana su dinero, lo que hace necesario que el Banco conserve una buena parte del ahorro líquido, una AFORE recibe el dinero y lo invierte de inmediato asumiendo que ese dinero no saldrá del sistema hasta dentro de 10, 20 o 30 años.

El ahorro que tienen los trabajadores del país en las AFORE se invierte, en su totalidad, tan pronto como llega a la cuenta. Con el fin de conocer con exactitud y oportunidad cuánto valen las inversiones en que se encuentran los ahorros de los trabajadores, las carteras de las SIEFORE son valuadas diariamente. Esta valuación se hace a “precios de mercado”, es decir, al valor de cada día. Dicho precio varía diariamente, dependiendo de las condiciones en los mercados financieros. Aun sin importar el plazo en el que el dinero será requerido por el ahorrador de la AFORE, las carteras se valúan diario ya que es un elemento esencial de transparencia y permite a la CONSAR llevar a cabo una adecuada supervisión.

En momentos de volatilidad, sin embargo, los precios diarios de los activos en los que invierten las AFORE puede verse temporalmente afectados, particularmente si sus carteras están más invertidas a largo plazo, ya que los precios son más sensibles mientras mayor sea el plazo que resta al vencimiento, sea éste dentro de 10, 20 o 30 años. Estos efectos son de carácter transitorio y generalmente son superados en la medida que dichos valores se aproximen a su vencimiento o bien los mercados se estabilicen.

### LA RELACIÓN INVERSA ENTRE PRECIO Y RENDIMIENTO DE UN BONO O INSTRUMENTO DE DEUDA

Un principio fundamental de las inversiones en bonos (instrumentos de deuda) es que las tasas de interés y los precios de estos valores se mueven en sentido inverso. Así, cuando las tasas de interés aumentan, los precios disminuyen, mientras que ocurre el efecto contrario cuando las tasas bajan (los precios suben). ¿Por qué se da esa relación? Al igual que en cualquier mercado, el precio de un bono depende de su demanda, el precio se incrementa (y consecuentemente la tasa de interés disminuye), mientras que si el bono tiene poca demanda, el precio baja (y la tasa de interés aumenta).

Para ilustrar lo anterior, consideremos el siguiente ejemplo: el gobierno federal emite un bono (B1) hoy con vencimiento a 10 años y una tasa de interés del 5% anua. Una AFORE, a través de sus sociedades de inversión, compra el B1. El B1 pagará dicho rendimiento anual a lo largo de los 10 años de vigencia del título. Ahora bien, durante dicho periodo, el valor de B1 fluctuará diariamente en el mercado secundario conforme a las condiciones del mercado. Si por ejemplo, un mes después de la emisión de B1, las condiciones del mercado se deterioran por un evento externo, dicho bono valdrá menos pues la tasa de interés será más elevada, por ejemplo del 6%. Para la AFORE que compró el B1 al 5% con el incremento posterior en la tasa a 6%, el B1 ahora vale menos (el precio bajó).

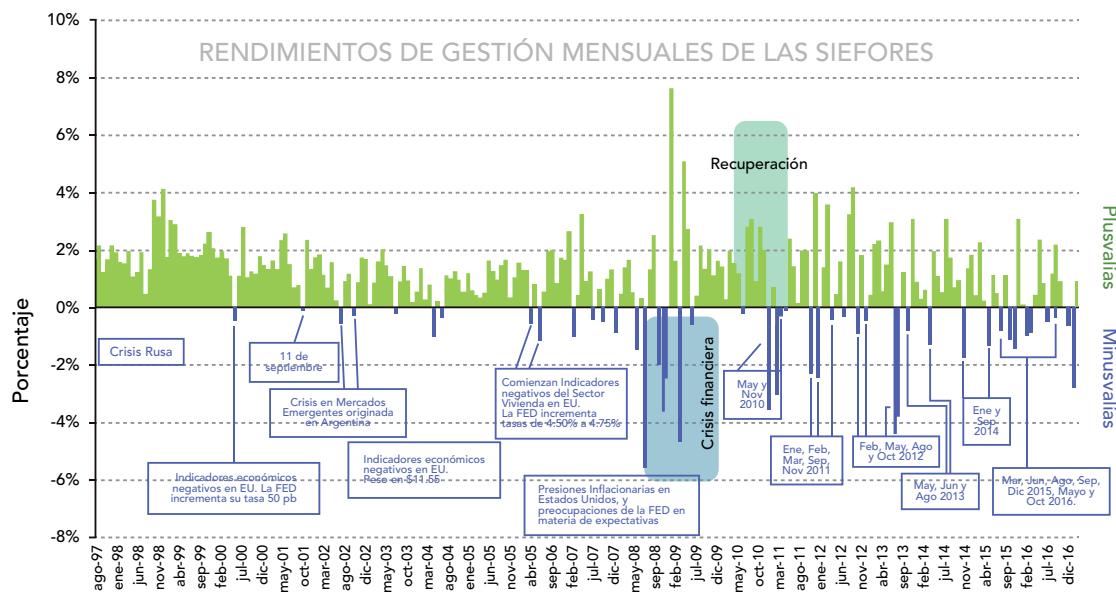
Por lo tanto, esta baja hoy en el precio del bono es lo que en la valuación diaria de las SIEFORE se contabiliza como una “minusvalía”.

Cabe señalar, sin embargo que si la AFORE mantiene la inversión a vencimiento, a 10 años, obtendrá el mismo rendimiento del 5% que había previsto al momento de la compra y la minusvalía quedará como un mero efecto contable.

De tal forma, se puede afirmar que hasta la fecha, todas las minusvalías registradas han sido posteriormente más que compensadas por plusvalías. Ello se puede apreciar con claridad si se observa la experiencia de la crisis financiera mundial del 2008. Durante ese año se observaron meses de minusvalías en el sistema de pensiones. Sin embargo, desde principios de 2009 (fecha en que se estabilizó el sistema financiero internacional), las SIEFORE empezaron su recuperación y, desde entonces, han obtenido plusvalías netas de comisiones por 881,720 millones de pesos.

Los episodios de caída de valor, es decir, minusvalías suelen ser poco frecuentes y su duración tiende a ser temporal. La siguiente gráfica nos muestra que a lo largo de la existencia del SAR desde 1997, los meses de plusvalías rebasan por mucho los meses de minusvalías, a pesar de la volatilidad que ha vivido el mundo en los últimos cuatro años.

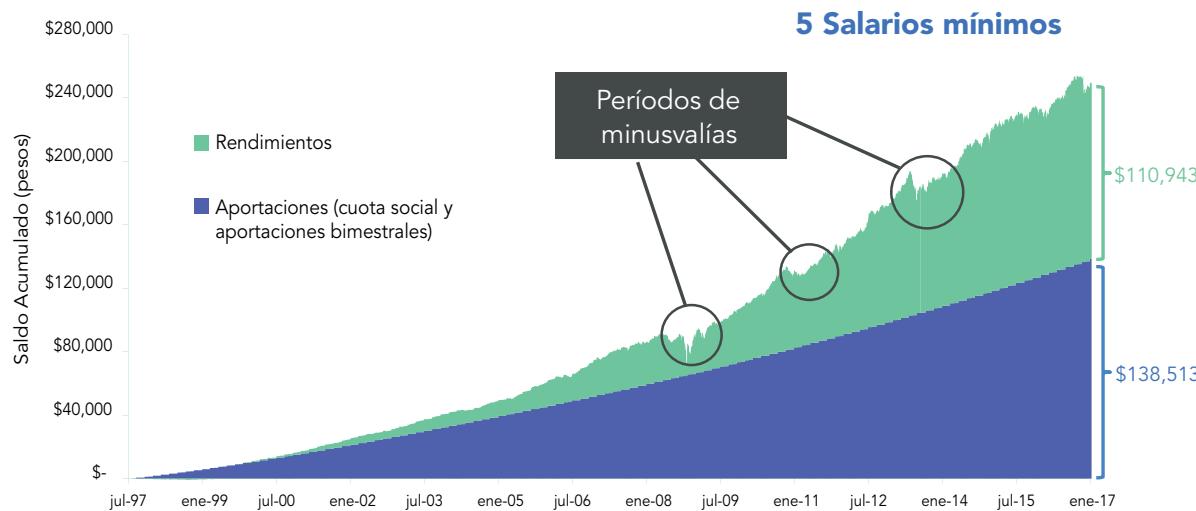
### • • • • • • • • PLUSVALÍA / MINUSVALÍAS (datos mensuales, cifras al cierre de diciembre de 2016)



Fuente: CONSAR.

El saldo de la cuenta individual puede verse afectado temporalmente por minusvalías. Sin embargo, como se aprecia en la gráfica, el capital de un trabajador promedio del sistema nunca ha dejado de crecer a lo largo de 20 años, siendo los rendimientos los que en su caso presentan fluctuaciones durante períodos de minusvalías. Esto confirma que, visto en un horizonte de mediano y largo plazo, el ahorro de una AFORE ha resultado atractivo.

### • • • COMPORTAMIENTO DEL SALDO ACUMULADO PARA UN TRABAJADOR “TÍPICO”



Supuestos del ejercicio: Densidad de cotización 10%, aportación obligatoria de 6.5%, sin ahorro voluntario, rendimientos netos de comisión observados en el periodo (Precios deBolsa, SIEFORE Básica 2, Banamex), Periodo de acumulación de julio de 1997 al 30 de septiembre de 2016.

Fuente: CONSAR

## ACCIONES DE LA CONSAR PARA PROTEGER EL AHORRO DE LOS TRABAJADORES

Para salvaguardar los recursos para el retiro que los trabajadores poseen en sus cuentas individuales en las AFORE, la CONSAR tiene tres pilares para llevar a cabo una regulación y supervisión integral y efectiva de las SIEFORE: (a) las reglas de inversión que deben cumplir las AFORE (Régimen de Inversión); (b) las normas y criterios prudenciales y de riesgos que se exige a las AFORE; (c) los mecanismos de supervisión a través de la vigilancia y la inspección.

Con el objetivo de cuidar una adecuada relación riesgo-rendimiento, el RI establece límites cuantitativos para la inversión de cada clase de activo. Los recursos en las SIEFORE en donde se invierten los recursos de los trabajadores más jóvenes toleran un poco más de riesgo a cambio de un mayor rendimiento. Para una persona joven, con un horizonte de ahorro de 20 o 30 años, una minusvalía tenderá a recuperarse rápidamente sin mayor afectación al ahorro de largo plazo. Por otra parte, los recursos de las personas más cercanas al retiro, se pueden invertir principalmente en instrumentos más conservadores, como por ejemplo la deuda gubernamental. De esta manera se evita el caso de que una minusvalía en los últimos años pueda afectar el saldo acumulado para el retiro.

El sistema de pensiones, por ello, cuenta con una estructura de SIEFORE por rangos de edad. Así, de las cinco SIEFORE Básicas (SB) existentes, la SB4 corresponde al grupo de edad más joven y la SB1 y SB0 al de los de mayor edad. Ello es congruente con el llamado ciclo de vida. Lo anterior es particularmente importante en épocas de volatilidad<sup>1</sup>. Adicionalmente, hace un año se sumó una nueva SIEFORE, la SB0, precisamente para proteger a los ahorradores más cercanos al retiro de posibles eventos de volatilidad en los mercados financieros.

La mejor receta para proteger el ahorro de los trabajadores y a la par alcanzar el mayor rendimiento posible es “no poner todos los huevos en la misma canasta”, es decir, propiciar una mayor diversificación pues mientras más diversificada esté la cartera de las AFORE, más seguro estará el ahorro. En los últimos años, a través de diversas medidas implementadas por la CONSAR, se ha logrado una mayor diversificación en el ahorro.

Adicionalmente, durante los últimos años, la CONSAR ha trabajado en cuatro frentes para fortalecer los procesos de inversión de las AFORE:

- Robustecer el gobierno corporativo de las AFOREs (el lugar donde se toman las decisiones de inversión) para establecer un mejor balance entre los intereses de los trabajadores y los de las administradoras. Las medidas incluyen el fortalecimiento del rol de los consejeros independientes, del contralor normativo, así como las responsabilidades del Comité de Riesgos, la Unidad de Administración Integral de Riesgos de la Administradora y de Inversiones.
- Fortalecimiento del capital humano de las AFORE. Se estableció recientemente la obligatoriedad de que todos los funcionarios que participen en el proceso de inversión se encuentren certificados a través de exámenes recurrentes.
- Apertura del régimen de inversión, que además de abrir nuevas posibilidades de diversificación, provean a las AFORE de mejores herramientas defensivas ante ciclos de volatilidad.
- Propiciar que las AFORE enfoquen sus inversiones a largo plazo para garantizar un mejor desempeño. Para ello se amplió la temporalidad del Indicador de Rendimiento Neto (IRN) de las SIEFORE de los ahorradores más jóvenes.

Este conjunto de medidas, junto con las que ha venido adoptando la CONSAR en los últimos años, deberán redituar en un fortalecimiento del SAR.

## RECOMENDACIONES A LOS AHORRADORES EN MOMENTOS DE VOLATILIDAD

Para un trabajador que estará varias décadas más en el sistema, la volatilidad y las fluctuaciones de corto plazo no representan un riesgo para su pensión. Por ello, en momentos de volatilidad como el que se vive actualmente, lo conveniente es no tomar decisiones precipitadas (traspaso) que pudiesen resultar contraproducentes para nuestro ahorro de largo plazo.

Antes de tomar cualquier decisión respecto a su AFORE, hay que revisar el más reciente Indicador de Rendimiento Neto. OJO: el IRN no mide el desempeño financiero de uno o dos meses, lo que mide es el desempeño financiero de los últimos 84 meses para la SB4 y SB3, 60 meses para la SB2 y 36 meses para la SB1. Se presenta así para no perder de vista que el horizonte de ahorro debe ser de mediano y largo plazo.

### UBICA LA TABLA DE ACUERDO A TU EDAD (CIFRAS AL CIERRE DE ENERO DE 2017)

#### INDICADOR DE RENDIMIENTO NETO 84 MESES Para personas de **36 años y menores**

**MAYOR RENDIMIENTO NETO = MÁS AHORRO**  
**MENOR RENDIMIENTO NETO = MENOS AHORRO**

INDICADOR DE RENDIMIENTO NETO	
AFORES	RENDIMIENTO NETO
Profuturo	9.14%
SURA	8.87%
Banamex	8.54%
PensionISSSTE	8.19%
MetLife	7.87%
Principal	7.79%
Invercap	7.66%
XXI Banorte	7.50%
Azteca	7.38%
Coppel	7.22%
Inbursa	5.27%
Promedio Simple	7.77%
Promedio Ponderado*	8.06%

**SB4**

#### INDICADOR DE RENDIMIENTO NETO 84 MESES Para personas entre **37 y 45 años**

**A mayor RENDIMIENTO NETO, mayor ahorro.**

INDICADOR DE RENDIMIENTO NETO	
AFORES	RENDIMIENTO NETO
PensionISSSTE	8.05%
SURA	8.05%
Profuturo	7.98%
Banamex	7.64%
MetLife	7.18%
Principal	7.17%
Invercap	6.98%
XXI Banorte	6.92%
Azteca	6.89%
Coppel	6.85%
Inbursa	4.96%
Promedio Simple	7.15%
Promedio Ponderado*	7.39%

**MAYOR RENDIMIENTO NETO = MÁS AHORRO**  
**MENOR RENDIMIENTO NETO = MENOS AHORRO**

**SB3**

#### INDICADOR DE RENDIMIENTO NETO 60 MESES Para personas entre **46 y 59 años**

**A mayor RENDIMIENTO NETO, mayor ahorro.**

INDICADOR DE RENDIMIENTO NETO	
AFORES	RENDIMIENTO NETO
Profuturo	6.87%
SURA	6.78%
Banamex	6.30%
PensionISSSTE	6.28%
Coppel	5.93%
Principal	5.53%
MetLife	5.51%
Azteca	5.34%
XXI Banorte	5.29%
Invercap	4.90%
Inbursa	4.30%
Promedio Simple	5.73%
Promedio Ponderado*	5.92%

**SB2**

#### INDICADOR DE RENDIMIENTO NETO 36 MESES Para personas de **60 años y mayores**

**A mayor RENDIMIENTO NETO, mayor ahorro.**

INDICADOR DE RENDIMIENTO NETO	
AFORES	RENDIMIENTO NETO
SURA	4.44%
Coppel	4.40%
Principal	4.39%
XXI Banorte	4.33%
Azteca	4.30%
PensionISSSTE	4.21%
Profuturo	4.20%
MetLife	4.05%
Invercap	3.91%
Banamex	3.75%
Inbursa	3.69%
Promedio Simple	4.15%
Promedio Ponderado*	4.18%

**MAYOR RENDIMIENTO NETO = MÁS AHORRO**  
**MENOR RENDIMIENTO NETO = MENOS AHORRO**

**SB1**

En caso de tener ahorro voluntario en su AFORE, se sugiere no perder de vista los resultados muy favorables de los últimos años y no solo el resultado en etapas de volatilidad mundial. Los rendimientos que ofrecen las AFORE han resultado atractivos en un horizonte de mediano y largo plazo.

## CONCLUSIONES

En resumen, al ser éste un ahorro de largo plazo, existen épocas en donde los rendimientos, no el capital, pueden verse disminuidos temporalmente por la volatilidad en los mercados financieros. Sin embargo, como ya ha sucedido en el pasado, dado el horizonte de largo plazo que tiene el ahorro en el sistema, los rendimientos tenderán a mejorar y las AFORE seguirán siendo una de las alternativas de ahorro de largo plazo más redituables en el país.



Si necesita más información llame a SARTEL (01 55) 13-28-5000

---

<sup>1</sup> De acuerdo con el Banco Mundial, el esquema de fondos acordes al ciclo de vida en Chile y México protegieron los recursos de los individuos más cercanos al retiro en la crisis de 2008. Véase Impavido, Lasagabaster y García Huitrón, "New Policies for Mandatory Defined Contribution Pensions: Industrial Organization Models and Investment Products", World Bank, 2010.

# LAS **COMISIONES** QUE COBRAN LAS AFORE **IMPORTAN...** Y MUCHO

En 1997 inició el Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR) y se crearon las Administradoras de Fondos para el Retiro (AFORE).

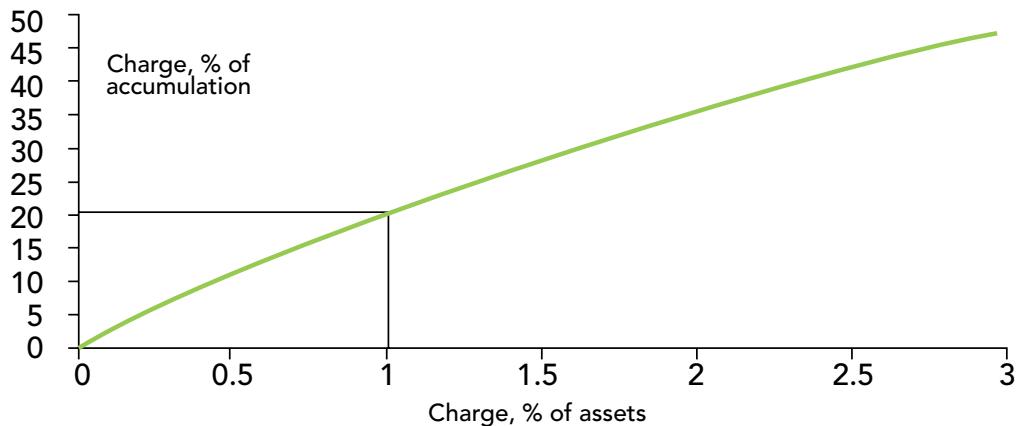
## **1. ¿POR QUÉ COBRAR UNA COMISIÓN?**

En las AFORE se depositan los ahorros con los que contará el trabajador para su retiro. Para que dichas administradoras cubran sus costos de operación que esencialmente incluyen los costos de administrar e invertir los recursos, de servicios al cliente (registros y envíos de estados de cuenta), de promoción y mercadeo y de cumplimientos de la regulación, éstas tienen la facultad de cobrar una comisión al trabajador o cuentahabiente.

## **2. IMPACTO DE LA COMISIÓN EN LAS PENSIONES**

El efecto de las comisiones sobre las pensiones no es del todo entendido por el público en general. Dado que las comisiones se expresan como porcentaje del saldo, y generalmente dicho número es “pequeño”, muchos ahorradores asumen que la comisión tendrá un impacto menor en el saldo de su cuenta de ahorro pensionario. Nada más alejado de la realidad. La siguiente gráfica muestra un ejercicio teórico realizado por la OCDE en el que se observa que una comisión de uno por ciento sobre el saldo de una cuenta reduce el ahorro acumulado en 20 por ciento en un periodo de 40 años.

• • • • RELACIÓN ENTRE INCREMENTOS EN LA COMISIÓN SOBRE SALDO Y REDUCCIÓN EN EL SALDO ACUMULADO



Fuente: Whitehouse, E.R. (2001), "Administrative charges for funded pensions: comparison and assessment of 13 countries", in OECD, Private Pension Systems: Administrative Costs and Reforms, Private Pensions Series, Paris.

Por tanto, entre mayor sea la comisión que cobra una AFORE, menor será la pensión de un ahorrador (para un nivel de rendimientos iguales).

### 3. RÉGIMEN DE COMISIONES DE LAS AFORE

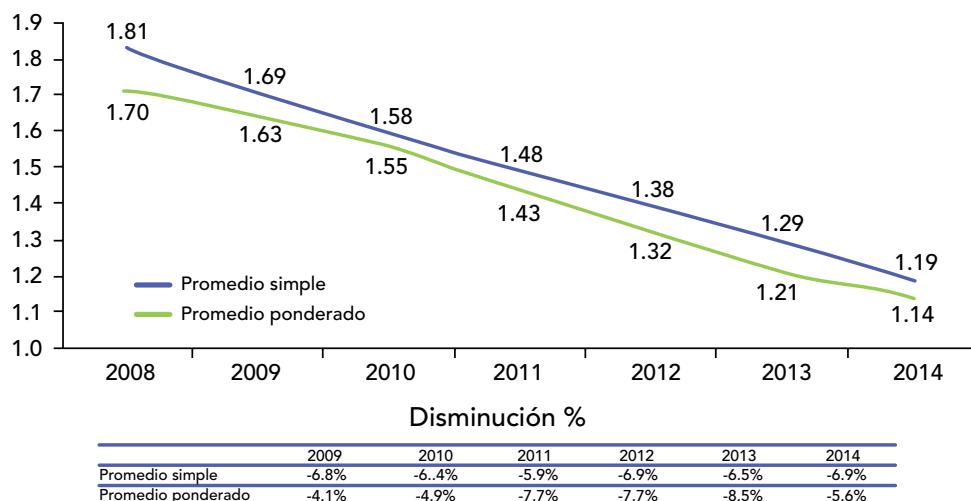
La estructura de comisiones de las AFORE ha evolucionado a lo largo del tiempo. En un inicio, se permitía el cobro de distintas comisiones: sobre el saldo de la cuenta, sobre el flujo, es decir, sobre las aportaciones que iban ingresando a la cuenta, y/o sobre el rendimiento obtenido. El cálculo de estas comisiones era distinto para cada AFORE, y por lo tanto la comparación de comisiones entre trabajadores no era sencilla y dificultaba su decisión de elección. Por lo anterior, se modificó la Ley en 2008 y se optó por una mayor transparencia para facilitar la toma de decisiones del trabajador, estableciendo un régimen de cobro de comisión única sobre el saldo ahorrado.

### 4. EVOLUCIÓN DE LAS COMISIONES EN MÉXICO

Es importante recordar que en un mercado donde el producto (cuenta individual en AFORE) es de consumo obligatorio (acorde a las leyes del IMSS e ISSSTE), los consumidores suelen ser insensibles al precio que se les cobra (comisión). Adicionalmente, el producto es por su naturaleza poco tangible y de muy largo plazo. Ello exacerba los problemas de falta de disciplina de mercado.

Las comisiones que cobran las AFORE han disminuido significativamente en los últimos años. Dicha reducción ha sido posible gracias a la combinación de medidas legales y regulatorias, no a través del efecto de la libre competencia. Al cierre de septiembre de 2014, la comisión promedio del sistema fue de 1.19 por ciento (promedio simple).

• • • • • COMISIÓN SOBRE SALDO (% sobre saldo administrado)



Nota: Los datos corresponden a diciembre de cada año. Para 2014, la información se presenta al cierre de agosto de 2014.

Fuente: CONSAR

Por AFORE, existen diferencias significativas en el ritmo de disminución si bien la tendencia general es a la baja.

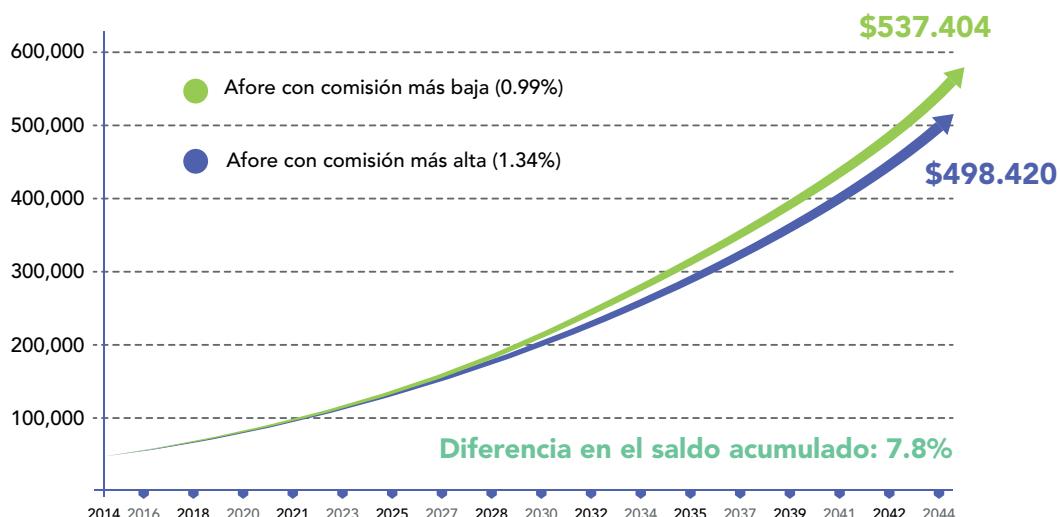
Comisiones sobre saldo (de AFORE con mayor a menor comisión)	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Coppel	1.94	1.81	1.70	1.59	1.49	1.34
Invercap	1.93	1.73	1.72	1.59	1.47	1.32
Metlife	1.89	1.74	1.69	1.54	1.39	1.25
Principal	1.94	1.79	1.52	1.48	1.36	1.24
Profuturo GNP	1.92	1.70	1.53	1.39	1.27	1.17
Azteca	1.96	1.96	1.67	1.52	1.45	1.31
Banamex	1.75	1.58	1.45	1.28	1.16	1.09
SURA	1.74	1.61	1.48	1.31	1.21	1.15
XXI Banorte	1.45	1.42	1.40	1.33	1.10	1.07
Inbursa	1.18	1.18	1.17	1.17	1.17	1.14
PensionISSSTE	1.00	1.00	1.00	0.99	0.99	0.99

La importancia de elegir una AFORE de menores comisiones vs una de mayores comisiones se puede comprobar con base en el siguiente ejercicio hipotético comparativo entre la AFORE que actualmente cobra la menor comisión y aquélla que cobra la más elevada (la diferencia es de 0.35 puntos porcentuales).

El ejercicio arroja que a 30 años, la diferencia en el saldo acumulado entre esas dos AFORE es de 7.8 por ciento. Es decir, un trabajador que con los supuestos del ejercicio hubiese dejado sus recursos en la AFORE con una menor comisión actual, tendría dentro de 30 años \$38,984 pesos más.

#### • • • • • ACUMULACIÓN DE SALDOS PENSIONARIOS ANTE DIFERENTES ESCENARIOS DE COMISIONES

Comisión sobre saldo		Saldo acumulado al retiro (pesos)
Más baja=	0.99%	537,404
Más alta=	1.34%	498,420
		7.8%



Para este cálculo, se hicieron algunos supuestos simplificadores: se consideró a una persona cotizante al IMSS con un nivel salarial de tres salarios mínimos (\$6,056.1), un saldo inicial en su cuenta de \$49,138 que corresponde al promedio actual en el sistema, una densidad de cotización de 100 por ciento, un rendimiento real futuro promedio antes de comisiones de 5.19 por ciento, lo cual equivale a un rendimiento real neto aproximado de 4.0 por ciento para todo el sistema. Asimismo se supone que las comisiones vigentes se mantienen para el futuro.

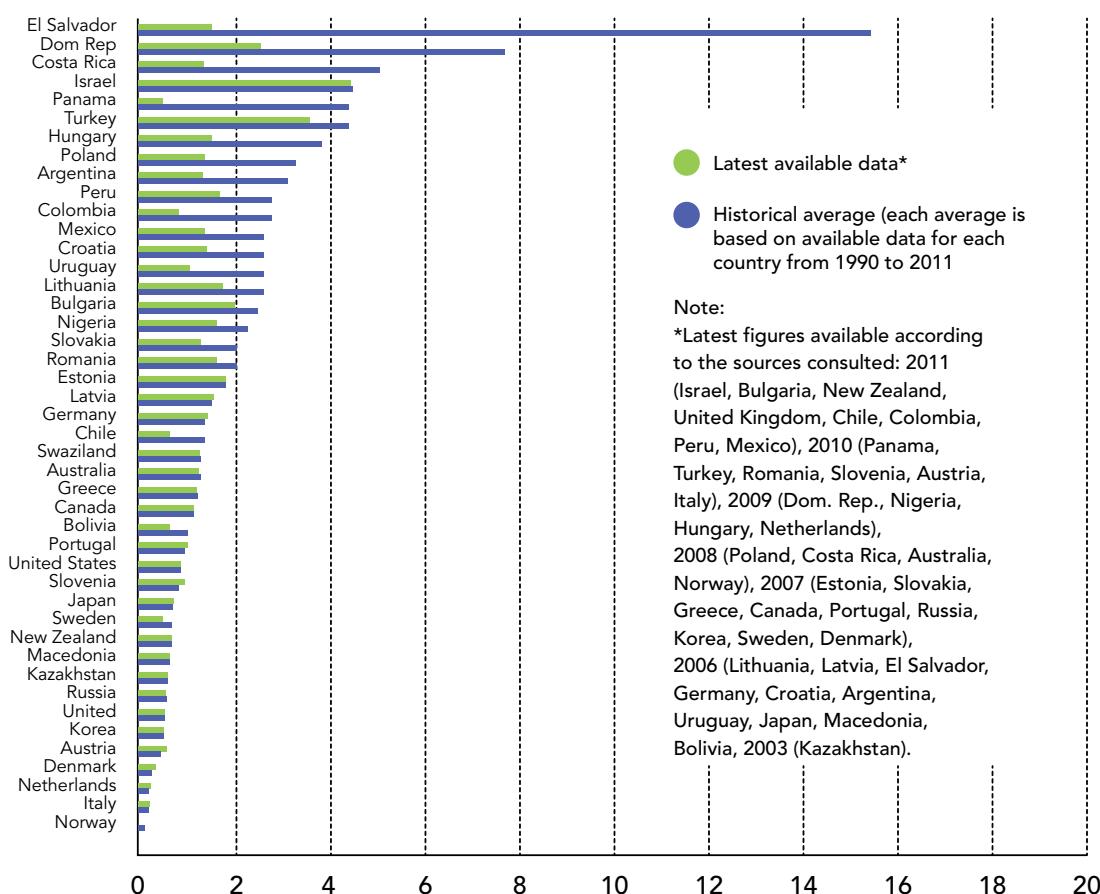
Aunque es un ejercicio simplificado e hipotético, ilustra muy bien los beneficios para el trabajador de elegir menores comisiones, lo cual redundará en que contará al momento de su retiro con una pensión mayor.

## 5. COMPARATIVO INTERNACIONAL DE COMISIONES

La magnitud de las comisiones varía entre países y depende, entre otros factores, de la estructura de mercado, del grado de competencia en la industria, del monto de las aportaciones, del involucramiento de los ahorradores, etc.

Los siguientes dos cuadros muestran un comparativo internacional de comisiones cobradas por los fondos de pensiones; uno corresponde a datos recientes de un estudio realizado por BBVA y el otro es de la OCDE. Ambos cuadros ilustran que comparado con varios países, la comisión promedio del sistema en México, si bien menor que en el pasado, todavía resulta superior a la de muchos países, incluyendo países en América Latina con sistemas similares.

• • • • • COMISIONES COBRADAS POR LOS FONDOS DE PENSIONES DE PAÍSES SELECCIONADOS (porcentaje de activos administrados)



Fuente: David Tuesta, Factors Behind the Administrative fees of Private Pension Systems: an International Analysis. Journal of Pension Economics and Finance, 13, 2014

Comisiones cobradas por los fondos de pensiones			
País	Año	Sobre activos	
		Límite máximo %	Promedio %
turquía	2013	1.09-2.28	2.00
Hong Kong	2012		1.74
españa (personal)	2012	2.00	1.39
<b>México</b>	<b>2013</b>		<b>1.28</b>
Bulgaria (2do pilar)	2012	1.00	1.00
Grecia	2011		0.90
Namibia	2011		0.85
Eslovaquia (3er pilar)	2011	0.083-0.165	0.083-0.165
Corea	2011		0.70
Lituania	2013	0.65-1.00	0.65-0.99
República Checa	2013	0.60	0.60
Rumania (2do pilar)	2012	0.60	0.60
Macedonia	2013	0.54	0.54
Austria	2010	0.50	0.50
Polonia	2011	0.60	0.46
Sudáfrica	2010		0.39
Kenia	2010		0.36
Israel	2012	0.50	0.33
Eslovaquia (2do pilar)	2011	0.30	0.30
Panamá (SIACAP)	2012	0.30	0.30
España (ocupacional)	2012	2.00	0.21
Ghana	2011	2.50	
Serbia	2012	2.00	
Reino Unido	2011	1.50	
Costa Rica	2013	1.10	
Hungría	2012	0.80	
Croacia (2do pilar)	2012	0.65	
Botswana	2010	0.60	
Rusia	2010	0.40	
India	2013	0.25	

Países seleccionados con comisiones sobre activos

Fuente: OCDE

En el Reino Unido, actualmente se discute una iniciativa del gobierno de dicho país para fijar un tope a las comisiones de los fondos de pensiones en 0.75% sobre saldo que entraría en vigor en abril del 2015 (ver: "Better Workplace Pensions: a Consultation on Charging").

## 6. APROBACIÓN DE COMISIONES

Desde 2010, a raíz de una modificación de Ley en el Congreso de la Unión, la Junta de Gobierno de la CONSAR tiene la facultad de aprobar las comisiones que cada AFORE tiene contemplado cobrar para el año venidero. Para ese proceso, cada AFORE está obligada a presentar su propuesta de comisiones durante los primeros diez días hábiles del mes de noviembre del año en curso. La Junta de Gobierno deberá resolver sobre la propuesta de las AFORE antes del último día hábil de diciembre.

La CONSAR realiza un análisis y evaluación de las propuestas presentadas tomando en cuenta diversos indicadores de cada AFORE como son los activos administrados, su estructura de costos y el nivel de las demás comisiones presentes en el mercado. En caso de que una administradora omita presentar sus comisiones anuales para autorización en la fecha establecida, estará obligada a cobrar la comisión más baja autorizada por la Junta de Gobierno a otras administradoras para el año calendario de que se trate, hasta que presente su solicitud y sus comisiones sean autorizadas.

En caso de que una administradora presente su solicitud y la Junta de Gobierno deniegue la autorización respectiva por cualquier causa, la administradora solicitante estará obligada a cobrar la comisión que resulte de calcular el promedio del resto de las comisiones autorizadas para el periodo correspondiente, hasta que modifique su solicitud, y sus comisiones sean autorizadas por la Junta de Gobierno. Asimismo, la Junta de Gobierno deberá hacer públicas las razones por las cuales la autorización de comisiones sea denegada, a menos que la información respectiva esté clasificada como reservada o confidencial en términos de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental.

## 7. INICIATIVA DE MODIFICACIÓN DE LA LEY DEL SAR PARA COBRO DE COMISIONES

Como ya se indicó, en los últimos años las comisiones se han ido reduciendo de manera importante. No obstante, como también se apuntó, es necesario seguir impulsando políticas que garanticen, por un lado, que las comisiones sigan con su tendencia decreciente y, por otro, que alineen de manera más clara y precisa los incentivos de las AFORE hacia el objetivo de alcanzar el mejor desempeño posible en materia de rendimientos y servicios.

La iniciativa de modificación de ley a diversos aspectos del funcionamiento del SAR propone otorgarle mayores facultades a la Junta de Gobierno tripartita de la CONSAR para que en caso de que ésta Junta rechace una comisión propuesta por una AFORE o bien que alguna de las administradoras no presente una propuesta, la AFORE cobre el 75% de la comisión mínima aprobada para el año calendario en cuestión. La modificación legal resulta indispensable para poder presionar a la baja las comisiones de aquellas AFORE que se encuentran por debajo del promedio del mercado ya que es ahí donde la CONSAR carece de facultades regulatorias para incentivar una más acelerada baja en comisiones.

## 8. COMENTARIO FINAL

Las 11 AFORE enfrentan diversos retos de mediano y largo plazo:

- 1 Fortalecer sus procesos de gestión financiera
- 2 Robustecer diversos procesos operativos
- 3 Promover la retención de clientes en lugar de fomentar los traspasos de suma cero
- 4 Mejorar los servicios que prestan

Asimismo, la CONSAR debe mantener los incentivos para estimular una sana competencia. Las comisiones deben ser congruentes con todo lo anterior.

Como se informó ayer, para la negociación de comisiones del 2015 próxima a iniciarse entre la CONSAR y las AFORE, la Junta de Gobierno de la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro tomó conocimiento de la metodología para el proceso de autorización de comisiones que cobrarán las Administradoras de Fondos para el Retiro aplicables para el 2015. Dicha metodología será detallada en una nota posterior.

# LAS COMISIONES QUE COBRAN LAS AFORE IMPORTAN... Y MUCHO (SEGUNDA PARTE)

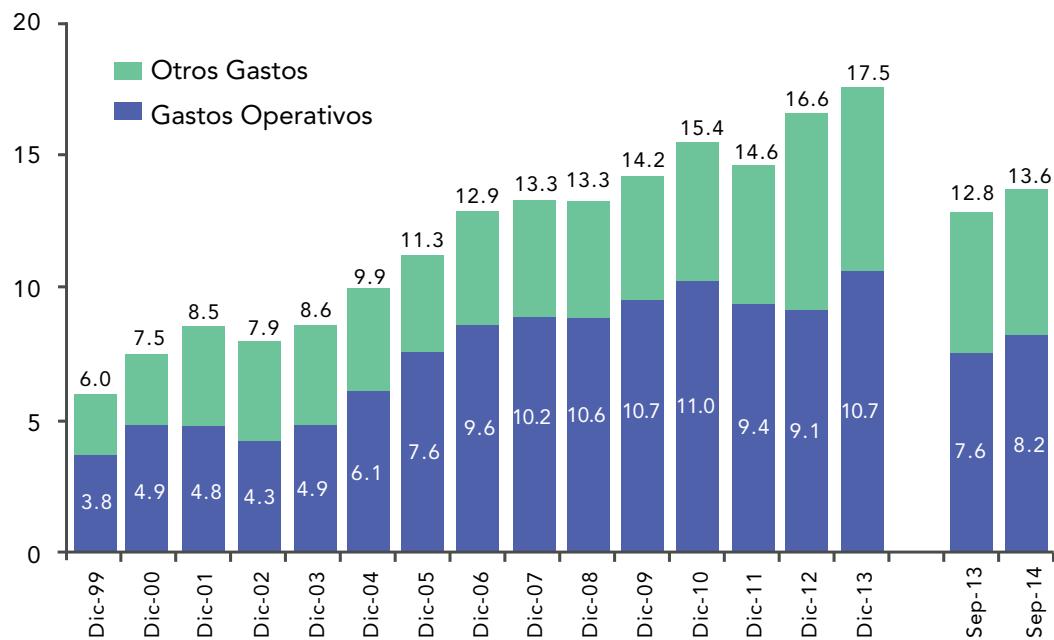
Hace algunos años, la Comisión Federal de Competencia Económica dio a conocer el trabajo de investigación y recomendaciones sobre el sistema financiero y sus mercados, en el cual se emiten ocho recomendaciones relacionadas con el Sistema de Ahorro para el Retiro. En su momento la CONSAR fijó su postura respecto a éstas. En esta nota nos referimos específicamente a la recomendación que hace la COFECE respecto a:

Establecer que la comisión sobre saldo hoy vigente se separe en dos componentes: administración de cuentas y administración de fondos. La revelación de esta información a la autoridad y a los usuarios permitirá identificar las AFORE más eficientes en materia operativa y las AFORE que tengan un menor costo de gestión de las inversiones por rendimiento generado. Para llevar a efecto este ejercicio, la CONSAR desarrolló una metodología que se describe a continuación.

## 1. CUÁNTO Y CÓMO GASTAN LAS AFORE

En una entrada previa del blog comentábamos que las AFORE cobran comisiones para hacer frente a una serie de gastos indispensables en el sistema de pensiones (administración e inversión de los recursos de los ahorradores, envío de estados de cuenta, servicios, entre otros), así como para la obtención de una utilidad. El gasto total de las AFORE puede dividirse en dos grandes apartados: gasto operativo y otros gastos.

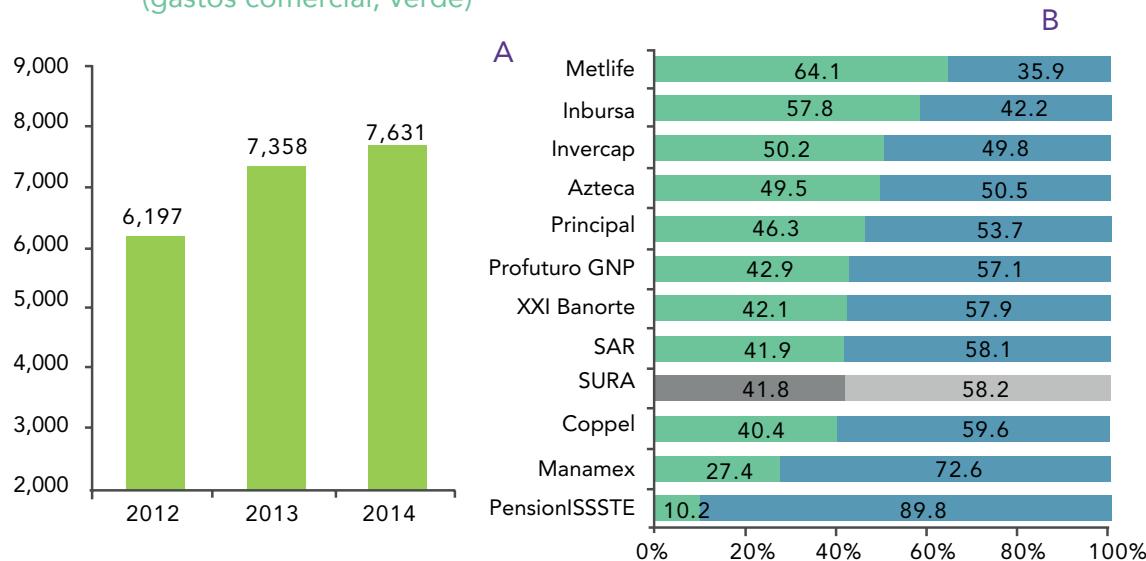
• • • • • • • • • • • • GASTOS TOTALES (Miles de millones de pesos)



El gasto operativo se define como los costos de afiliación y traspaso, costos regulatorios, costos directos de operación de personal operativo y servicio a trabajadores y costos directos de operación por inversión y administración de riesgos. El rubro de otros gastos comprende a los gastos de administración y los impuestos a la utilidad. El comercial es el componente más relevante dentro del gasto de las AFORE lo cual se aprecia en la gráfica siguiente del lado derecho:

• • • • • A- GASTO COMERCIAL (Millones de personas)

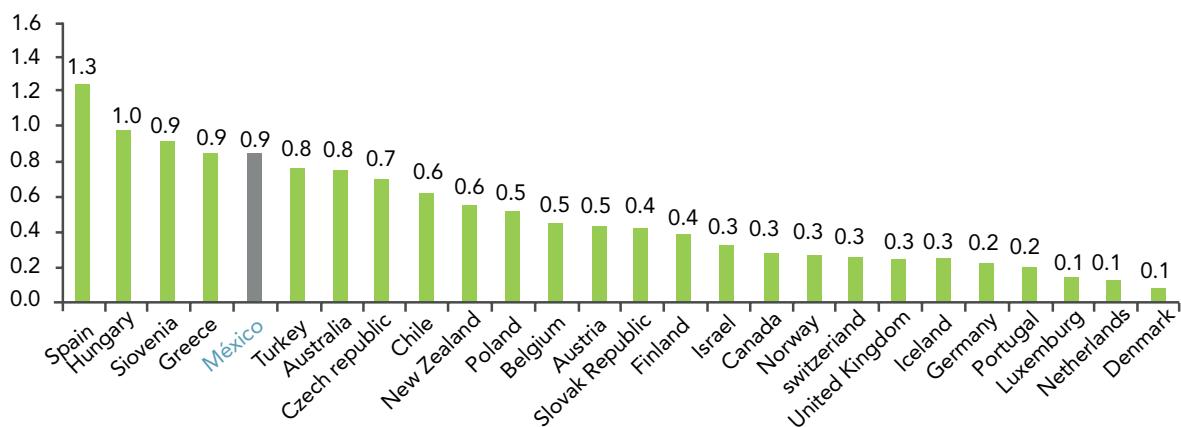
• • • • • B- GASTOS COMERCIALES COMO % DE LOS GASTOS TOTALES  
(gastos comercial, verde)



\*Cifra anualizada

Cabe destacar que en una comparación internacional de costos operativos con relación al total de activos, México resultó con gastos considerablemente por arriba de la media de los países de la OCDE.

• • • GASTOS OPERATIVOS COMO PORCENTAJE DE LOS ACTIVOS NETOS  
(cifras a diciembre de 2011)



Fuente: OCDE, Pensions at a Glance 2013

## 2) LAS COMISIONES QUE COBRAN LAS AFORE BAJO LA METODOLOGÍA SUGERIDA POR COFECE

Con estos datos en mente, podemos proceder a desglosar las comisiones que cobran las AFORE bajo la metodología que sugiere COFECE. Para ello, es necesario analizar la forma en que las AFORE emplean sus ingresos por comisiones, separando los gastos en cuatro segmentos principales:

- 1 **Gasto por Administración de Fondos (inversión).** Incluye las remuneraciones al personal de inversiones, pagos a proveedores de precios, pagos por sistemas de información bursátil, mantenimiento y reparación de bienes muebles e inmuebles y en general los gastos exclusivos del área de inversiones de la AFORE.
- 2 **Gasto Operativo.** Incluye las remuneraciones al personal del área de operaciones y servicio, erogaciones relacionadas con la preparación y el envío de estados de cuenta a los afiliados, remuneraciones al personal de administración, rentas, pagos a prestadoras de servicios, pagos a empresas operadoras, gastos por mantenimiento de sistemas informáticos, papelería, cuotas sindicales, pagos al IMSS, derechos de inspección y vigilancia de las AFORE, et al., y en general los costos regulatorios, gastos operativos y de administración de la AFORE.
- 3 **Gasto Comercial.** Incluye las remuneraciones a la fuerza de ventas, pagos a prestadoras de servicios, sistemas, pagos por desarrollo y mantenimiento de programas para afiliación y traspaso, seminarios y en general los gastos exclusivos del área comercial de la AFORE.
- 4 **Utilidades o pérdidas.** Incluye las utilidades que reportan las AFORE mes a mes considerando los impuestos a la utilidad, participación en el resultado de subsidiarias así como el RIF.

Con este desglose en mente, procedemos a “desagregar” la comisión cobrada por la AFORE en 2014. Dicha comisión se descompone en los montos por concepto de gasto comercial, costo de inversión, costo operativo y su utilidad o pérdida (datos a septiembre de 2014):

	Comisión 2014(%)	Gasto Comercial	Costo de Inversión	Costos Operativos	Utilidad o Pérdida
AZTECA	1.31	= 0.64 49%	+ 0.08 6%	+ 0.56 43%	+ 0.03 2%
BANAMEX	1.09	= 0.20 16%	+ 0.02 2%	+ 0.30 26%	+ 0.57
COPPEL	1.34	= 0.37 28%	+ 0.03 2%	+ 0.31 23%	+ 0.63 47%
INBURSA	1.14	= 0.55 48%	+ 0.05 1%	+ 0.30 26%	+ 0.28
INVERCAP	1.32	= 0.60 45%	+ 0.04 3%	+ 0.45 34%	+ 0.23 17%
METLIFE	1.25	= 0.63 50%	+ 0.08 6%	+ 0.63 22%	+ 0.27
PENSIONISSSTE	0.99	= 0.05 5%	+ 0.03 3%	+ 0.38 39%	+ 0.53 53%
PRINCIPAL	1.24	= 0.50 40%	+ 0.03 2%	+ 0.45 37%	+ 0.26
PROFUTURO GNP	1.17	= 0.38 32%	+ 0.02 1%	+ 0.32 28%	+ 0.45 39%
SURA	1.15	= 0.39 34%	+ 0.03 3%	+ 0.38 33%	+ 0.34
XXI BANORTE	1.17	= 0.31 29%	+ 0.02 2%	+ 0.21 20%	+ 0.53 49%

a% Porcentaje del PRESUPUESTO de la AFORE destinado al rubro respectivo.

Así por ejemplo, si se considera a la AFORE con la mayor comisión del mercado, AFORE Coppel, observaríamos que su comisión de 1.34% sobre saldo se puede segmentar en tres: el 28% de los ingresos derivados de dicha comisión se destinaron a gasto comercial, el 2% a inversiones y el 23% a gastos operativos. El restante 47% resulta la utilidad que obtuvo la AFORE. Dicho de otra manera, del total de la comisión de dicha AFORE (134 puntos base ó 1.34%), 63 puntos base (47%) representan la utilidad de la administradora.

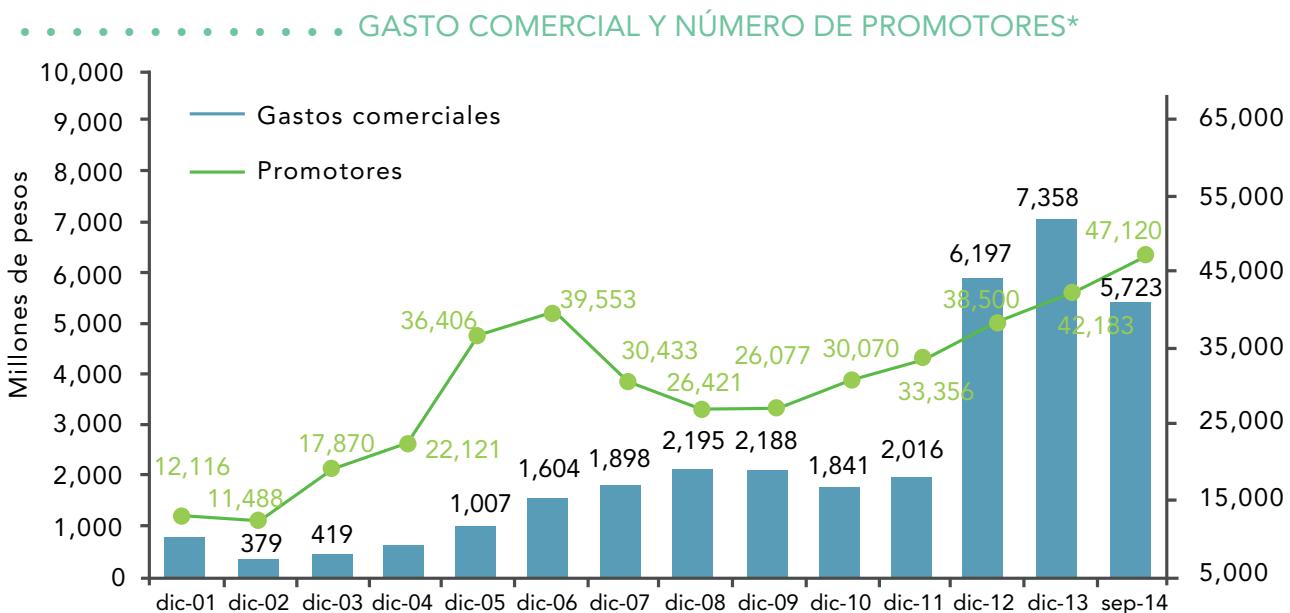
Este desglose, tal y como lo recomendó la COFECE, revela a las AFORE que son más eficientes en materia operativa, las que gastan más en gasto comercial generalmente improductivo y las que tienen un mayor nivel de utilidad.

### 3) MARGEN PARA LA REDUCCIÓN DE LAS COMISIONES DE LAS AFORE

Para poder evaluar el margen para reducir las comisiones que cobran las AFORE, es preciso efectuar un análisis completo de la estructura de costos de las administradoras. Sin necesidad de entrar a gran detalle, a través del desglose anterior, se observan dos rubros donde existe margen para reducir comisiones: los costos operativos impulsados por el gasto comercial aludido anteriormente y la situación general de rentabilidad de las administradoras.

#### A) DISMINUCIÓN DE GASTO COMERCIAL

El alto gasto comercial explica parcialmente por qué las comisiones no han bajado más. Sería preciso bajar los costos operativos, particularmente en lo relativo a los gastos de promoción de la fuerza de ventas para reducir las comisiones aún más. Las AFORE han concentrado gran parte de sus esfuerzos para captar cuentas en la actividad comercial de sus promotores. En la siguiente gráfica y cuadro se muestra que el número de promotores en el sistema se ha incrementado fuertemente en los últimos años.



Nota: a partir de octubre de 2012 hubo un cambio de metodología en la forma de presentar la información de los estados de resultados de las AFORE, por lo que el gasto comercial podría no ser comparable con los años previos.

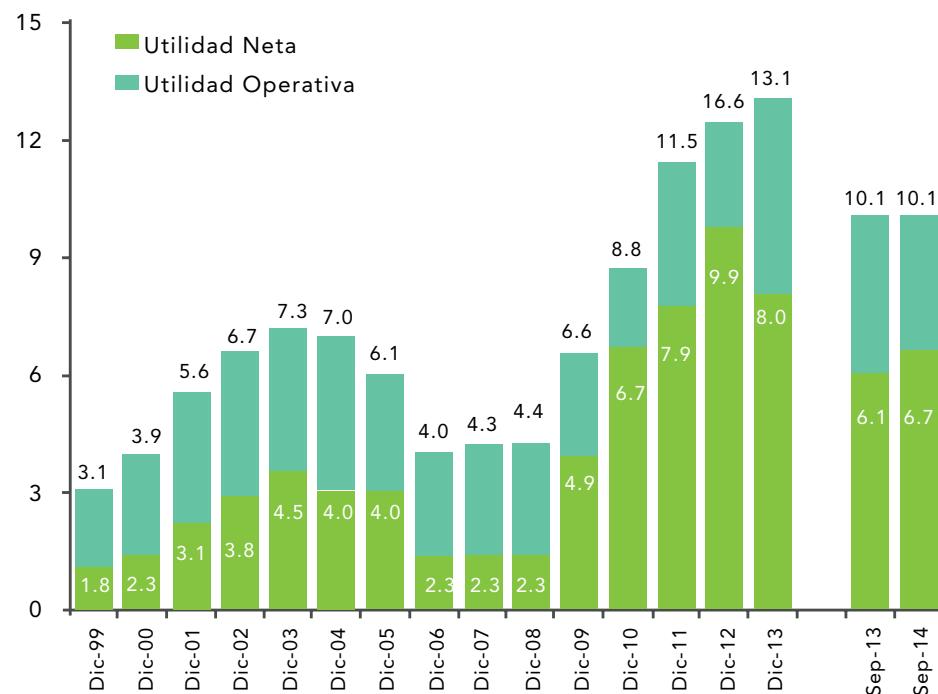
• • • • • • • • • • • • • • • • • • • NÚMERO DE PROMOTORES POR AFOR

Promotores	2009	2010	2011	2012	2013	Sep-2014
Inbursa	5,518	7,934	8,531	12,312	13,070	18,954
Coppel	1,726	2,721	3,644	4,661	5,429	5,894
XXI Banorte	4,074	4,047	4,293	4,301	3,841	3,855
Profuturo GNP	3,759	4,512	4,429	4,205	4,764	3,679
Invercap	2,162	2,603	3,058	2,783	2,930	3,558
Banamex	3,695	3,288	3,179	2,957	3,151	3,006
Principal	1,969	1,460	1,977	2,916	3,738	3,004
SURA	2,039	2,326	2,671	2,678	3,359	2,906
Metlife	1,096	1,171	1,502	1,479	1,745	1,578
Azteca	55	8	6	4	4	398
PensiónISSSTE	0	0	66	204	152	288

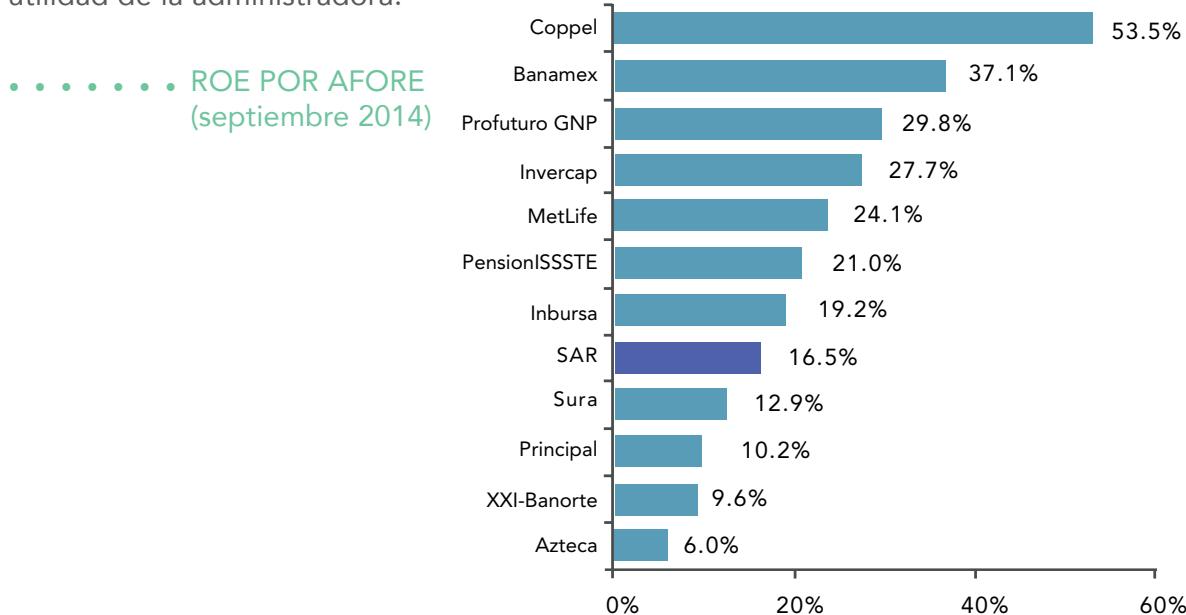
## B) RENTABILIDAD DE LAS AFORE

Adicionalmente, para determinar el margen para reducir comisiones, debe considerarse la rentabilidad que registran las administradoras. En la siguiente gráfica se indica la evolución de la utilidad neta y operativa del sistema<sup>1</sup>.

• • • UTILIDAD NETA Y UTILIDAD OPERATIVA (Miles de millones de pesos)

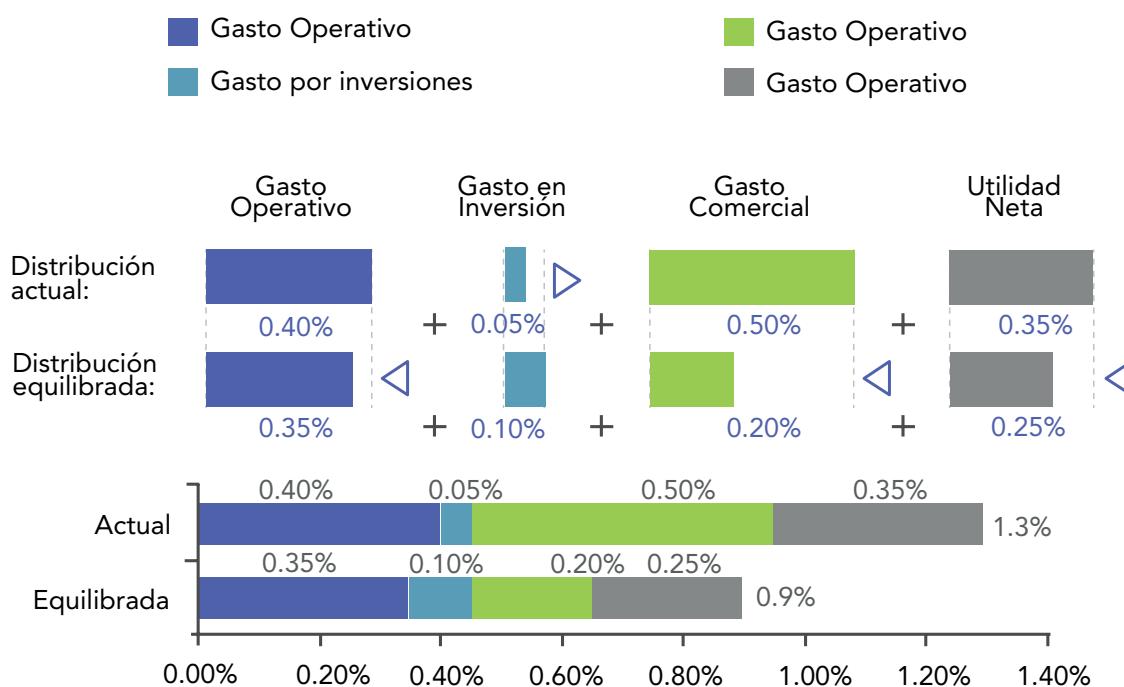


Para poder estimar la rentabilidad relativa de cada AFORE, se utiliza otro indicador conocido como la ROE (retorno sobre capital)<sup>2</sup>, con datos al cierre de septiembre. A mayor ROE, mayor utilidad de la administradora:



#### 4) A MANERA DE EJEMPLO

A continuación se muestra un ejemplo de lo que la nueva metodología desarrollada por CONSAR mostraría para efectos de la revisión de comisiones. El comparativo gráfico muestra el ejemplo de una AFORE con un nivel de gasto "actual" (con comisión de 1.3%) donde se desglosan los cuatro rubros señalados previamente, y una AFORE con distribución de gasto "equilibrada" (comisión de 0.9%), donde se refleja un gasto acorde a los resultados de la metodología. Código de colores:



En este hipotético ejemplo, la metodología empleada revelaría que dicha AFORE tendría espacio para reducir sus comisiones de 1.3% a 0.90% a través de una reducción del gasto comercial, una reducción modesta del gasto operativo, un aumento en el gasto de inversión y una reducción de su utilidad neta.

## 5) CONCLUSIONES

A través de este análisis se puede concluir lo siguiente:

- Existe, sin lugar a dudas, un importante potencial de reducir el gasto comercial improductivo de la industria de las AFORE. Éste representa hoy por hoy la más importante barrera para que las comisiones bajen más aceleradamente.
- Es imperativo que las AFORE inviertan más en los aspectos torales del sistema como son inversiones (sofisticación financiera, de gestión de riesgos y de gobierno corporativo) y servicios. Para ello, en la revisión de comisiones, se pretende "premiar" a aquellas AFORE que invierten de manera más decidida en este rubro e incentivar a aquellas que no lo hacen a que fortalezcan este rubro.
- Dados los bajos niveles de disciplina competitiva que existen en el sistema (los ahorradores suelen ser insensibles al precio cobrado), es importante que la autoridad prevea mecanismos que permitan traspasar a los afiliados cuando menos una parte de las economías de escala de la industria, a la vez que el sistema obtenga rentabilidades (retornos esperados del capital de las AFORE) congruentes con mayores niveles de competitividad.

---

<sup>1</sup> Utilidad o pérdida operativa = ingresos por comisiones SIEFORE Básicas - gastos operativos. Gastos operativos = costos de afiliación y traspaso, costos regulatorios, costos directos de operación de personal operativo y servicio a trabajadores y Costos directos de operación por inversión y administración de riesgos. Utilidad o pérdida neta = ingresos totales – gastos totales.

<sup>2</sup> ROE: Resultado neto últimos 12 meses / capital contable promedio últimos 12 meses.

# RETIRO POR DESEMPLEO, MÁS INFORMACIÓN PARA UNA MEJOR DECISIÓN

De acuerdo con la Ley del Seguro Social vigente (Art. 191), los trabajadores que dejen de estar sujetos a una relación laboral tienen el derecho de retirar parcialmente recursos de su cuenta AFORE, siempre y cuando cumplan los requisitos que marca la legislación mencionada para ello.

Si bien esta disposición de recursos constituye un legítimo derecho de los ahorradores, el retiro parcial por desempleo puede llegar a tener un alto costo futuro para la pensión toda vez que, además de la reducción del saldo de la cuenta AFORE, se restan también semanas de cotización al ahorrador.

No obstante lo anterior, con frecuencia los ahorradores en el SAR hacen uso de este derecho sin tener siempre claras las consecuencias ya descritas, en gran parte debido a la falta de una adecuada cultura previsional.

Otro factor que contribuye a incrementar el número de los retiros por desempleo es que algunos agentes promotores de AFORE lo utilizan como “gancho” para atraer cuentas a su favor (traspasos), sin explicar claramente a los ahorradores cuáles son los efectos negativos que ello tendrá en su ahorro pensionario.

Durante 2014 se retiraron 9,863.6 mdp de 1'203,753 cuentas individuales de las AFORE por concepto de retiros parciales por desempleo.

Considerando lo anterior y a fin de fortalecer el uso responsable e informado de los servicios y beneficios ligados al manejo de la cuenta AFORE, la CONSAR emitió en días pasados el nuevo formato para **“Retiro por Desempleo”**, que por primera vez las Administradoras deberán entregar a los ahorradores previo a tramitar este tipo de disposición.

## ¿QUÉ INFORMACIÓN CONTIENE EL NUEVO FORMATO “RETIRO POR DESEMPLERO”?

El documento contiene una serie de elementos que jugarán un papel determinante al momento de la decisión:

- 1. Un gráfico ilustrativo que muestra cómo disminuye el saldo** en una cuenta AFORE promedio y, en consecuencia, cómo se reducen también las semanas cotizadas. Es decir, si un trabajador retira un monto de 10 mil 500 pesos de su cuenta AFORE, se le estarían descontando 60 semanas de cotización, lo que equivale al 10% del tiempo que se lleva cotizado al momento del retiro.
- 2. Mensajes relevantes como la importancia de reunir las semanas cotizadas para tener derecho a una pensión de por vida (1,250 semanas)** e indica también la manera en que se puede reintegrar ese dinero para recuperar las semanas cotizadas.
- 3. Solicitud de firma autógrafa del ahorrador** con lo que se certifica que el ahorrador conoce y entiende las implicaciones de ejercer su derecho a retirar recursos por desempleo de su cuenta AFORE y manifiesta, asimismo, que conoce el contenido del documento que le informa de ello.

# RETIRO POR DESEMPLERO

## IMPORTANTE:

ESTA INFORMACIÓN ES RELEVANTE PARA TU FUTURO

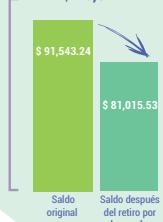
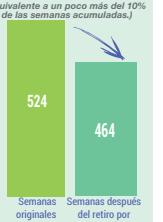
LOGO AFORE



¿Sabías que ...?

- El retiro por desempleo es un derecho de todos los trabajadores y lo puedes ejercer si actualmente no estás cotizando al IMSS.
- **Este retiro lo puedes solicitar una vez cada 5 años** siempre y cuando cumplas con los requisitos.
- Debes saber también que si retiras de tu cuenta AFORE, ocurrirán dos cosas: **1) Se reducirá el monto de tu ahorro, 2) Se te descontarán semanas de cotización, lo cual impactará negativamente en la posibilidad de alcanzar una pensión de por vida.**

A continuación te mostramos un ejemplo en el que se aprecia cómo disminuye el saldo de la cuenta y las semanas cotizadas cuando se hace un retiro por desempleo

<p>1) Si el monto a retirar por desempleo es de: <b>\$ 10,527.47</b></p>  <p>Saldo original: \$ 91,543.24 Saldo después del retiro por desempleo: \$ 81,015.53</p>	<p>2) Se te descontarán <b>60 semanas</b> (Equivalente a un poco más del 10% de las semanas acumuladas.)</p>  <p>Semanas originales: 524 Semanas después del retiro por desempleo: 464</p>
---	---

**1**

**2**

Te recordamos que las semanas de cotización son muy importantes para poder alcanzar una pensión de por vida. Puedes recuperarlas realizando aportaciones totales o parciales a tu subcuenta de Retiro, Cesantía en edad avanzada y Vejez (RCV) directamente en tu AFORE.

**3**

(NOMBRE) _____
(APELLIDOS) _____

Conozco y entiendo las implicaciones de ejercer mi derecho a retirar recursos por desempleo de mi cuenta AFORE y manifiesto que conozco el contenido del presente documento.

NOMBRE Y FIRMA DEL TRABAJADOR
FECHA DE FIRMA / / DD/MM/AA

**¡TUS SEMANAS DE COTIZACIÓN SON MUY IMPORTANTES PARA TU PENSIÓN!**

## ¿QUIÉN PUEDE ESTIMAR LA CANTIDAD EXACTA DE SEMANAS COTIZADAS Y RECURSOS QUE DISMINUYEN EN LA CUENTA DE CADA TRABAJADOR AL REALIZAR EL RETIRO POR DESEMPLEO?

- La Subdelegación Administrativa del IMSS (que corresponda) deberá emitir la Certificación de Baja del Trabajador Desempleado.
- Con la Certificación de Baja del Trabajador Desempleado, el ahorrador acudirá a la AFORE que administra la cuenta para iniciar el trámite.
- Una vez efectuado lo anterior, la AFORE deberá estimar el saldo correspondiente y el IMSS estimará las semanas cotizadas que se reducen del tiempo cotizado, de acuerdo a la equivalencia del monto retirado.
- Previo a realizar el retiro, el trabajador deberá firmar el formato "Retiro por Desempleo", el cual le advierte las implicaciones de realizarlo.

## ¿CÓMO SE RECUPERAN LAS SEMANAS COTIZADAS?

Los trabajadores que retiren recursos de la Subcuenta de RCV podrán reintegrar total o parcialmente el dinero para recuperar las semanas cotizadas. Para ello, es necesario seguir estos pasos:

- Acudir a la AFORE para informar que se desea reintegrar el dinero retirado por concepto de desempleo.
- La AFORE determinará cuál es la cantidad actualizada a reembolsar, ya sea en ventanilla o de forma electrónica.
- El reintegro de los recursos se puede realizar de manera parcial o total, lo cual se deberá especificar en la solicitud correspondiente.
- Una vez reintegrado el dinero, la AFORE emite un acuse de recibo.

---

<sup>1</sup> Puede retirar parcialmente recursos de la Subcuenta de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez (RCV), a partir del día 46 de su baja y podrá ejercerlo cada 5 años.

# TRASPASOS EN EL SAR: ¿ELECCIÓN DEL TRABAJADOR O DEL AGENTE PROMOTOR?

En el mundo ideal, los ahorradores en el sistema de pensiones elegirían AFORE siguiendo tres criterios: se informarían sobre las características de cada AFORE (rendimiento, comisión, servicios, diversificación del portafolio), seleccionarían la que más les conviene con una visión de mediano y largo plazo y evitarían estar cambiando de AFORE de manera recurrente.

Desafortunadamente, estas tres condiciones no necesariamente se cumplen en la práctica para un número significativo de trabajadores.

El presente blog analiza las razones de por qué los ahorradores no suelen cumplir con estas tres condiciones así como las características del Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR) que lo hacen un "mercado atípico". Estas características hacen necesaria una regulación y supervisión por parte de la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CONSAR).

## CARACTERÍSTICAS DEL SAR

Las características del SAR no corresponden a los rasgos de un mercado "tradicional" de productos y servicios. Por el lado de la oferta, existe un número relativamente pequeño de empresas (AFORE) que ofrecen los servicios de administración e inversión del ahorro para el retiro de los mexicanos. Por el lado de la demanda, el ahorro para el retiro es obligatorio dado que la afiliación y la contribución a este Sistema son automáticas una vez que un trabajador formal cotiza a la seguridad social; además, los ahorradores tienen poco involucramiento con su cuenta individual y, generalmente, son poco sensibles al precio y a la calidad del servicio proporcionado por las Administradoras.

A continuación se enumeran las principales características de este mercado.

### I. CONSUMO OBLIGATORIO

Los trabajadores del sector formal están obligados por Ley a tener una cuenta individual y a cotizar al SAR. Por ejemplo, si pensamos en el mercado de zapatos, los consumidores que compran zapatos generalmente lo hacen porque ellos así lo deciden voluntariamente, ya sea por precio y/o por calidad. Sin embargo, en el caso del SAR, los trabajadores ahorrarán de manera obligatoria. Cabe destacar que la obligatoriedad tiene el objetivo de generar montos mayores de consumo futuro, que de otra forma no existirían.

## II. BENEFICIOS EN EL LARGO PLAZO

Los consumidores del SAR, a diferencia de los consumidores de otros mercados tradicionales, adquieren un servicio que es poco “tangible”, dada su naturaleza de largo plazo (20, 30, 40 o más años), lo que genera baja disposición a sacrificar consumo presente para obtener consumo futuro. Es decir, suele crear cierto desapego de los ahorradores con su cuenta, al menos durante los primeros años en el Sistema.

## III. EL RETIRO TIENE UNA CONNOTACIÓN NEGATIVA

Muchos ahorradores en el Sistema asocian el concepto de retiro (jubilación) con algo negativo pues, para muchos -acorde con diversas encuestas-, se asocia con “el final” de la vida y con conceptos como la vejez, las enfermedades y la muerte. Este sentimiento exacerba el desapego de muchos ahorradores.

## IV. COMPLEJIDAD DEL SISTEMA

Si bien la CONSAR ha realizado múltiples esfuerzos durante los últimos años para ofrecer información a los ahorradores respecto al funcionamiento del sistema, la realidad es que el entendimiento del Sistema sigue siendo complejo; conceptos económicos y financieros suelen no ser entendidos por un segmento amplio de la población. A ello debe sumarse la complejidad del Sistema y el arreglo legal en el que operaran simultáneamente dos leyes (IMSS e ISSSTE) con beneficios y condiciones muy distintas para dos generaciones diferentes.

## V. POCO INVOLUCRAMIENTO DE LOS AHORRADORES

El consumo obligatorio así como diversos obstáculos, por ejemplo, la poca educación financiera y factores psicológicos, suelen conducir a que los trabajadores tengan poco involucramiento con su cuenta individual (ver tabla 1).

• • • • Tabla 1 OBSTÁCULOS DE LOS AHORRADORES PARA INVOLUCRARSE CON SU FONDO DE PENSIÓN

Obstáculos	Descripción
Baja planeación del futuro	Poca planeación y visualización del futuro, lo que limita la previsión.
Procastinación/Inercia	Dejar las cosas para mañana.
Información	Poco conocimiento sobre el funcionamiento y beneficios del sistema.
Prejuicio financiero	Existe un prejuicio de que lo financiero es complicado.
Aversión al riesgo	El desconocimiento de cómo funcionan las inversiones financieras provoca temor a participar en él.
Desconfianza	Prevalece desconfianza en instituciones financieras (a pesar de que son mucho más seguras que instituciones financieras informales).

## VI. INELASTICIDAD DE LA DEMANDA

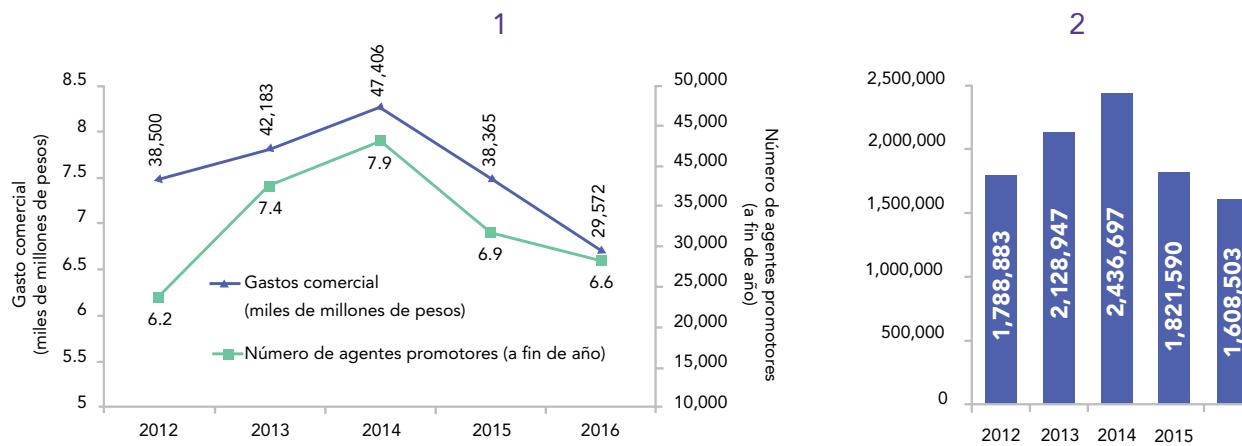
Las características mencionadas generan que los consumidores, por lo general, no respondan de manera “racional” a las variables de un mercado tradicional: precio y servicio. Es decir, los ahorradores del SAR son poco sensibles a la comisión, rendimiento y calidad de los servicios otorgados por las Administradoras. A este fenómeno se le conoce como “inelasticidad de la demanda”<sup>1</sup>. En un mercado tradicional, como el de zapatos, los consumidores eligen comprar los zapatos de mejor calidad y menor precio. Sin embargo, la evidencia muestra que el mercado de las AFORE no funciona así. De hecho, se estima que 9 de cada 10 traspasos son “promovidos” por agentes promotores.

## VII. INCENTIVOS DESALINEADOS

Las AFORE han buscado mecanismos alternativos (distintos a la comisión, rendimiento y servicios) para atraer a un mayor número de clientes (ahorradores): tradicionalmente, mediante la contratación de agentes promotores que logren persuadir a los ahorradores de traspasarse a su AFORE. Esto genera un excesivo gasto comercial que no necesariamente beneficia al trabajador.

En las gráficas 1 y 2 se observa que el gasto comercial, el número de agentes promotores y los traspasos del sistema presentan una estrecha relación, ya que su comportamiento se mueve en la misma dirección. Destaca que, posterior al 2014, ha habido una disminución en estas variables (en la siguiente sección se describe las razones de su reducción).

- • • • • Gráfica 1 GASTO COMERCIAL Y AGENTES PROMOTORES
- • • • • Gráfica 2 TRASPASOS DEL SISTEMA

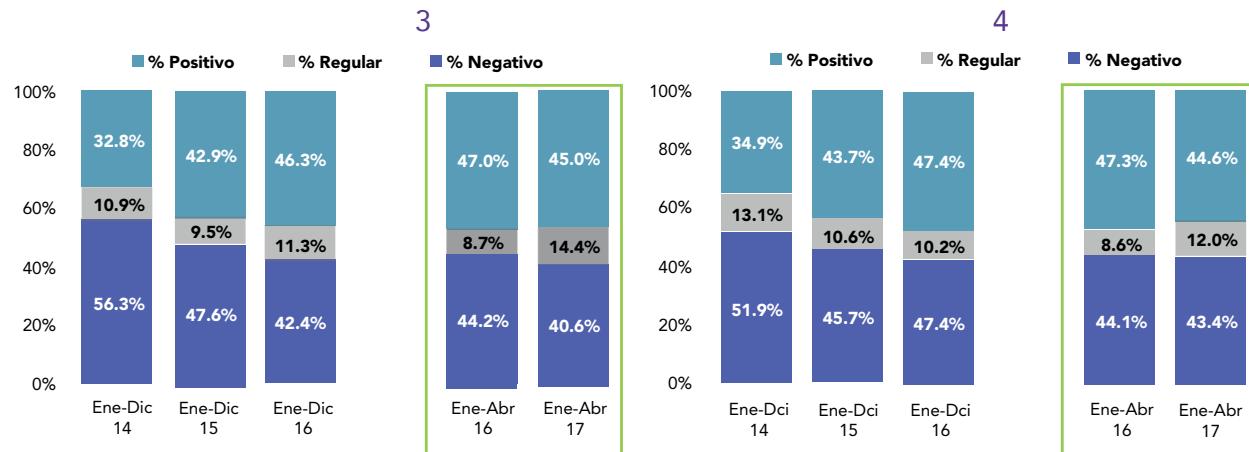


Fuente: CONSAR

Adicionalmente, una proporción importante de los traspasos son considerados “negativos”, es decir, corresponden a ahorradores que se traspasan a una AFORE de menor rendimiento neto en comparación con la Administradora de origen<sup>2</sup>. Si bien estos traspasos han disminuido recientemente, gracias a diversas medidas regulatorias, éstos siguen representando 4 de cada 10 traspasos (gráficas 3 y 4).

• • • • • Gráfica 3 TRASPASOS LIQUIDADOS POR CALIDAD: EVENTOS

• • • • • Gráfica 4 TRASPASOS LIQUIDADOS POR CALIDAD: MONTOS DE RCV



Fuente: CONSAR

## REGULACIÓN Y SUPERVISIÓN PROMOVIDOS POR LA CONSAR

Derivado de las fallas de mercado en el sistema de pensiones, mencionadas anteriormente, durante los últimos años se ha establecido una regulación y supervisión más estricta. Asimismo, se han implementado acciones por parte de la CONSAR que permiten al ahorrador tomar mejores decisiones. El objetivo de la regulación consiste en atenuar o erradicar las vicisitudes del mercado que no permiten su óptimo funcionamiento.

Es importante mencionar que gran parte de la regulación relacionada con traspasos ha ido encaminada a fomentar mejores traspasos, evitar malas prácticas y a garantizar la identidad del trabajador que realiza el trámite. Para esto, se ha hecho uso de los nuevos recursos tecnológicos. A continuación un recuento (ver tablas 2 y 3).

• • Tabla 2 REGULACIÓN ACTUAL DE LA CONSAR PARA FOMENTAR LA EFICIENCIA Y LA COMPETENCIA

Objetivo	Regulación
Fomentar mejores traspasos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Los ahorradores pueden traspasarse después de un año pero podrán hacerlo antes de un año cuando el movimiento sea a una AFOR con mejor IRN (de acuerdo a la edad del ahorrador).</li> <li>El nuevo "Documento de Rendimiento Neto para TRASPASO de AFOR" proporciona información sencilla y atractiva sobre las implicaciones del traspaso; además, se solicita la firma de consentimiento del ahorrador.</li> </ul>
Evitar traspasos indebidos	<ul style="list-style-type: none"> <li>La "Constancia del traspaso" garantiza que el trabajador sea quien realiza el traspaso.</li> <li>El "Expediente electrónico único" genera más controles y mayor seguridad en la información.</li> <li>Incorporación de elementos biométricos de identificación del ahorrador y de los agentes promotores para garantizar la seguridad del traspaso.</li> <li>Fortalecimiento de los procesos de supervisión a través de la vigilancia.</li> <li>Se han realizado sanciones ejemplares para traspasos indebidos.</li> </ul>
Certificación de agentes promotores	<ul style="list-style-type: none"> <li>Establecimiento de nuevos requisitos de certificación para agentes promotores.</li> <li>Creación de una nueva base de datos de agentes promotores que permite tener un mayor control sobre la fuerza de ventas de la industria.</li> <li>Obligación de tener un enrolamiento biométrico de agentes promotores.</li> <li>Obligatoriedad de certificación de agentes promotores por un tercero independiente.</li> </ul>
Remuneración de agentes promotores	<ul style="list-style-type: none"> <li>Implementación de un esquema de remuneración para agentes promotores que privilegia la retención más que el traspaso recurrente.</li> </ul>
Recertificación	<ul style="list-style-type: none"> <li>La "recertificación" introduce un mecanismo que privilegia la retención de clientes.</li> </ul>

Adicionalmente, la CONSAR ha implementado acciones que facilitan a los ahorradores acceder a mayor información:

• • • • • Tabla 3 ACCIONES DE LA CONSAR PARA FACILITAR A LOS AHORRADORES ACCEDER A INFORMACIÓN

Objetivo	Regulación
Provisión de información al ahorrador	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Comparativo de Servicios (MÁS AFORE).</li> <li>● Radiografía financiera.</li> <li>● Radiografía Operativa.</li> <li>● Tablero de inversiones de las AFORE.</li> <li>● Sección de la página de Internet Cómo elegir la mejor "AFORE".</li> <li>● Familia de "Calculadoras de ahorro y retiro".</li> <li>● Estimación personalizada de pensión.</li> <li>● Nuevo estado de cuenta.</li> <li>● Campañas de Comunicación.</li> <li>● Índice de concentración de carteras (próximamente).</li> <li>● Ranking de portafolios de referencia (próximamente).</li> </ul>

Cabe hacer mención que en 2014, la COFECE publicó el “Trabajo de investigación y recomendaciones sobre las condiciones de competencia en el sector financiero y sus mercados”<sup>3</sup>. Es importante mencionar que la regulación y las acciones llevadas a cabo por la CONSAR (mencionadas en las tablas 2 y 3) han seguido estas recomendaciones.

Es decir, en los últimos años se ha implementado una regulación y se han realizado acciones que buscan generar una sana competencia, en donde el trabajador tome decisiones informadas. Esto en beneficio del sistema y de los ahorradores.

## CONSIDERACIONES FINALES

En este documento se han analizado las principales características de la demanda y la oferta en el SAR, haciendo énfasis en los retos de promover competencia entre las AFORE a partir de los traspasos.

Las “fallas de mercado” hacen fundamental la intervención gubernamental para fomentar y regular la competencia en el sector. En este sentido, la CONSAR ha logrado importantes avances como:

- a) Menores traspasos de alta frecuencia (traspasos recurrentes sin valor alguno para el consumidor). En 2015, los traspasos se redujeron 25.2% y los montos 24.3% respecto a 2014, mientras que en 2016, los traspasos se redujeron 11.7% y los montos 24.4% respecto a 2015.
- b) Mayor calidad de los traspasos (más traspasos de Afores de menores rendimientos netos a mayores).

- c) Menor gasto comercial.
- d) Menor número de agentes promotores.
- e) Mejor supervisión; al respecto, fue la CONSAR la que detectó la práctica colusiva que eventualmente sancionó COFECE<sup>4</sup>.
- f) Prácticamente la erradicación de los traspasos indebidos gracias a sanciones ejemplares.
- g) Fin a prácticas que limitan la competencia.

Sin menoscabo de los resultados mencionados, el sistema aún enfrenta grandes retos en materia de competencia por lo que la CONSAR seguirá promoviendo mejores condiciones para los ahorradores.

---

<sup>1</sup> Ver por ejemplo: Calderón, R., Domínguez, E. E., y Schwartz, M. J. (2008). Consumer confusion: the choice of AFORER in Mexico. International Monetary Fund e Impavido, G., y Lasagabaster, E. (2010). New policies for mandatory defined contribution pensions: Industrial organization models and investment products. World Bank Publications.

<sup>2</sup> El rendimiento neto se mide con el Indicador de Rendimiento Neto (IRN), el cual permite comparar el desempeño de las inversiones en el largo plazo.

<sup>3</sup> Para mayor detalle ver: <http://www.gob.mx/consar/articulos/competencia-en-el-sar-la-vision-de-la-cofece>

<sup>4</sup> En días pasados la COFECE emitió un fallo en el que sanciona a algunas AFORER que celebraron acuerdos para limitar los traspasos; lo que disminuyó la competencia que existía entre ellas con el objetivo de reducir su gasto comercial.

Para mayor detalle ver: <https://www.gob.mx/consar/prensa/cofece?idiom=es>

# **PROTECCIÓN DEL CONSUMIDOR EN EL SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO**

Los sistemas de pensiones de cuentas individuales requieren que los usuarios tomen decisiones activas relacionadas con sus recursos para la jubilación.

Estos esquemas, sin embargo, tienen características –por diversas razones- que los hacen complejos y que incentivan la inacción por parte de los consumidores (ahorradores). De ahí que los supervisores de pensiones tengan la importante misión de “proteger al consumidor”.

Un andamiaje de protección al consumidor respaldado por mecanismos legales, regulatorios y de supervisión sólidos y efectivos ayuda a promover la confianza en los sistemas de pensiones. También genera un funcionamiento eficiente y competitivo del sistema que estimula una mayor calidad de los servicios y una disminución de los costos.

Al respecto, en el presente blog se analiza la importancia de la protección al consumidor, las mejores prácticas internacionales en la materia así como las acciones realizadas -y por venir- que ha puesto en marcha la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CONSAR) para proteger a los consumidores.

## **A. ¿POR QUÉ ES IMPORTANTE LA PROTECCIÓN AL CONSUMIDOR EN UN SISTEMA DE PENSIONES?**

El principal argumento para diseñar un marco adecuado de protección al consumidor surge de las características inherentes de los sistemas de pensiones. Por un lado, el ahorro para el retiro en México es un producto de consumo obligatorio, el cual será redimido en el largo plazo; asimismo, se trata de un producto en el que los ahorradores delegan a un “tercero” (la AFOR) la inversión de su patrimonio en transacciones financieras complejas que difícilmente entienden. Finalmente, los seres humanos tenemos una serie de sesgos conductuales a la hora de pensar en el concepto del retiro que suele alejarnos del tema (ver blog). Estos factores, en conjunto, se traducen en un bajo involucramiento de los consumidores hacia su cuenta de pensión y, por ende, en la necesidad de diseñar mecanismos para “protegerlos”.

## **B. REGULACIÓN INTERNACIONAL SOBRE PROTECCIÓN DEL CONSUMIDOR EN LOS SISTEMAS DE PENSIONES**

A nivel internacional existen principios en materia de protección al consumidor. Al respecto,

recientemente IOPS publicó el estudio “El rol de la supervisión relacionada con la protección del consumidor en los sistemas privados de pensiones” en el cual desarrolla un conjunto de buenas prácticas centradas en cinco grandes principios:<sup>1</sup>

- El rol de las autoridades supervisoras
- Información y transparencia
- Educación financiera y “concientización”
- Códigos de conducta de los proveedores de servicios financieros y agentes autorizados
- Mecanismos de quejas y reclamaciones



Entre algunas de las medidas que han implementado otros países para la protección al consumidor –y que México cuenta con muchas de ellas- destacan:

- Programas de educación financiera a los consumidores
- Reglas anti-fraudes
- Reglas “automáticas” de elección de administradora y de fondo de inversión
- Obligación de producir información para consumidores
- Estandarización de productos
- Reglas de “conflictos de interés”
- Regulación de precios
- Regulación para asesores de fondos de pensiones
- Mecanismos de supervisión y sanción, entre otras

## C. PROTECCIÓN DEL CONSUMIDOR EN EL SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO

La CONSAR, desde su creación, ha implementado estrategias encaminadas a la protección del consumidor que se han fortalecido con el paso del tiempo. Siguiendo los principios internacionales, se describen las acciones realizadas por la CONSAR en conjunto con otras instituciones en materia de “protección al consumidor”.

### 1. EL PAPEL DE LAS AUTORIDADES FINANCIERAS EN SISTEMAS PRIVADOS DE PENSIONES.

La misión de la CONSAR es regular y supervisar eficazmente el Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR) para que cada ahorrador construya su patrimonio pensionario; entre sus facultades está regular y expedir disposiciones relacionadas con el sistema, además de imponer sanciones en caso de incumplimiento legal o regulatorio. Dichas facultades se encuentran asentadas en la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro, así como en los en la regulación del SAR.

En la Ley del SAR se establecen criterios muy claros para la conformación de un adecuado Gobierno Corporativo, con contrapesos adecuados, que vele por el interés de los ahorradores.

Para fortalecer sus procesos de supervisión, la CONSAR ha adoptado el modelo de Supervisión Basada en Riesgos. La Supervisión Basada en Riesgos es un enfoque de supervisión que se centra en 1) identificar los riesgos a los que están expuestos las entidades financieras en el mercado en que operan, en este caso, las AFORE y sus fondos de inversión, 2) en evaluar la manera en que las entidades gestionan y mitigan dichos riesgos. Todo ello para garantizar una adecuada protección del patrimonio de los consumidores que cuentan con una AFORE. Cabe destacar, adicionalmente, que en la presente administración se inauguraron las visitas de supervisión en materia de servicios para complementar las que tradicionalmente se han realizado en materia financiera y operativa.

Uno de los temas donde la CONSAR ha tenido una participación activa es en procurar menores precios para los consumidores. En todo el mundo, el tema de las comisiones que se cobran en el sistema financiero ha tomado mayor relevancia particularmente a la luz de creciente evidencia que identifica que los consumidores suelen no estar informados de lo que se les cobra y del impacto negativo que éstas tienen en el patrimonio de los ahorradores. A raíz de una reforma de la Ley del SAR en 2008, la CONSAR adquirió mayores facultades para impulsar una reducción más acelerada de las comisiones que cobran las AFORE. Gracias a ello, tan sólo durante esta administración, las comisiones se han reducido en más de 20%.

Finalmente, México se encuentra a la vanguardia en cuanto a protección al consumidor pues posee una institución dedicada exclusivamente a la protección de los consumidores a través de la Comisión Nacional para la Protección y Defensa de los Usuarios de Servicios Financieros (CONDUSEF).

## 2. INFORMACIÓN Y TRANSPARENCIA

Existe amplia evidencia de la existencia de una brecha significativa de conocimiento en materia pensionaria entre los ahorradores del sistema de pensiones. Ello ha hecho necesario que la CONSAR redoble esfuerzos para generar información relevante que le permita a los ahorradores comparar y elegir correctamente AFORE, así como impulsar medidas de transparencia en el sistema de pensiones. Entre algunas de las herramientas que tiene a disposición para los ahorradores se encuentran:

- a.** El Indicador Neto de Rendimiento (IRN) es una métrica que calcula la CONSAR mensualmente para brindar a los consumidores información relevante respecto a su AFORE. Para simplificar la decisión de los ahorradores se incluyen el rendimiento y la comisión en un solo indicador y se publica mensualmente en la página web de la CONSAR y en el Estado de Cuenta cuatrimestral.
- b.** “La inversión de tu AFORE con lupa” es un nuevo producto lanzado recientemente para brindar mayor información al ahorrador de la composición y el desempeño del portafolio de su AFORE.
- c.** El Estado de Cuenta que reciben más de 40 millones de ahorradores se encuentra estandarizado para simplificar el entendimiento entre los ahorradores. En éste aparecen la tabla de rendimiento neto y el flujo de recursos de entrada durante el periodo (para incentivar la verificación del ahorrador).
- d.** El comparativo en servicios (+MAS AFORE) fue desarrollado en esta administración para ofrecer a los consumidores elementos de comparación en materia de servicios.
- e.** Estimación Personalizada. CONSAR establece que las administradoras tienen la obligación de proveer al trabajador estimaciones personalizadas de pensión que les permitan tomar mejores decisiones de sus recursos.
- f.** La Familia de Calculadoras del Ahorro le permite a los ahorradores conocer el monto futuro de su pensión y la forma de maximizar sus opciones.
- g.** Los nuevos formatos de Traspaso, Registro y Retiro por Desempleo se crearon para prevenir/advertir a los consumidores sobre la importancia de su elección de AFORE y/o el retiro parcial de sus recursos.
- h.** Las Radiografías Financiera y Operativa y el Tablero interactivo de inversiones ofrece a los consumidores mayor información sobre el desempeño de su AFORE para fomentar mejores decisiones.

## 3. EDUCACIÓN FINANCIERA

La CONSAR diseñó al inicio de la presente administración una estrategia de educación previsional de largo plazo, con el objetivo de ofrecer al ahorrador información y herramientas que favorezcan su inclusión financiera y la adopción de una cultura previsional enfocada al retiro. Desde 2013 se han desarrollado un total de 39 acciones/herramientas (campañas de

comunicación, mini-portal de educación financiera, aplicaciones móviles, videos, infografías, cuadernillos, mejoras en la página web, estudios y documentos de trabajo, blog, chat, cursos, circulares de publicidad, encuestas, entre otros) que permiten una mayor comprensión del sistema de pensiones [2].

## 4. CÓDIGOS DE CONDUCTA DE LOS AGENTES Y FONDOS DE PENSIONES

La Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro (LSAR) establece que las AFORE deben atender exclusivamente al interés de los trabajadores y que deben asegurarse que todas las operaciones que efectúen para la inversión de los recursos de éstos se realicen con ese único objetivo. A lo anterior se le conoce como la "Responsabilidad Fiduciaria", es decir a la obligación de anteponer ante todo el interés de los ahorradores al realizar inversiones en los mercados financieros (ver blog "¿Cómo toman las decisiones las AFORE?").

El Gobierno Corporativo en las AFORE es fundamental para el funcionamiento del sistema de pensiones. Uno de los objetivos de CONSAR, desde su creación, es asegurarse que las administradoras cuenten con un proceso de toma de decisiones robusto, con contrapesos adecuados y responsabilidades bien delimitadas para cada uno de los participantes La LSAR establece requisitos mínimos que deben cumplir los órganos de gobierno de las AFORE: Consejo de Administración, Comité de Inversión y Comité de Riesgos Financieros.

El Comité de Inversión y el Comité de Riesgos Financieros establecen y aprueban los mecanismos de inversión y generan métricas de riesgos financieros para fomentar mejores rendimientos para el trabajador. Adicionalmente, los consejos de administración y los comités deben contar con Consejeros Independientes. Por último, las administradoras deben contar con un contralor normativo quien es responsable de vigilar el cumplimiento de la normatividad interna y externa de las AFORE, la eficiente operación de la misma y la protección de los intereses de los trabajadores. En 2016 se emitió nueva regulación para fortalecer esta figura. Además, las AFORE deben contar con códigos de ética para sus funcionarios y deben prever reglas de operación para atender casos de posible conflicto de interés.

Es importante destacar que la legislación establece que las AFORE deben contar con agentes promotores certificados y debidamente capacitados para garantizar que ofrezcan asesoría de calidad a los ahorradores. En 2015 se emitió nueva regulación para garantizar un mayor control sobre los agentes promotores y su mejor capacitación. En este sentido, se han erradicado prácticamente los traspasos indebidos, y se ha logrado también una disminución en los traspasos negativos, es decir cuando el trabajador se traspasó a una AFORE con un IRN menor.

## 5. QUEJAS Y RECLAMACIONES

La legislación de la CONDUSEF establece que la primera instancia del trabajador para realizar consultas, reclamaciones y quejas es la Unidad Especializada de cada AFORE; en segunda instancia, en caso de no quedar atendida la petición del trabajador, es posible realizar quejas y reclamaciones directamente ante la CONDUSEF, quien cuenta con facultades coercitivas sobre las administradoras.

Cabe destacar que la CONDUSEF cuenta con indicadores y estadísticas para analizar las reclamaciones de los usuarios a las instituciones financieras, además, cuenta con estadísticas de resolución de asuntos concluidos.

## D. PRÓXIMAS ACCIONES PARA FORTALECER LA PROTECCIÓN DEL CONSUMIDOR EN EL SAR

La CONSAR desempeña un papel fundamental en garantizar una adecuada protección del consumidor en el sistema de pensiones. Al respecto es importante señalar que México cubre con todos los principios de protección al consumidor propuestos por los organismos internacionales.

No obstante, aún quedan pendientes para fortalecer la protección al consumidor en el SAR. Por ello, CONSAR trabaja en cuatro nuevos proyectos que planea poner a disposición de los consumidores antes del final de la presente administración:

1. Nueva Circular de Servicios. Como ya se comentó en un blog reciente “Calidad de los servicios en la industria de las AFORES: ¿Cómo mejorarlos?” [3] es imperativo mejorar los servicios en la industria de las AFORE. Por ello, la CONSAR trabaja en una nueva Circular para establecer criterios mínimos en la calidad de los servicios que ofrecen las AFORE a los consumidores.
2. Próximamente la CONSAR dará a conocer un nuevo documento titulado “Evolución de la inversión de las AFORE durante el sexenio” donde los ahorradores podrán conocer el desempeño que tuvo el portafolio de su AFORE en estos casi 6 años, así como la evolución que tuvo la inversión por activo.
3. La CONSAR dará también a conocer próximamente su nuevo “Índice de Diversificación”, una métrica que busca brindar mayor información a los consumidores respecto a la calidad de su AFORE medida a través del grado de diversificación de su portafolio.
4. Finalmente, la CONSAR publicará en algunas semanas un documento de “Mejores Prácticas de Gobierno Corporativo” el cual ofrecerá a las AFORE algunas líneas de acción futura para fortalecer sus gobiernos internos.

---

<sup>1</sup> La Organización Internacional de Supervisores de Pensiones (IOPS, por sus siglas en inglés) tiene el objetivo de mejorar la calidad y eficacia de los sistemas privados de pensiones a nivel internacional. México ocupa actualmente la Presidencia de IOPS.

<sup>2</sup> [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/356025/Jueves\\_2\\_de\\_agosto\\_de\\_2018.\\_Presentaci\\_n\\_de\\_Carlos\\_Ram\\_rez\\_Fuentes\\_\\_Presidente\\_de\\_la\\_CONSAR.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/356025/Jueves_2_de_agosto_de_2018._Presentaci_n_de_Carlos_Ram_rez_Fuentes__Presidente_de_la_CONSAR.pdf)

<sup>3</sup> <https://www.gob.mx/consar/articulos/calidad-de-los-servicios-en-la-industria-de-las-afores-como-mejorarlos?idiom=es>

# AL MOMENTO DEL RETIRO ¿QUÉ OPCIONES TIENE EL AHORRADOR? MODALIDADES DE PENSIÓN: RENTA VITALICIA Y RETIRO PROGRAMADO

El cambio demográfico hacia un mayor envejecimiento de la población tenderá a acelerarse en México durante la próxima década, tiempo en que el sistema de pensiones de cuentas AFORE iniciará gradualmente con la etapa de desacumulación de los recursos, es decir, el pago de pensiones producto del ahorro acumulado en dichas cuentas.

Una duda sistemática que persiste entre los ahorradores en el sistema de pensiones tiene que ver con lo que ocurre con sus recursos acumulados en su cuenta AFORE al momento de cumplir con los requisitos de la jubilación. ¿Se entregarán todos los recursos en efectivo? ¿o cuáles son las modalidades de pensión que tiene el SAR? Este documento busca aportar información al respecto.

## 1. LA NECESIDAD DE PLANEAR UN RETIRO ADECUADO

Es común suponer que la jubilación será una etapa de descanso y gozo del tiempo libre, sin embargo, esto solo será posible si se dispone de cierta estabilidad financiera. Para que un pensionado pueda disfrutar de su jubilación, algunos estudios señalan que resulta suficiente contar con una pensión equivalente entre el 50 y 70% del ingreso que se gozaba en la etapa productiva previa al retiro (lo que se conoce como la tasa de remplazo). ¿Por qué? Simplemente porque se reducen ciertos gastos como la manutención de los hijos, el pago de alguna hipoteca o de créditos. En cambio, es importante considerar que los gastos en salud suelen incrementarse.

Cuando un trabajador se afilia a un sistema de pensión suele hacerlo con la expectativa de que, al llegar al momento del retiro, la pensión le permita mantener su calidad de vida. Sin embargo, es indispensable que el trabajador conozca las características del sistema al que está afiliado y entienda qué factores serán los determinantes del monto de su pensión.

En el Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR) existen diversas formas de mejorar los ingresos durante el retiro, es decir, el monto de la pensión mensual.

**Acumulando más ahorro en la cuenta individual:** lo que se logra de mejor manera si desde los primeros años productivos:

- Se trabaja consistentemente en el sector formal de la economía (i.e. se incrementa el número de aportaciones),
- Se realizan aportaciones voluntarias de forma recurrente (i.e. se incrementa el monto del ahorro previsional), y/o
- Elegir AFORE correctamente, siempre verificando el rendimiento neto

**Años en el retiro:** conforme la expectativa de vida siga aumentando, el esfuerzo de ahorro de las personas deberá ser mayor. Por ejemplo, si un trabajador se retira anticipadamente a los 60 años (como muchos mexicanos lo hacen hoy), estadísticamente se espera que viva 21 años más, por lo que deberá prever que su ahorro previsional alcance para financiar este número de años.

## 2. LA NECESIDAD DE PLANEAR UN RETIRO ADECUADO

Es importante destacar que el diseño del sistema de pensiones no termina al momento del retiro del trabajador; es necesario que una vez acumulada cierta cantidad de ahorro, el sistema ofrezca “formas adecuadas” para convertir dichos ahorros en un ingreso predecible.

El problema al que se enfrenta el trabajador en el momento que decide retirarse es ¿cómo administrar el ahorro acumulado, de tal forma que pueda asegurar una estabilidad económica por el resto de su vida?

Si no existiera el factor de incertidumbre del tiempo que será necesario financiar una pensión, la solución a este problema sería muy fácil: habría que dividir los ahorros entre el número de años que vivirá el individuo. El problema es que no existe certeza en lo que pasará hacia adelante:

- **No se sabe cuántos años viviremos.** Lo único que se conoce es una aproximación (esperanza de vida) que indica cuántos años en promedio viven las personas de cierta edad, pero en lo individual cada caso es distinto. A la probabilidad de vivir más allá de lo “esperado” se le conoce como “**riesgo de longevidad**”. Se concibe como un riesgo desde el punto de vista actuarial porque puede ocasionar el agotamiento de los recursos ahorrados al tener que financiar el consumo por un periodo mucho mayor al que se planeó.
- **No existe certeza sobre el nivel de rendimientos que obtendrán los ahorros.** El dinero debe invertirse con el fin de obtener un rendimiento, sin embargo, no existe ningún instrumento o proyecto de inversión cuyo rendimiento esté exento a los movimientos en los mercados (volatilidad).
- **No existe seguridad sobre el nivel de inflación que se enfrentará en el futuro.** Si se decidiera guardar el dinero “debajo del colchón” (o en una cuenta de cheques que otorgue bajos rendimientos), lo único que se garantizaría sería la pérdida de su poder adquisitivo a través del tiempo, derivado del incremento en los precios de los bienes de consumo (inflación)\*. Aunque las condiciones macroeconómicas de México han mejorado de manera notable, dejando atrás los periodos de inflación elevada, en todo el mundo el factor inflación debe considerarse en los factores de riesgo para las pensiones.

### 3. MODALIDADES DE PAGO DE PENSIÓN EN MÉXICO

En México, las leyes de seguridad social contemplan dos modalidades de pago de pensión: la Renta Vitalicia y el Retiro Programado.\*\*

#### RENTA VITALICIA (RV)

Un pensionado que no desee exponerse a los riesgos económicos que subsisten en la etapa del retiro puede adquirir una Renta Vitalicia, que funge como un seguro.

Al adquirir una RV, el trabajador “compra” una pensión mensual vitalicia fija, ajustada anualmente con la inflación. No importa cuántos años viva el jubilado, al adquirir una renta vitalicia, se garantiza el pago de una pensión predeterminada.

En México, las aseguradoras son las que pagan la RV y, por tanto, son quienes absorben el “riesgo de longevidad” a cambio de un cobro (prima), comprometiéndose a asegurar el monto de la pensión durante la vida del pensionado.

A pesar de que la RV puede concebirse como la modalidad ideal para la mayoría de las personas dado la protección vitalicia que ofrece, la evidencia sugiere que existen algunos factores que deben ser considerados por el futuro pensionado:

- No pueden revertirse, por lo que el ahorrador pierde el control y la liquidez sobre sus recursos. Por tanto, al adquirir una renta vitalicia, el pensionado debe renunciar a la posibilidad de dejar un legado o herencia (en efectivo) a sus descendientes, mantener un fondo disponible para enfrentar contingencias (gastos impredecibles de salud) o aprovechar oportunidades de inversión.
- Se entrega un monto importante de recursos iniciales a cambio de recibir pequeños flujos periódicos, lo que siempre puede generar cierto rechazo por el ahorrador.
- Por último, dado que es un contrato de largo plazo con la aseguradora, puede existir cierto temor con la contraparte (riesgo de contraparte) situación que se mitiga con una correcta regulación y supervisión del sector asegurador.\*\*\*

#### EL RETIRO PROGRAMADO (RP)

En contraste, el Retiro Programado permite que el pensionado mantenga la propiedad de sus recursos, ya que estos permanecen invertidos en la AFORE, a quien le corresponderá pagar la pensión al ahorrador. La AFORE deberá realizar un cálculo para determinar el monto de la pensión sobre la base del fondo ahorrado y algunas otras variables, recalculando el monto cada año.

El RP puede ofrecer beneficios distintos (complementarios) a la de la RV:

- Permite posponer la compra de una RV en caso de tener tasas de interés

excepcionalmente bajas donde el costo de la Renta Vitalicia sube (annuitization risk), permitiéndole migrar a RV posteriormente.\*\*\*\*

- Al mantener la propiedad de los recursos, permite heredar el remanente, lo que puede resultar una opción adecuada para pensionados cuya esperanza de vida se encuentre disminuida a consecuencia de alguna enfermedad.
- Permite participar de las ganancias (y de los riesgos) de los mercados financieros ya que los recursos permanecerán invertidos durante la etapa de la jubilación en una Siefore conservadora.\*\*\*\*\*

A manera de resumen se destacan las principales diferencias entre las dos modalidades de pago de pensión que existen en el SAR:

#### • • • • • • • • • • CUADRO COMPARATIVO ENTRE RV Y RP

Concepto	Renta Vitalicia (RV)	Retiro Programado (RP)
Inversión de los recursos	Reservas de la aseguradora, régimen de inversión muy conservador	SIEFORE más conservadora
Siempre se recibe el mismo monto de pensión	Sí, es fija, indexada a la inflación	No, es decreciente y depende del saldo remanente, rendimientos y esperanza de vida
Garantiza la pensión de por vida	Sí	No
Riesgos financieros (mercado, inflación)	No existe	Existe
Riesgo de contraparte	Muy bajo	No existe
Posibilidad de retirar el dinero sobrante de la cuenta en caso de fallecimiento	No	Sí

Independientemente de la modalidad que seleccione el pensionado, en caso de que éste posea dependientes económicos (se encuentre casado, tenga hijos menores de edad, etc.), la legislación mexicana obliga a adquirir un seguro de sobrevivencia que pagará a su fallecimiento las pensiones de viudez, orfandad o ascendencia que les correspondan a sus beneficiarios.

## 4. ¿EXISTEN EXCEPCIONES?

La normativa del SAR contempla dos situaciones en las que el trabajador puede recibir todo o una gran parte de su ahorro previsional en una sola exhibición:

- **Negativa de pensión.**- El diseño del sistema considera que el trabajador debe cubrir un mínimo de cotizaciones requeridas (1,250 semanas bajo la LSS-97; 25 años bajo la LISSSTE-07) para poder acceder a una pensión mínima garantizada. En caso de

no alcanzar dicho requisito, la totalidad de los recursos de la cuenta AFOR<sup>E</sup> le serán entregados en una sola exhibición.\*\*\*\*\*

Sin restarle mérito a este criterio de justicia en el sistema, es importante hacer notar que el trabajador que no goza de la protección del esquema de seguridad social formal queda expuesto al llevarse de golpe todo lo ahorrado durante más de 40 años.

- **Excedente por encima de la Pensión Mínima Garantizada.**- En este caso, se considera que el trabajador que acumule recursos en su cuenta que le permitan obtener al menos un ingreso determinado, que sea 30% superior a lo que las leyes de seguridad social referencian como Pensión Mínima Garantizada (PMG), el trabajador podrá retirar el remanente de sus recursos acumulados en una sola exhibición.\*\*\*

Como ya se mencionó anteriormente, en aras de gozar de un retiro adecuado, sería recomendable que el trabajador se asegurara de adquirir una pensión al menos equivalente al 70% del ingreso que obtenía en su etapa activa.

---

\* Una inflación constante de 3%, en línea a la experimentada en México en los últimos años, puede reducir el poder adquisitivo de un salario/pensión (que no se incremente de igual manera) a la mitad, en el transcurso de 15 años.

\*\* Aplica para los trabajadores que se pensionen por cesantía en edad avanzada o vejez bajo las leyes reformadas del IMSS e ISSSTE: LSS97 y LISSSTE07. Las pensiones de invalidez y vida, así como las de riesgo de trabajo no son sujetas a elección de modalidad.

\*\*\* Una aseguradora es solvente si es capaz de cumplir con las obligaciones derivadas de sus contratos bajo todas las circunstancias razonablemente previsibles, razón por la cual la autoridad (CNSF) les requiere la manutención de reservas por encima de sus obligaciones (márgenes) y la observancia de un régimen de inversión (RI) restrictivo.

\*\*\*\* La Ley le permite transitar de RP a RV en cualquier momento, siempre que la RV contratada sea al menos equivalente a una Pensión Mínima Garantizada (PMG).

\*\*\*\*\* El rendimiento que "ofrecen" las RV es generalmente menor al que podría obtener una AFOR<sup>E</sup>, ocasionado por una regulación más conservadora en el mercado de seguros.

\*\*\*\*\* Cabe señalar que en el sistema de reparto (anterior a la reforma LSS 73), el trabajador que no cumplía con los requisitos de pensión perdía todas sus aportaciones realizadas. En cambio, con el nuevo esquema de ahorro para el retiro se le hace entrega de todo su ahorro (incluyendo la Cuota Social aportada por el Gobierno Federal).



# LA DIGITALIZACIÓN DEL SAR

# MÁS DE 52 MILLONES DE AHORRADORES BENEFICIADOS CON LA NUEVA REGULACIÓN OPERATIVA DEL SAR

Nuevo modelo de traspasos fortalecerá la toma de decisiones de los ahorradores

- Se crean incentivos para mejorar los servicios en el SAR
- Digitalización de la Base de Datos Nacional del SAR otorgará mayor seguridad en el manejo de datos personales
- Se incluirán por primera vez los biométricos para autentificación de expedientes

En días pasados se publicaron en el Diario Oficial de la Federación diversas modificaciones regulatorias a la Circular Única Operativa (CUO), una de las disposiciones normativas centrales del SAR, que harán transitar al Sistema de Ahorro para el Retiro a la digitalización de la información, a fin de garantizar mayor seguridad en el manejo de los datos personales y minimizar los costos tanto para los ahorradores como para las AFORE. Lo anterior también permitirá un mejor control de los traspasos de cuentas y evitará la duplicidad de registros.

La nueva CUO tiene cuatro grandes objetivos:

- 1 Se propone un nuevo modelo de traspasos que deberá fortalecer la toma de decisiones de los ahorradores
- 2 Se generan incentivos para que las AFORE tengan mayor contacto con sus clientes y ofrezcan mejores servicios
- 3 Se garantizará mayor seguridad de la información de los ahorradores en el Sistema a través de la creación de un **Expediente Electrónico Único** para cada trabajador
- 4 A través de la incorporación y el aprovechamiento de tecnología de vanguardia en varios de sus procesos centrales, se busca reducir los costos operativos del SAR

A continuación se detallan brevemente las modificaciones a los principales procesos operativos:

- En materia de Traspasos, se llevarán a efecto dos importantes cambios: A partir de marzo próximo, TODOS los traspasos que se celebren en el Sistema deberán venir acompañados por una notificación previa vía SMS que validará que sea al ahorrador quien lleva a cabo el trámite y que fue él quien decidió libremente celebrarlo. Adicionalmente, para garantizar una mejor toma de decisiones, el ahorrador deberá firmar el nuevo documento de Indicador de Rendimiento Neto que busca orientarlo de mejor manera respecto a su decisión.

Asimismo, la nueva CUO plantea reducir el tiempo de gestión del traspaso, ahorrándole al trabajador hasta 20 días hábiles en el trámite. También se crea un esquema de protección de la información que recaerá ahora en la AFORE y no en la actuación del Agente Promotor, al tiempo que se generan más controles en los trámites para garantizar la seguridad del trámite.

- Para incentivar que las AFORE provean mejores servicios y calidad en la atención a sus clientes, por primera vez en el Sistema se establecerá el denominado proceso de Recertificación. Esta medida busca cambiar radicalmente los incentivos de los agentes promotores al pasar de un modelo basado exclusivamente en la promoción del traspaso de cuentas a otro enfocado en la retención de los clientes. Para “retener” a un ahorrador, las Administradoras deberán entrar en contacto directo con él para obtener su consentimiento y, en caso de ser afirmativo, continuar administrando su cuenta por un año adicional (durante ese año, ninguna otra AFORE podrá traspasar la cuenta a menos que el trabajador lo solicite expresamente con su propia AFORE). Por tanto, una AFORE que desee “retener” a su cliente, deberá contactarlo frecuentemente para conocer más sobre las necesidades de sus trabajadores y su grado de satisfacción. De esta forma, el trabajador tendrá la oportunidad de valorar su decisión con base en el servicio que le ha sido otorgado.
- Por primera ocasión en el SAR, se creará un Expediente Electrónico Único para cada trabajador mismo que le acompañará durante toda su vida laboral, sin importar en qué AFORE se encuentra. El Expediente Electrónico Único contará con 11 elementos de validación, entre los que se encuentran: datos de contacto, fotografía, historial de movimientos y servicios, así como diversa información y documentación que se genere durante su permanencia en el SAR. A partir de 2016, adicionalmente, se integrará al Expediente Electrónico Único la huella y voz del trabajador, elementos biométricos que permitirán reducir significativamente los costos asociados al almacenamiento y administración de expedientes en el Sistema, lo cual evitará duplicidades o inconsistencias en la información y fomentará un mayor control en el uso y administración de la misma.

- El SAR empezará a trabajar por primera vez con datos Biométricos personales de los ahorradores y de los Agentes Promotores. A través de un nuevo esquema de autenticación que servirá como el “identificador único” de cada ahorrador, integrado por sus huellas digitales y la voz, se fortalecerá la verificación de la identidad de los trabajadores y los controles de seguridad al momento de realizar algún trámite, además de que impactará positivamente en la reducción de costos a los participantes del SAR. También el Registro y el Traspaso serán más fiscalizables, toda vez que los agentes promotores contarán con un expediente electrónico asociado a su huella digital y voz para corroborar su identidad.

La creación del expediente electrónico y el uso obligatorio de biométricos permitirá crear una nueva Base de Datos Nacional del SAR (BDNSAR) digitalizada con los biométricos de los ahorradores. Para lograrlo se aprovecharán los diversos puntos de contacto del trabajador con su AFORE: registro, retiros, traspaso, cambio de domicilio, solicitud de estado de cuenta, recertificación, entre otros. De esta manera, se logrará gradualmente el objetivo de la digitalización total del SAR. Lo anterior también dará al ahorrador acceso a consultar su información en cualquier momento y lugar, lo que permitirá acercarlo más a su cuenta AFORE ofreciéndole contar con los más altos estándares de protección de su información personal.

La implementación de los diversos cambios a la CUO se realizará de acuerdo con un calendario preestablecido en la Circular, donde se establece la transitoriedad de cada una de las medidas.

Descripción	Entrada en vigor
Principales procesos que se incorporan o modifican: Registro y Traspasos, Expediente Electrónico, Recertificación.	Lunes 2 de marzo de 2015
Uso de la huella y la voz para gestionar procesos operativos en el SAR.	Lunes 4 de enero de 2016

# LOS BENEFICIOS DEL EXPEDIENTE ELECTRÓNICO ÚNICO PARA LOS AHORRADORES DEL SAR

Uno de los cambios más significativos que plantea la nueva Circular Única Operativa dada a conocer hace algunos días es la introducción de una innovadora agenda de Digitalización del Sistema de Ahorro para el Retiro.

Como eje de dicha agenda se encuentra la introducción del Expediente Electrónico Único, un cambio que transformará la operación del sistema de pensiones y traerá importantes beneficios para sus más de 52 millones de ahorradores.

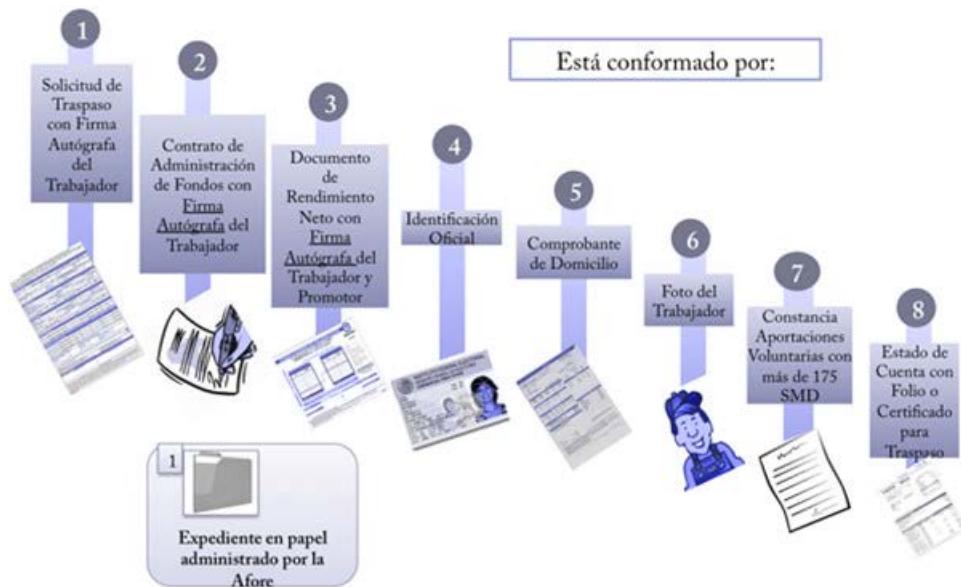
Los beneficios más evidentes para los ahorradores serán:

- Más y mejores servicios para los ahorradores del sistema de pensiones ya que las AFORÉ tendrán mayores incentivos para contactar a sus clientes
- Mayor seguridad en el manejo de la información de los ahorradores lo que inhibirá el riesgo de cualquier práctica indebida
- Mayor certeza para los ahorradores de la validez de la información de la cuenta individual lo que reducirá los errores en el llenado de los formatos tradicionales en papel
- Menores costos de la operación del sistema de pensiones que redundarán, de mediano y largo plazo, en menores costos para los ahorradores

## LA RELEVANCIA DE TENER UN EXPEDIENTE ELECTRÓNICO ÚNICO PARA LA CUENTA AFORÉ

Los expedientes de los ahorradores en el SAR se han ido conformando en papel a lo largo de más de 17 años y hoy, dichos expedientes, son custodiados por la AFORÉ en la que se encuentra el trabajador. Cada vez que un ahorrador decide cambiar de AFORÉ, por ejemplo, se requiere un nuevo llenado de su expediente. Por tanto, las AFORÉ resguardan hoy más de 52 millones de expedientes (más los millones que se han

destruido en los 17 años de operación del sistema) y cada uno está conformado por ocho documentos que se describen a continuación:



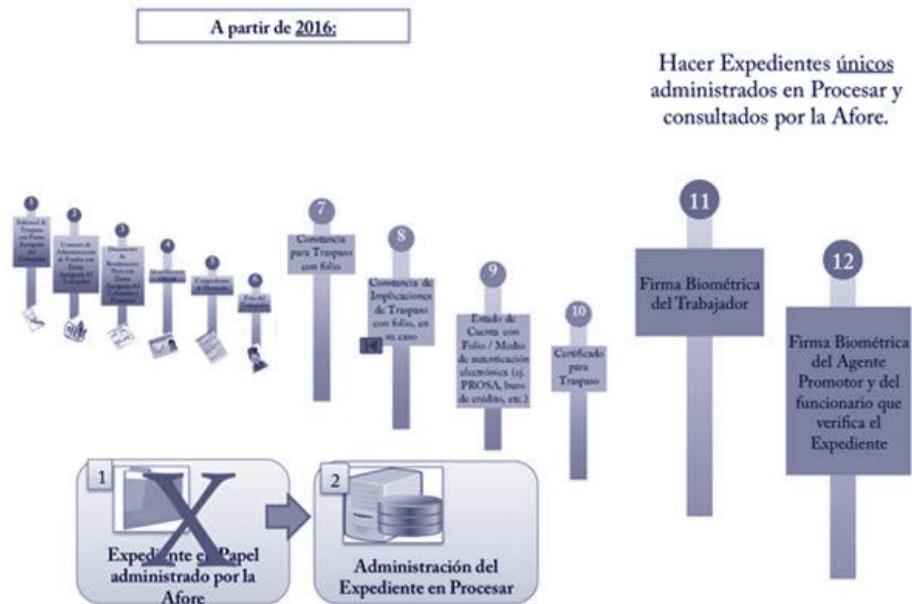
En esta condición, sin embargo, los expedientes de los ahorradores presentan cuatro importantes vulnerabilidades:

- Son vulnerables a extravíos,
- Son vulnerables a errores en su llenado que posteriormente se traduce en problemas para los ahorradores
- Son vulnerables a una falta de control en su manejo por parte de los Agentes Promotores
- Se incentiva una ineficiente duplicidad de documentos, sobre todo cuando se realiza el traspaso de una Administradora a otra

**El Expediente Electrónico Único, por el contrario, será un solo documento, digitalizado y que descansará en la empresa que procesa y explota la Base de Datos del SAR (PROCESAR) y no en la AFOR. El expediente único contará con diversos elementos de validación que permitirán la identificación de los ahorradores, sus operaciones y trámites realizados en el SAR a lo largo de toda su vida laboral entre los que se encuentran: datos de contacto, CURP, fotografía, firma biométrica suya y del agente promotor, historial de movimientos y servicios, así como diversa información y documentación que se generará derivada de los trámites, servicios o transacciones que realicen ante alguna AFOR.**

La creación del **Expediente Electrónico Único** permitirá crear una nueva Base de Datos Nacional del SAR (BDNSAR) digitalizada, con los datos y documentos de los ahorradores.

Adicionalmente, a partir de 2016 se integrarán al **Expediente Electrónico Único** dos elementos biométricos adicionales del ahorrador: la huella digital y la voz. Ambos permitirán reducir significativamente los costos asociados al almacenamiento y administración de expedientes en el Sistema, evitando así duplicidades o inconsistencias en la información y fomentando un mayor control en el uso y administración de la misma.



Lo anterior también dará al ahorrador acceso a consultar su información en cualquier momento y lugar, lo cual permitirá acercarlo más con su cuenta AFORE, contando siempre con los más altos estándares de protección de su información personal. ¿Cómo se logrará digitalizar la información de tantos millones de ahorradores en el SAR? Para digitalizar la información de las más de 52 millones de cuentas de ahorradores en el SAR se aprovecharán los diversos momentos en que el trabajador hace contacto con su AFORE para realizar algún trámite:

## ¿CÓMO SE LOGRARÁ DIGITALIZAR LA INFORMACIÓN DE TANTOS MILLONES DE AHORRADORES EN EL SAR?

Para digitalizar la información de las más de 52 millones de cuentas de ahorradores en el SAR se aprovecharán los diversos momentos en que el trabajador hace contacto con su AFORE para realizar algún trámite:

- Registro
- Traspaso
- Recertificación
- Modificación o actualización de datos

- Separación o unificación de Cuentas Individuales
- Elección de Sociedades de Inversión
- Disposición de recursos total o parcial
- Reintegro de recursos derivado de un Retiro Parcial por Desempleo, o
- Contrato de Retiro Programado o Pensión Garantizada

Es decir, cada vez que el trabajador entre en contacto con su AFORE, ésta estará obligada a integrar su **Expediente Electrónico Único**. De esta manera, se logrará gradualmente el objetivo de la Digitalización total del SAR.

Las estimaciones apuntan a la conformación de 6 millones de **Expedientes Electrónicos Únicos** al año, lo cual dará como resultado que gradualmente cada trabajador en el SAR cuente con su expediente íntegro y resguardado acorde a lo que marcan los más altos estándares internacionales. Esta medida, además de fortalecer la seguridad en el proceso de registro y traspaso de los ahorradores, reducirá costos operativos en el Sistema.

Cabe destacar que en este proceso el trabajador no debe realizar ningún trámite adicional; será responsabilidad de la AFORE buscar al ahorrador para que de manera personalizada, automática y transparente, le solicite los documentos que conformarán su **Expediente Electrónico Único**.

Por su parte, tanto el Expediente Electrónico Único como los mecanismos de autenticación biométrica serán utilizados para certificar e identificar a los Agentes Promotores y ejecutivos de servicio de las AFORE que interactúen y ejecuten registros, traspasos y cualquier otro servicio que impacte en la información y recursos monetarios del trabajador.

## INFORMACIÓN IMPORTANTE:

**EXPEDIENTE DE IDENTIFICACIÓN** únicamente para los siguientes servicios:

Presentar Original: Identificación oficial y comprobante de domicilio (3 meses de vigencia)

TAMBIÉN se tomará una FOTOGRAFÍA y solicitarán los siguientes DATOS

• NSS, en su caso	• Actividad económica	• Domicilio particular
• Fecha de Nacimiento	• Nivel de estudios	• Domicilio laboral (opcional)
• Género	• Datos de contacto	• Dos referencias personales mayores de edad, incluyendo nombres completos, CURP y teléfono
• RFC	• Teléfono fijo y/o celular	• Datos de los beneficiarios, incluyendo nombres completos, CURP (opcional)
• Ocupación	• Correo electrónico (opcional)	

Además, dependiendo del tipo de SERVICIO deberás presentar los siguientes documentos:  
(ubícalos por el número de trámite)

1	2	3	4	5	6	7	8
<b>Registro:</b> Ninguno	Ningún documento adicional	Documento de actualización que corresponda	<b>Unificación:</b> • IMSS: Formato de certificación de regularización de datos • ISSSTE: Comprobante de pago emitido por la dependencia o comprobante de la ICEFA	Ningún documento adicional	<b>Parciales:</b> • Certificado de derecho o resolución • Estado de cuenta bancario con cuenta CLABE, en su caso	Ningún documento adicional	
<b>Traspaso:</b> Estado de cuenta con folio			<b>Separación:</b> • IMSS: Formato de certificación de regularización de datos y copia simple del documento con el que acredite la titularidad de los recursos de la cuenta • ISSSTE: Copia simple del documento con el que acredite la titularidad de los recursos de la cuenta		<b>Totales:</b> • Resolución o concesión de pensión • Estado de cuenta bancario con cuenta CLABE, en su caso		

# LA NUEVA AFORO MÓVIL, UNA PALANCA DE INCLUSIÓN FINANCIERA

La semana anterior se llevó a cabo el III Foro de Inclusión Financiera. En esta ocasión se contó con la participación del Presidente de la República, del Secretario de Hacienda y Crédito Público, de la Subsecretaría de Hacienda, del Gobernador del Banco de México y de la Reina Máxima de los Países Bajos, entre otros.

Los temas de discusión giraron alrededor de la presentación de la Estrategia Nacional de Educación Financiera, el rol y oportunidades de inclusión que ofrecen las tecnologías FinTech, así como el papel de los legisladores para fomentar la inclusión financiera.

Existe hoy un consenso a nivel global que señala que el acceso de la población a servicios financieros adecuados es un elemento crítico para mejorar su calidad de vida e impulsar el desarrollo económico. A pesar de su relevancia, en la práctica, la inclusión financiera es una tarea endemoniadamente compleja.

## ¿QUÉ ES LA INCLUSIÓN FINANCIERA?

De acuerdo al Comisión Nacional de Inclusión Financiera (CONAIF), la inclusión financiera contiene cuatro componentes fundamentales:

- **Acceso.** La infraestructura disponible para ofrecer servicios y productos financieros, como sucursales, cajeros automáticos, correspondentes y terminales punto de venta, entre otros.
- **Uso.** Se refiere a la adquisición o contratación, por parte de la población, de uno o más productos o servicios financieros, así como a la frecuencia con que éstos son utilizados.
- **Protección al consumidor.** Se refiere a que los productos y servicios financieros que se ofrezcan a la población, se encuentren bajo un marco que garantice como mínimo la transparencia de información, el trato justo y mecanismos efectivos para la atención de quejas y asesoría de los clientes contra prácticas desleales y abusivas.
- **Educación financiera.** Se refiere a las acciones para que la población adquiera aptitudes, habilidades y conocimientos para estar en posibilidad de evaluar la oferta de productos y servicios financieros.

## INCLUSIÓN FINANCIERA Y AHORRO PARA EL RETIRO

Por ley, la inclusión al sistema financiero mexicano es automática para los trabajadores del sector que cuentan con seguridad social. Los institutos de la Seguridad Social (IMSS e ISSSTE) incluyen automáticamente a sus afiliados, abriendo una cuenta individual de ahorro para el retiro (Cuenta AFORE) para cada nuevo trabajador.

Sin embargo, en México, hasta 60% de los trabajadores se encuentra empleado informalmente o trabaja como un independiente y por tanto no tiene acceso a la seguridad social como lo corroboran los recientes datos de CONEVAL (<http://www.coneval.org.mx/Paginas/principal.aspx>).

Los trabajadores independientes son todos aquellos que trabajan en un negocio propio. Son dueños del bien o producto que elaboran o venden, deciden cómo y dónde promover sus productos o servicios. Ejemplo de este tipo de trabajadores son los microempresarios, artesanos, plomeros, empleados domésticos, electricistas, taxistas, pero también los abogados, contadores, médicos, sicólogos y arquitectos, que trabajan por su cuenta.

Si bien, los trabajadores independientes cuentan con condiciones de trabajo que pueden resultar atractivas como la flexibilidad de horario, una mayor autonomía y potencial de crecimiento, así como un mejor balance entre el hogar y el trabajo, sin duda también valoran los servicios de los que son excluidos al no cotizar a la seguridad social, como son el servicio médico, las guarderías, un seguro de vida o el ahorro para la vivienda y el retiro.

Sin embargo, sus ingresos suelen ser más inestables que los de los trabajadores asalariados, lo que les dificulta llevar a cabo aportaciones voluntarias de forma sistemática. Además, aunque no es privativo de este tipo de trabajadores, la falta de educación financiera, su preferencia por las inversiones de corto plazo, la inercia y el retraso en la toma de sus decisiones, así como el desconocimiento del sistema financiero, les impide tomar el control de una planeación financiera de largo plazo.

## INDEPENDIENTES Y AFORES: ¿POR QUÉ NO ESTÁN?

A 10 años de la apertura del sistema de pensiones a los trabajadores independientes, sabemos que la inmensa mayoría NO cuenta con una cuenta AFORE. Las razones de esta escasa penetración de las AFORE en el segmento de los trabajadores independientes es multifactorial:

- 1 Dificultad para hacer el trámite de apertura de una cuenta AFORE como independiente
- 2 Escasa promoción de las AFORE vía sus agentes promotores
- 3 Escasa difusión de las AFORE de las bondades de ahorrar en una AFORE
- 4 Desconocimiento
- 5 Desconfianza
- 6 Falta de cultura de ahorro y previsional

El problema de mantener esta inercia es que de no incorporarse a una AFORE de manera voluntaria e iniciar un esfuerzo sistemático de ahorro, al llegar a la vejez, los trabajadores independientes dependerán de sus generalmente exiguos ahorros personales, de arreglos informales y familiares o de la asistencia social y/o programa federales de apoyo a adultos mayores que resultan de bajo monto.

Por tanto, en el contexto de un país que envejece deprisa, sumar a los trabajadores independientes y grupos vulnerables (migrantes, jóvenes y mujeres) a los beneficios del Sistema de Ahorro para el Retiro debe ser prioridad para los gobiernos actuales y futuros pues a la fecha se cuenta con un número muy reducido de trabajadores independientes dados de alta en una AFORE.

## LA APARICIÓN DE LA AFORE MÓVIL COMO PALANCA DE INCLUSIÓN FINANCIERA

Abrir una cuenta AFORE como trabajador independiente resultaba prácticamente imposible: trámites, tiempo. No resulta sorprendente entonces el bajo nivel de penetración de las AFORE en este segmento. Ello, a pesar de que existe un universo potencialmente muy atractivo de profesionistas que podrían fácilmente ser objetivo de las AFORE.

Con el reciente lanzamiento de AFORE Móvil todo cambió. Abrir una cuenta AFORE es hoy un trámite fácil, cómodo y seguro. A través del teléfono celular, y mediante un procedimiento de enrolamiento que toma aproximadamente seis minutos, todos los trabajadores independientes podrán, por fin, empezar a ahorrar para su futuro en una AFORE. Con ingresar la CURP, una identificación oficial y tomarse una selfie y con la posibilidad de realizar ahorro voluntario desde una cuenta bancaria o incluso domiciliarlo, desaparecen las barreras que dificultaban el proceso de la apertura de una cuenta AFORE para comenzar a ahorrar para su retiro. Y todo ello desde 11 países del mundo. No es exagerado afirmar que se trata de un parteaguas en la historia del sistema de pensiones.

El reto ahora será salir a buscarlos. No será un tarea sencilla pues el universo de trabajadores del país (y de migrantes en el extranjero) es muy amplio y se encuentra, por lo general, muy fragmentado. Se requiere de un esfuerzo concertado entre múltiples actores: gobiernos, cámaras y colegios empresariales, AFOREs, líderes de opinión, Universidades y medios de comunicación. Pero si se considera que 80 millones de mexicanos tienen un teléfono celular, y que dicha herramienta es cada vez más empleada como instrumento de trabajo, es factible lograr que en poco tiempo veamos un crecimiento sin precedente en la inclusión financiera de miles de mexicanos al sistema de pensiones.



AHORRO VOLUNTARIO

# MITOS Y REALIDADES DEL AHORRO VOLUNTARIO EN LAS AFOR

"El mito es una verdad construida culturalmente, pero que en general es aceptada por la sociedad" (Filosofía griega)

En los últimos años la CONSAR ha puesto énfasis en la importancia de aumentar el monto de ahorro en la cuenta AFORE para lograr niveles de pensión deseables, los cuales se alcanzarán al realizar ahorro voluntario\* a temprana edad.

A casi 19 años de la puesta en marcha del Sistema de Ahorro para el Retiro, las aportaciones voluntarias continúan siendo incipientes, dado que a la fecha representan poco más del 1% de los 2.5 billones acumulados en el sistema.

Ante esta realidad, recientemente la CONSAR presentó los resultados del estudio "Factores que promueven el ahorro voluntario entre los mexicanos" para identificar qué mueve a los ahorradores a tomar decisiones financieras respecto de su cuenta AFORE.

Estos resultados nos demuestran, al igual que estudios anteriores, que existe una serie de mitos en torno al tema del ahorro para el retiro y al ahorro voluntario que es importante ir disipando gradualmente.

¿Cuáles son esos mitos y cómo se contrastan con la realidad? A continuación los más significativos:

## **1. CON UNA PENSIÓN MENSUAL EQUIVALENTE A UNA TERCERA PARTE (30%) DE MI SUELDO ACTUAL SERÁ SUFICIENTE PARA MANTENERME DURANTE LA VEJEZ.**

Sorprendentemente el 40% de los encuestados piensa que sí. No obstante, la realidad es que múltiples estudios han mostrado que una pensión equivalente al 70% de los ingresos actuales resultaría suficiente para vivir decorosamente durante el retiro, en virtud de que los gastos en la etapa del retiro disminuyen, ya que la manutención de los hijos, gastos por traslados laborales, créditos hipotecarios, entre otros, dejan de ser recurrentes.

## 2. CUANDO ME RETIRE QUIERO VIVIR DE MI PROPIO NEGOCIO.

Como resultado de la última encuesta realizada por CONSAR, un elevado porcentaje de entrevistados mencionaron que pensarían en poner un negocio al momento del retiro.

Desafortunadamente, la probabilidad de que ello ocurra es escasa. Diversos estudios han mostrado que entre mayor es la persona, menor es la probabilidad de que abra un negocio. Por otro lado, poner un negocio supone tener un volumen inicial de recursos que le permita a la persona invertir en la puesta en marcha del mismo, lo cual también es poco probable que ocurra pues el monto de ahorro en la cuenta AFORE NO se entrega al ahorrador en una sola exhibición, sino a través de una renta vitalicia o un retiro programado.

Por lo tanto, si se pretende alcanzar el ideal de tener un negocio propio, se torna doblemente relevante que se vaya ahorrando gradualmente para conseguir esa meta o para gozar tranquilamente del retiro.

## 3. DESEO PENSIONARME ANTES DE LOS 60 AÑOS.

Entre los resultados más llamativos de la encuesta "Factores que promueven el ahorro voluntario entre los mexicanos" destaca el deseo de los ahorradores de retirarse antes de cumplir los 60 años. Desafortunadamente, tal expectativa es legal y financieramente imposible dado que en el sistema de pensiones de México la edad de jubilación es a los 65 años pudiendo realizarse el retiro anticipado a partir de los 60 años, aunque ello disminuye el porcentaje de la pensión que se recibirá. Cabe señalar que retirarse anticipadamente (60 a 64 años) amplía el periodo que deberá cubrir la pensión lo cual significa que el monto total ahorrado para financiar la pensión deberá distribuirse en un mayor número de mensualidades, reduciendo así el monto obtenido cada mes. De acuerdo a las tendencias actuales de ahorro pensionario en nuestro país, las pensiones que obtendremos serán inferiores a nuestras expectativas e insuficientes para cubrir la totalidad de nuestras necesidades por lo que estaremos obligados a continuar trabajando por un mayor tiempo.

## 4. HACER AHORRO VOLUNTARIO EN LAS AFORE ES MUY COMPLICADO.

Es lo que revelan los resultados de la encuesta "Factores que promueven el ahorro voluntario entre los mexicanos" dado que los ahorradores se muestran reticentes a aportar en la AFORE por una percepción de complejidad en el trámite, además de otros factores. Sin embargo, desde 2013 la Comisión ha ampliado y fortalecido los canales para que más de 54 millones de ahorradores puedan depositar sus aportaciones voluntarias de forma sencilla y rápida.

Hasta hace poco la posibilidad de incrementar el ahorro voluntario en las AFORE estaba limitada a realizar depósitos únicamente a través de sucursales de las Administradoras. Sin embargo, actualmente hay cinco opciones fáciles, seguras y rápidas para hacer ahorro voluntario a la cuenta AFORE:

- a) Domiciliación Electrónica

- b) Tiendas 7-eleven, Círculo K y Extra, y en sucursales Telecomm
- c) Ventanilla de la AFORE
- d) A través del patrón
- e) Por Internet a través de los portales de las AFORE

Con la reciente incorporación de los nuevos canales vía tiendas de conveniencia se cuenta ya con más de 4, 600 nuevos puntos para la captación de ahorro voluntario en el sistema de pensiones, prácticamente el doble de lugares donde se podía ahorrar previamente, a partir de 50 pesos.

## **5. EL ÚNICO FACTOR QUE EXPLICA LA AUSENCIA DE AHORRO ADICIONAL EN LAS AFORE ES EL ECONÓMICO.**

El factor socio-económico condiciona, sin lugar a dudas, nuestra capacidad de ahorro. En estudios recientes se ha demostrado que adicionalmente intervienen varias barreras cognitivas que inhiben el ahorro entre los mexicanos:

- 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 se postergan decisiones cruciales.
- c) Dado que la recompensa del ahorro de largo plazo se verá reflejado en el futuro, se observa como un intangible el cual no vale la pena incorporar entre 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.

## **6. TENDRÉ EL AHORRO SUFICIENTE PARA MANTENER MI NIVEL DE VIDA ACTUAL.**

Sorprendentemente, el 57% de los encuestados afirma categóricamente que sí tendrá el ahorro suficiente para mantener su nivel de vida actual. Sin embargo, de mantenerse las tendencias de ahorro actuales en el sistema de pensiones, es muy probable que la inmensa mayoría de los ahorradores no sea capaz de alcanzar esa meta.

Si bien la aspiración de toda persona es pensar que una vez que alcance la edad de retiro contará con una pensión que le otorgue los recursos suficientes para mantener un nivel adecuado de vida, la realidad es que dado el bajo nivel de aportación en el sistema de pensiones (6.5% del Salario Base de Cotización) que en la práctica representa 711 días de salario diario para una jubilación estimada de 20 años, las expectativas muy probablemente serán incumplidas.

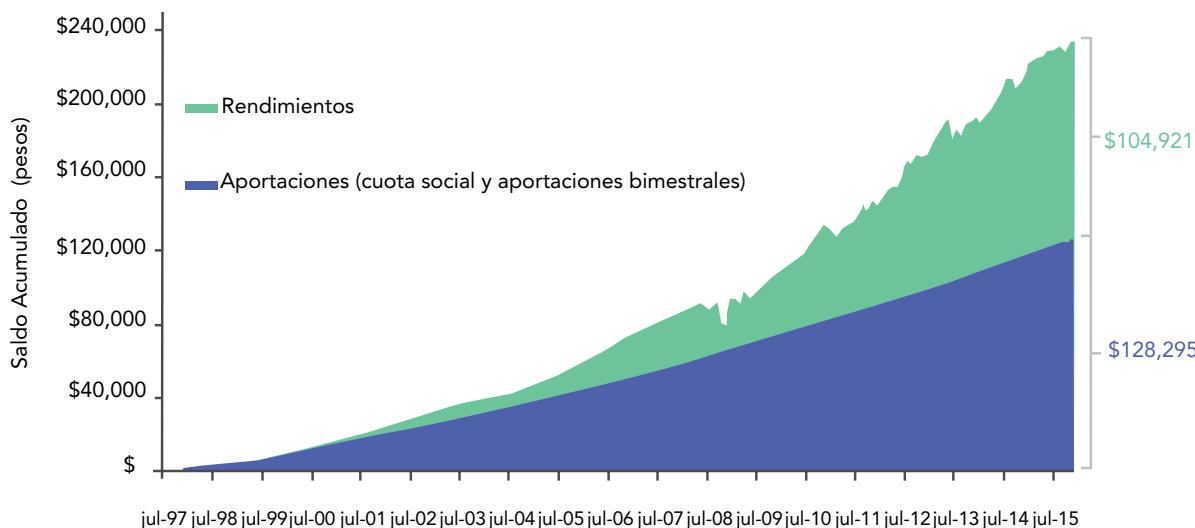
## 7. EL DINERO QUE ENTRA A LA AFORÉ NO ME LO VAN A REGRESAR.

A pesar de múltiples esfuerzos por difundir el importante beneficio de la propiedad de los recursos de la cuenta AFORE, la realidad es que prevalece cierto escepticismo entre los ahorradores de que al momento del retiro, los recursos podrían no ser entregados. Paradójicamente, el resquemor surge de una idea equivocada de que los recursos siguen siendo administrados por el gobierno o, en su caso, de que el gobierno tiene todavía injerencia e incluso capacidad de apropiación de estos, situación que no está apegada a la realidad.

Una vez que el trabajador inicia su trámite de disposición de recursos, las AFORE deben pagarles en un plazo no mayor a 5 días hábiles.

## 8. ME CONVIENE MÁS TENER MI AHORRO EN EL BANCO.

En 19 años del SAR las AFORE han probado ser el mejor instrumento de ahorro en su tipo, ya que han otorgado rendimientos competitivos cercanos al 6% anual en términos reales (una vez descontada la inflación). Generalmente, las alternativas con las que se podría comparar a las AFORE pagan rendimientos que no cubren ni la inflación y/o son mediana o altamente inseguras. Hoy, cerca del 40% que del total de los recursos que se encuentran depositados en las cuentas individuales son resultado de rendimientos obtenidos por la inversión de las aportaciones obligatorias.



Supuestos de ejercicio: Trabajador con 5 SM, Densidad de cotización 100%, aportación obligatoria de 6.5%, sin ahorro voluntario, rendimientos netos de comisión observados en el periodo (Precios de Bolsa, Siefore Básica 2, Banamex), Periodo de acumulación de julio de 1997 al 31 de diciembre de 2015.

El ahorro en una AFORE tiene la ventaja de estar invertido en plazos de larga maduración por lo que suele ofrecer una rentabilidad superior a cualquier otra alternativa de ahorro en el país con bajos montos.

## 9. YO TRABAJO POR MI CUENTA Y POR LO TANTO NO PUEDO AHORRAR EN UNA AFORE.

Los trabajadores independientes pueden ahorrar en una AFORE desde 2005, pero pocos lo han hecho producto de la falta de conocimiento respecto de los beneficios de ahorrar en una AFORE, desconfianza, falta de previsión, complejidad para abrir una cuenta AFORE, falta de promoción activa de las AFORE, entre otros factores.

Por ello, es importante señalar que estos trabajadores son los que deberían estar más interesados en empezar a ahorrar para su futuro, pues iniciar tarde en el hábito del ahorro para el retiro puede resultar un obstáculo infranqueable para lograr un aceptable nivel de vida en la vejez (ver la siguiente liga para más información <http://ow.ly/YOPL7>).

## 10. LOS PLAZOS Y MONTOS DE AHORRO VOLUNTARIO SON FORZOSOS, POR ESO PREFIERO NO AHORRAR.

Hay que diferenciar la subcuenta de ahorro voluntario de las subcuentas de ahorro obligatorio (RCV y Vivienda), ya que la subcuenta de ahorro voluntario es una subcuenta flexible (porque es dinero que sale es de la propia bolsa del trabajador), por lo tanto el ahorro se hace de acuerdo a las posibilidades de cada trabajador y cuando él lo decida. Existen varias modalidades de ahorro voluntario que, en general, son desconocidas por el trabajador:

**Corto Plazo.**- Estas aportaciones se invierten con un horizonte de corto plazo y se puede disponer de él a partir de los 2 meses o 6 meses. Estas reglas dependerán de la AFORE en la que se encuentre.

**Largo Plazo (Complementarias de Retiro).**- En este tipo de ahorro la inversión debe permanecer en la cuenta de cada trabajador hasta que cumpla 65 años de edad a cambio de obtener una deducción fiscal.

Es el ahorrador el que determina el plazo y el monto (a partir de 50 pesos en tiendas de conveniencia) al que desea invertir su ahorro.

## 11. CON UN SALDO DE 500 MIL PESOS EN MI CUENTA AFORE OBTENDRÉ UNA BUENA PENSIÓN.

Uno de los aspectos que han sido claramente identificados por diversas encuestas es que las personas no saben cuánto cuesta una pensión. En la presente encuesta el resultado no fue la excepción ya que cerca del 70% de los encuestados respondió que ahorrar 500 mil pesos en su AFORE se traduciría en una pensión de más de 3,000 pesos.

En realidad, 500 mil pesos se traducirían en una pensión 30% inferior a dichas expectativas como se aprecia en la siguiente tabla:

## Ahorro acumulado a la edad del retiro

¿Cuánto necesita?	Pensión mensual estimada
262,682	1,111
383,996	1,624
510,966	2,161
637,935	2,698
759,250	3,211
1,388,441	5,872
2,017,633	8,533
3,174,232	13,425

Nota: La pensión mensual estimada no considera la Pensión Mínima Garantizada (PMG) vigente.

Informar a los ahorradores del Sistema cuánto cuesta una pensión es una de los principales objetivos del recientemente enviado informe de estimación pensionaria.

## 12. HARÍA AHORRO VOLUNTARIO SI MI AFORE ME DIERA BUENOS RENDIMIENTOS, SEGURIDAD Y FACILIDAD PARA REALIZARLO.

Uno de los resultados más significativos de la encuesta sobre “Factores que promueven el ahorro voluntario entre los mexicanos” fue este. Ante la pregunta de cuáles serían los detonantes para ahorrar voluntariamente en una AFORE las respuestas fueron precisamente... los factores ya existentes: rendimientos, seguridad y facilidad.

Reducir esta brecha de información es uno de los mayores retos que tiene el sistema de pensiones hacia adelante.

## CONCLUSIONES

La encuesta promovida por CONSAR y realizada por Consulta Mitofsky ha dejado al descubierto una serie de mitos respecto al sistema de pensiones y, en particular, del ahorro voluntario. Desafortunadamente, la existencia de estas creencias limita la acción de los individuos para tomar decisiones financieras que impacten favorablemente en su futuro, como es el caso de hacer ahorro voluntario en la cuenta AFORE.

La detección de estos mitos nos permitirá diseñar estrategias de educación e inclusión financiera focalizadas buscando derribar las barreras culturales y conductuales de los ahorradores en el Sistema que hoy predominan entre un amplio segmento de la población.

\*Entendamos por ahorro voluntario todo aquel que el trabajador realiza en su cuenta AFORE, adicionalmente a las aportaciones obligatorias que se descuentan de su salario por estar afiliado y cotizar al IMSS o al ISSSTE.

# LOS MILLENNIALS: "MANOS ALA OBRA" EN LA CONSTRUCCIÓN DE SU PATRIMONIO PENSIONARIO

En México alrededor de 30 millones de personas tienen entre 15 y 29 años de edad lo que representa 24.9% de la población total.

Se trata de una generación de jóvenes mexicanos que ofrece una gran oportunidad de renovación para el país, al tiempo de enfrentar grandes retos y desafíos en todos los ámbitos de la vida económica del país. Uno de ellos es el reto en materia pensionaria.

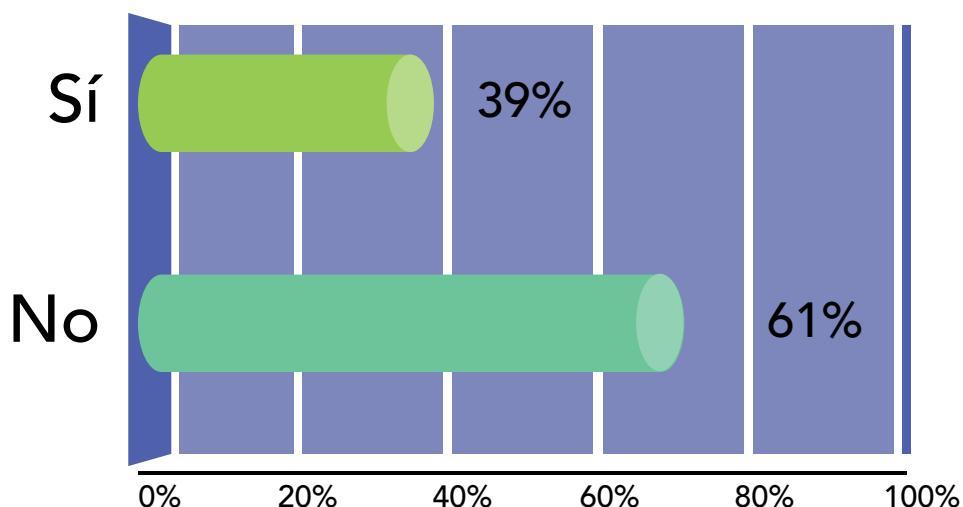
Diversos factores económicos y demográficos que se enumeran a continuación vislumbran un entorno mucho más complejo en materia pensionaria que el que enfrentaron generaciones previas:

- 1 Esta generación vivirá muchos más años que la generación actual de sus padres y abuelos por lo que requerirá ahorrar mucho más.
- 2 Esta generación enfrentará un mercado laboral en transición, donde los empleos de larga duración y estabilidad serán más la excepción que la norma, a la par de un mercado laboral con todavía alta incidencia de informalidad a pesar de algunos avances recientes. A su vez, la automatización es ya una realidad en muchas industrias y se anticipa tendrá efectos disruptivos en muchos segmentos del mercado laboral.
- 3 Las bajas tasas de natalidad reducirán los núcleos familiares de manera significativa por lo que el soporte familiar para la vejez será cada vez menor.
- 4 Esta generación se pensionará exclusivamente con lo ahorrado en las AFORÉ que, como se ha señalado en reiteradas ocasiones, resulta insuficiente para alcanzar tasas de reemplazo similares a las tasas de reemplazo de las generaciones previas que se alcanzaron a retirar con esquemas generosos (subsidiados) de pensiones de beneficio definido.
- 5 El panorama de los rendimientos de las próximas décadas luce mucho más complejo que el de los pasados 20 años. Un reciente estudio de la consultoría McKinsey advierte un escenario de rendimientos mucho menores durante para las próximas décadas, por lo que una persona de 30 años tendrá que trabajar más o ahorrar el doble para obtener el mismo monto de pensión que una persona de la presente generación.

- 6 La generación actual de jóvenes, por diversas razones, se está incorporando más tarde al mercado laboral lo que limita los años de acumulación y los beneficios que ofrece capitalización del ahorro.

Estos desafíos son desconocidos por esta generación. De acuerdo con el Estudio “Cultura financiera de los jóvenes en México” realizado por Banamex-UNAM en el 2014, la mayoría de los jóvenes todavía no percibe el retiro como una preocupación, aun cuando aspiran a tener acceso a alguna “pensión del gobierno” o de la “AFORE”. Asimismo, el 61% de los llamados millennials declara no haber pensado NUNCA en ahorrar para la vejez durante su vida productiva.

• • • • Y, ¿HAS PENSADO EN HACER UN AHORRO PARA TU RETIRO O NO?



## BARRERAS CONDUCTUALES DE LOS MILLENNIALS

Diversas investigaciones sobre el comportamiento económico de los individuos muestra que en etapas tempranas el “propulsor económico” de las personas se concentra en satisfacer las necesidades del aquí y ahora. Prever el futuro no existe en el abanico de prioridades de los jóvenes ya que éste es lejano e incierto y existen otras prioridades que consumen el ingreso presente.

Adicionalmente, los jóvenes relacionan el tema del retiro con sentimientos de incomodidad, incertidumbre e incluso rechazo y provocan que la acción de ahorrar se posponga. Estas barreras bloquean por completo la posibilidad de ahorrar para la pensión ante la complejidad y lejanía de la meta, así como ante la idea de no poder acceder a ese ahorro hasta muchos años después.

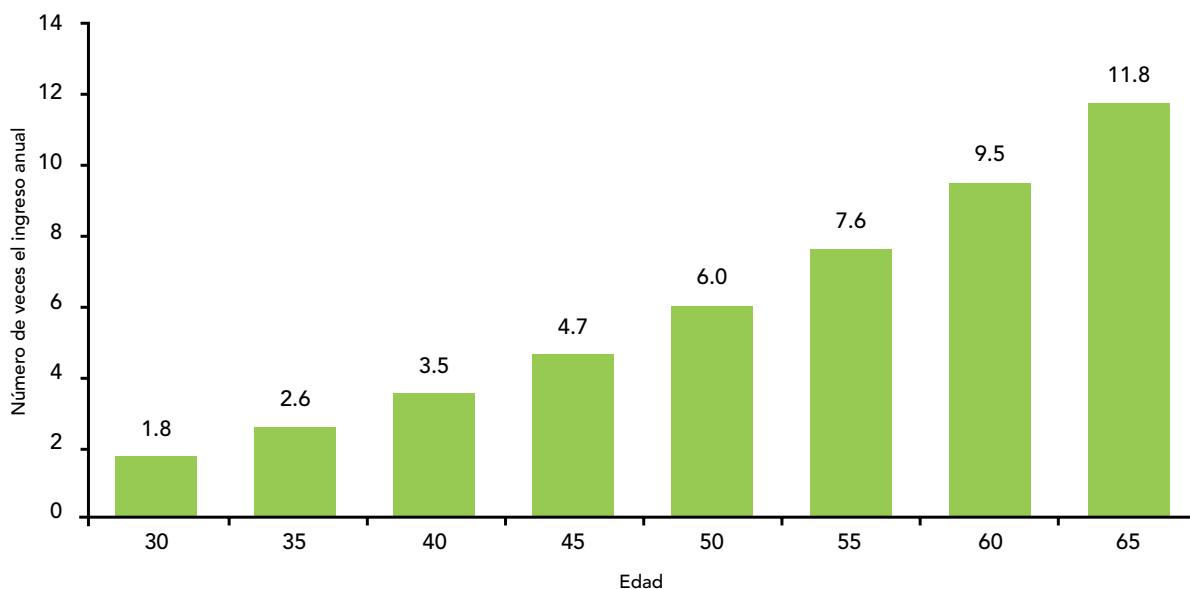
En resumen, la combinación de un marcado desconocimiento de los retos estructurales que enfrenta la generación de los denominados “millennials” junto con barreras conductuales que los tornan “insensibles” al tema de las pensiones, convierte a los jóvenes en uno de los grupos más vulnerables en materia de pensiones.

## NO HAY TIEMPO QUE PERDER

La principal interrogante cuando se plantea preparar a los jóvenes para el retiro es: ¿No es "muy pronto" ahorrar para la pensión de alguien que apenas empieza su vida productiva? ¿Se deben invertir tiempo y recursos en educar a una población que tiene por delante 40 años para llegar al retiro?

Dos ejemplos numéricos pueden ayudar a responder la pregunta. Según estimaciones de la CONSAR, una persona al final de su vida laboral deberá acumular recursos en su cuenta individual equivalentes a 11.8 veces su salario anual (aproximadamente 934 mil pesos) para alcanzar una pensión equivalente al 60% de su salario actual. Ello supone que para alcanzar dicha meta, apenas cumplidos 30 años, dicha persona debería tener acumulados en su cuenta AFOR lo equivalente a 1.8 veces su salario (aproximadamente 142 mil pesos).

### • • • • • MONTO DE AHORRO REQUERIDO A DIFERENTES EDADES PARA OBTENER TASA DE REEMPLAZO DE 60%



Supuestos: El salario anual de un trabajador con ingresos de tres salarios mínimos se calcula como  $72,04 \times 3 \times 30 \times 12$ , donde 72,04 corresponde al salario mínimo diario en pesos vigente en 2016.

Nota: El cálculo supone densidad de cotización del 100%, carrera salarial plana, rendimiento neto de comisiones de 3.5% anual, edad de retiro a los 65 años de edad, cuota social vigente en el periodo enero-abril 2016 y URV vigente a partir del 11 de abril de 2016.

Dado que una gran cantidad de personas, si no la mayoría, cobra conciencia en su vida del tema pensionario mucho más adelante, se va generando una brecha que se va haciendo más difícil cubrir en edades más avanzadas. De ahí la importancia de empezar desde jóvenes.

Existe, a su vez, otra poderosa razón para iniciar temprano el hábito del ahorro: los beneficios de la capitalización. Por ejemplo, ahorrar "10 pesos al día" se vuelve importante en la

medida que esa práctica se inicie temprano, ya que el horizonte de ahorro es más largo y se aprovecha cabalmente el beneficio de la capitalización de intereses. (Ver nota del blog <http://www.gob.mx/consar/articulos/10-pesitos-al-dia-para-tu-futuro-poco-o-mucho>). Una persona con ingresos actuales de tres salario mínimos con un ahorro 10 pesos al día durante 40 años elevaría su tasa de reemplazo de 46 al 70%.

#### • • • • • TASAS DE REEMPLAZO (TR) INCORPORANDO EL AHORRO DE LOS 10 PESITOS AL DÍA

		Salarios mínimos				
Periodo de ahorro		1	2	3	4	5
Si ahorras durante los últimos	Sin ahorro <sup>1/</sup>	70%	51%	46%	43%	41%
	10 años	79%	56%	49%	45%	42%
	20 años	93%	63%	53%	48%	45%
	30 años	113%	73%	60%	53%	49%
	40 años	142%	87%	70%	61%	55%

El mismo ejemplo pero ahorrando 5 pesos al día permitiría elevar la tasa de reemplazo de 46 al 58%.

		Salarios mínimos				
Periodo de ahorro		1	2	3	4	5
Si ahorras durante los últimos	Sin ahorro <sup>1/</sup>	70%	51%	46%	43%	41%
	10 años	75%	54%	47%	44%	42%
	20 años	81%	57%	49%	46%	43%
	30 años	91%	62%	53%	48%	45%
	40 años	106%	69%	58%	52%	48%

## HORA DE PONER MANOS A LA OBRA

A fin de sensibilizar y concientizar a esta generación sobre los retos a los que se enfrentan en materia pensionaria, la CONSAR recientemente firmó un convenio de colaboración con la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) con la finalidad comenzar a preparar a los jóvenes para su futuro desde ahora.

La CONSAR está trabajando en un Programa de Atención a Jóvenes, cuya estrategia de acción atiende las principales características de esta población:

- Digitales: 59% ve películas por internet, mientras tan solo el 49% ve televisión
- Multipantalla y multidispositivo: Dedican en promedio 7 horas al día para conectarse online
- Nomófobos y APPdictos: En Latinoamérica, 78% posee un dispositivo móvil
- Sociales: 88% de los millennials latinoamericanos tiene un perfil en redes sociales
- Críticos y exigentes: No solo demandan servicios y productos, sino experiencias de compra
- Exigen personalización y nuevos valores: Son autosuficientes, autónomos y quieren sentirse protagonistas

En este marco, el programa está regido por dos ejes:

1 **Un ecosistema digital:** que consiste en un ambiente que incorpora las tecnologías de información y el mundo de las redes sociales que emplearán cuatro herramientas:

- Un simulador de ahorro para el retiro: donde a manera de juego y a través de un ambiente virtual, los jóvenes podrán practicar la toma de decisiones relacionadas con su retiro.
- Landing page: para tener acceso a información, videos, cápsulas y descarga de documentos que refuerzan los beneficios de ahorrar a temprana edad
- APP: para consultar y participar en las principales actividades del programa
- Redes Sociales: con contenidos para compartir en línea

2 **Actividades presenciales:** en donde a través de una activación en módulos itinerantes que se ubicarán en los diferentes planteles universitarios y puntos naturales de reunión de jóvenes (eventos deportivos, culturales, conciertos, etc.) estos tendrán su primer acercamiento con el Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR) y la cuenta AFORE donde conocerán los beneficios del ahorro a largo plazo y la importancia que este tiene en la vida futura.

Las actividades consideradas a desarrollar de manera presencial son:

- Dinámicas grupales para introducir los conceptos principales de una manera lúdica.
- Pláticas y conferencias con especialistas con los diferentes temas de interés de los jóvenes.
- Distribución de material educativo (folletos, ejercicios y documentos de trabajo).

La esencia del programa reside en abordar a los jóvenes “en su idioma” y “desde su mundo” para lograr una comunicación efectiva que detone que los jóvenes mexicanos incrementen su interés en un tema de fundamental importancia para su bienestar futuro.

---

1 INEGI, “Estadística a propósito Día Internacional de la Juventud (12 De Agosto)”

# ¿SE DEBE “EMPUJAR” A LAS PERSONAS A AHORRAR PARA SU RETIRO? LOS BENEFICIOS DE AUTOMATIZAR Y AUTO-ESCALAR EL AHORRO

Los seres humanos solemos ignorar el tema del ahorro para el retiro como resultado de diversos “sesgos de conducta” presentes en nuestra mente.

La procrastinación (posponer la toma de decisiones relevantes), la aversión al riesgo (el riesgo a perder a pesar del posible beneficio de ganar), el anclaje en el presente (estar inmersos en el hoy y ahora), el descuento hiperbólico (buscar la recompensa inmediata), entre otros, condicionan nuestro accionar en materia de ahorro para el retiro.

¿Qué hacer frente a este serio “problema humano”? Si bien no existen fórmulas mágicas, la evidencia global muestra que la inmensa mayoría de las personas requiere de un “empujoncito” para enfrentar el reto de ahorrar para su retiro. “Empujar” a la gente a ahorrar puede parecer un acto “paternalista”, pero se ha demostrado a nivel mundial que es la forma más efectiva de realmente tener un impacto en el ahorro de largo plazo. Ausente el “empujón” lo más probable es que no habrá ahorro.

La forma más conocida de “empujar” a las personas a ahorrar es creando un sistema de pensiones mandatorio a través de un esquema de ahorro forzoso. Ello es lo que hizo México cuando creó el Sistema de Ahorro para el Retiro hace más de 20 años. Hoy, el ahorro forzoso de los mexicanos equivale al 15% del PIB, monto que no existiría de no haberse obligado a las personas a ahorrar.

El sistema de pensiones de México, sin embargo, “empuja” a las personas a ahorrar una cantidad a todas luces insuficiente. Actualmente, el nivel de aportación obligatoria que servirá para financiar las pensiones por Retiro, Cesantía y Vejez de los afiliados al IMSS equivale al 6.5% de su Salario Base de Cotización. Esa aportación tiene tres componentes: 1.125 puntos porcentuales (pp) corresponden al trabajador, 5.150 pp al patrón y 0.225 pp al Gobierno (Diagrama 1); a lo anterior se agrega la Cuota Social<sup>1</sup>. En pesos y centavos, por cada salario mínimo, ¡un trabajador aporta 358 pesos al año para su fondo del retiro!

..... Diagrama 1 APORTACIONES AL AHORRO PARA EL RETIRO  
(por salario mínimo)



Existe consenso en los diferentes estudios sobre pensiones en México<sup>2</sup>, en que el nivel de aportación es bajo y que ello dará como resultado Tasas de Reemplazo<sup>3</sup> insuficientes. Es por ello que la CONSAR ha mantenido un programa continuo que invita a los trabajadores a complementar su ahorro previsional obligatorio mediante aportaciones voluntarias.

La idea de estimular el ahorro adicional de los cotizantes no es exclusiva de México, varias naciones lo han venido propiciando en los últimos años. En particular, destaca el caso del Reino Unido, donde se estableció un programa de ahorro de largo plazo que contiene tres componentes:

- 1 Los trabajadores quedan registrados de manera **automática** para efectuar aportaciones voluntarias a su cuenta individual para el retiro,
- 2 El monto de la aportación va subiendo en el tiempo, es decir, se “**auto-escala**” automáticamente
- 3 A la aportación del trabajador, se le suma una contribución adicional (**pari-passu**) a manera de reconocimiento de parte de las empresas.

Lo anterior tiene la finalidad de que los británicos ahorren, prácticamente sin percibirlo, una fracción de sus ingresos de manera consistente y creciente, y no esporádicamente “lo que les haya sobrado”. El esquema contempla la posibilidad de que interrumpan dicho ahorro, si así lo deciden<sup>4</sup>.

¿Podría México adoptar un esquema similar? Siguiendo la idea anterior, este blog tiene como objetivo evaluar –de manera hipotética- los beneficios que tendría para los trabajadores mexicanos el replicar un modelo de ahorro automático auto-escalable desde que inician su carrera laboral. Para ello se siguen, de manera acumulativa, tres escenarios (Cuadro 1).

## ESCENARIOS A EVALUAR

- **UNO.** Este primer escenario estima el ahorro previsional de un trabajador, asumiendo que únicamente realiza ahorro obligatorio -6.5% del Salario Base de Cotización- más la respectiva Cuota Social.
- **DOS.** Esta opción incorpora, por un lado, un esquema de ahorro automático adicional al 6.5% obligatorio y, por otro, un proceso gradual de "auto-escalamiento" en el tiempo de acuerdo a lo que se muestra en el Cuadro 1.
- **TRES.** Al escenario anterior se añade un estímulo que correría a cuenta ya sea del patrón o del Gobierno (pari-passu), equivalente a la mitad del ahorro voluntario realizado por los cuentahabientes.

Los ejercicios antes referidos se llevaron a cabo para un trabajador cuyos ingresos equivalen a 10,000 pesos mensuales y bajo ciertas condiciones adicionales<sup>5</sup>.

• • • • • Cuadro 1 ESCENARIOS EVALUADOS  
(Porcentaje de ahorro respecto del Salario Base de Cotización)

	Escenario UNO	Escenario DOS			Escenario TRES			
Años en el mercado laboral	Aportación obligatoria	Aportación obligatoria	+ Ahorro voluntario	= Total	Aportación obligatoria	+ Ahorro voluntario	+ Pari-passu	= Total
1	6.5%	6.5%	1%	7.5%	6.5%	1%	0.5%	8.0%
2	6.5%	6.5%	2%	8.5%	6.5%	2%	1.0%	9.5%
3	6.5%	6.5%	3%	9.5%	6.5%	3%	1.5%	11.0%
4	6.5%	6.5%	4%	10.5%	6.5%	4%	2.0%	12.5%
5 o más	6.5%	6.5%	5%	11.5%	6.5%	5%	2.5%	14.0%

## RESULTADOS DE EVALUACIÓN DE ESCENARIOS

### ESCENARIO UNO: LOS TRABAJADORES SÓLO EFECTÚAN AHORRO OBLIGATORIO

Tomando en cuenta únicamente el ahorro obligatorio, un trabajador cotizante al IMSS que cumpla las condiciones señaladas, acumularía 736,349 pesos a la edad de retiro. Con ese monto podría adquirir una renta mensual de 3,774 pesos y alcanzaría una Tasa de Reemplazo (TR) de 38% (Gráfica 1)<sup>6</sup>.

• • • • • Gráfica 1 RESULTADOS AL RETIRO CON AHORRO OBLIGATORIO SIN AHORRO VOLUNTARIO



## ESCENARIO DOS: AÑADIENDO AHORRO VOLUNTARIO AUTOMÁTICO CON AUTO ESCALAMIENTO

Supongamos ahora que el trabajador efectúa ahorro voluntario automático con auto escalamiento –el ahorro se eleva en el tiempo- de acuerdo a lo señalado anteriormente. En ese caso, el beneficio pensionario mensual sería de \$5,840, 55% más respecto del escenario inicial, y la Tasa de Reemplazo alcanzaría el 58%.

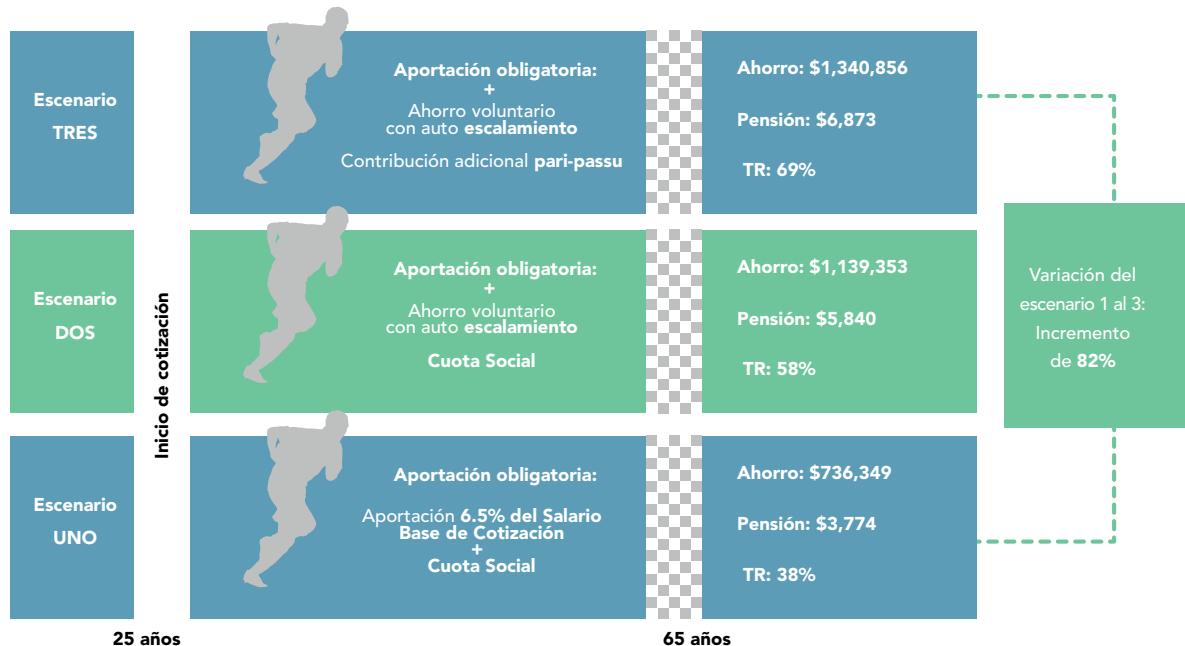
• • • • • Gráfica 2 RESULTADOS IMPLEMENTANDO EL AHORRO CON AUTO ESCALAMIENTO



## ESCENARIO TRES: AÑADIENDO APORTACIONES PARI-PASSU

Si al caso anterior se le añade un ahorro adicional, que bajo nuestro caso hipotético efectuarían las empresas o el Gobierno, las pensiones subirían 82% respecto del escenario UNO, alcanzando un monto mensual de \$6,873, y la Tasa de Reemplazo se elevaría hasta 69%, cerca del nivel recomendado por algunas organizaciones internacionales<sup>7</sup> (Gráfica 3).

• • • • • Gráfica 3 RESULTADOS SUMADO AHORRO CON AUTO ESCALAMIENTO Y APORTACIÓN PARI-PASSU



## CONSIDERACIONES FINALES

En este blog se evaluaron tres distintos escenarios de ahorro: el escenario “sin cambio” donde la aportación de mantiene en el 6.5% del SBC, el escenario de ahorro voluntario automático auto-escalable y el escenario del pari-passu adicional. Algunas reflexiones que se desprenden de los ejercicios mostrados son las siguientes:

- 1 El nivel actual de las aportaciones obligatorias para el retiro es muy bajo. De mantenerse así, ello dará como resultado pensiones y Tasas de Reemplazo insuficientes.
- 2 Es necesario incrementar las tasas de reemplazo y, por tanto, el monto de ahorro que ingresa a la cuenta AFORE.
- 3 La inmensa mayoría de los trabajadores, sin embargo, requieren de un “empujoncito” para ahorrar por su cuenta en las AFORES.
- 4 Actualmente, a través de la página [www.e-sar.com.mx](http://www.e-sar.com.mx) se ofrece la opción al trabajador de automatizar su ahorro voluntario a través de una deducción vía su tarjeta de débito, seguida de una opción que le permite al ahorrador “auto-escalar” el monto de sus aportaciones voluntarias. También se puede realizar vía AforeMóvil. Adicionalmente, la CONSAR ha implementado un conjunto de opciones que permiten a los trabajadores realizar ahorro adicional al obligatorio de forma fácil y confiable<sup>8</sup>.

- 5 Sin embargo, dicha opción exige que sea el propio ahorrador el que realice el trámite. Pocos los hacen. Una posible forma de “empujar” masivamente a los trabajadores a ahorrar más en su AFORE sería establecer una opción “default” que automáticamente obligue a elevar la tasa de ahorro en su cuenta. Ello sería posible mediante un mecanismo que inscriba a todos los ahorradores a un nuevo programa de ahorro voluntario “automático”, que a su vez sea auto-escalable en el tiempo, ofreciendo siempre la opción al trabajador de optar por no participar. Si a ello se le suma un pari-passu, aún mejor.
- 6 Los resultados de este blog muestran que automatizar nuestro ahorro y auto-escalarlo representa una forma muy efectiva de vencer las importantes resistencias conductuales que tenemos la inmensa mayoría de los seres humanos respecto al tema del ahorro para el retiro. Al implementarlo gradualmente, en adición, se protege el ingreso del trabajador.

<sup>1</sup> En adición a la contribución obligatoria por concepto de RCV, el Gobierno Federal realiza una aportación complementaria denominada “Cuota Social”. Esa aportación tiene como objetivo aumentar el ahorro pensionario de los trabajadores, sobre todo de aquellos con bajos ingresos. Así, la Cuota Social más alta es para aquellos cuentahabientes con ingresos equivalentes a un Salario Mínimo (SM) y la más pequeña para aquellos con un Salario de 15 veces el valor de la UMA (para trabajadores con ingresos mayores a 15 veces la UMA el Gobierno no otorga el beneficio de la Cuota Social). Incluyendo la Cuota Social, el total de ahorro para el retiro de un trabajador de un Salario Mínimo equivale a 12.8% de su SBC, mientras que para uno de 15 veces la UMA es de 6.9% y de 15 veces la UMA en adelante es de 6.5%.

<sup>2</sup> Entre esos estudios se puede mencionar OCDE (2016). Estudio de la OCDE sobre los sistemas de pensiones: México. (CONSAR, Trad.). México: OECD Publishing. (Versión original publicada en 2015).

<sup>3</sup> La Tasa de Reemplazo se refiere al porcentaje de la pensión respecto del último Salario del trabajador.

<sup>4</sup> Para una referencia más amplia del tema, véase: Department for Work and Pensions (2017). Automatic Enrolment Review 2017: Maintaining the Momentum. UK Parliament Command Paper, Cm 9546, United Kingdom.

<sup>5</sup> Se consideró un tasa de rendimiento de 3% real una vez descontada la comisión, Densidad de Cotización del 100%, trayectoria salarial plana, Cuota Social vigente en mayo de 2018, inicio de cotización a los 25 años, edad de retiro a los 65 años y URV para género masculino vigente al 9 de mayo de 2018.

<sup>6</sup> El cálculo no considera posibles dependientes como esposos e hijos y se refiere a un retiro programado. Las mensualidades no contemplan el posible pago de una Pensión Mínima Garantizada, que actualmente es de 3,051 pesos para los cotizantes al IMSS.

<sup>7</sup> La OCDE considera que una Tasa de Reemplazo de 70% es adecuado. Para mayor información, véase: Antolin, P. (2009). Private Pensions and the Financial Crisis: How to Ensure Adequate Retirement Income from DC Pension Plans. Financial Market Trends, Vol. 2009/2, revista OECD, Paris.

<sup>8</sup> Sobre los beneficios y las distintas opciones de aportar al Ahorro Voluntario en las AFORE, consulta aquí.

# TRABAJADORES INDEPENDIENTES: ES TIEMPO DE AHORRAR PARA EL RETIRO

En México los trabajadores independientes no están obligados a cotizar al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS).

Históricamente, el financiamiento de la seguridad social se ha realizado vía contribuciones sobre los salarios, las cuales corresponde al patrón enterarlas al IMSS. Este diseño toma ventaja de la conveniencia administrativa y de las economías de escala que representa el fiscalizar a una empresa, en contraste con el esfuerzo que representaría fiscalizar a cada uno de los trabajadores o familias. Por ello, aquel trabajador que no labora para una empresa no está obligado a cotizar.

Los trabajadores independientes son todos aquellos que trabajan en un negocio propio, en el que no dependen de algún jefe o superior. Son dueños del bien o producto que elaboran o venden, deciden cómo y dónde promover sus productos o servicios. Ejemplo de este tipo de trabajadores son los microempresarios, artesanos, plomeros, electricistas, taxistas, pero también los abogados, médicos, sicólogos, contadores y arquitectos, que trabajan por su cuenta.

Para el primer trimestre de 2017, la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) reporta 11.73 millones de trabajadores independientes, es decir, uno de cada cinco trabajadores en México.

Existe un importante número de trabajadores independientes que realizan sus actividades en el sector formal, es decir, cumplen con todas las obligaciones fiscales que les exige la normativa. Muchos de ellos realizan declaraciones anuales de impuestos ante el Servicio de Administración Tributaria (SAT).

## AHORRO PARA EL RETIRO DE LOS TRABAJADORES INDEPENDIENTES

Si bien, los trabajadores independientes cuentan con condiciones de trabajo que pueden resultar atractivos a algunos como la flexibilidad de horario, una mayor autonomía y potencial de crecimiento, así como un mejor balance entre el hogar y el trabajo, sin duda también valoran los servicios de los que son excluidos al no cotizar a la seguridad social, como son el servicio médico, las guarderías, un seguro de vida o el ahorro para la vivienda y el retiro.

Es común que los trabajadores independientes terminen adquiriendo muchos de estos servicios entre las opciones que ofrece el mercado, por ejemplo adquisición de seguros de vida, servicios

médicos, guarderías privadas<sup>1</sup>;sin embargo, se observa que es inusual que realicen de forma voluntaria el ahorro para su retiro. Desde 2005, los trabajadores independientes pueden abrir voluntariamente una cuenta individual en una AFORE, sin embargo, muy pocos lo han hecho.

## ¿QUÉ SABEMOS DE LAS PREFERENCIAS PARA EL RETIRO DE LOS TRABAJADORES INDEPENDIENTES?

Dos recientes encuestas arrojan luz sobre la visión que tienen los trabajadores independientes respecto al ahorro para el retiro. La encuesta de AMAFORE "Ahorro y Futuro: Trabajadores Formales e Informales" así como la primera encuesta de Trabajadores Independientes de CONSAR permiten identificar las razones por las cuales un alto porcentaje de trabajadores independientes no están ahorrando para su retiro y/o no han considerado abrir una cuenta AFORE.

Los trabajadores independientes no suelen realizar ahorro voluntario por diversas razones:

- Sus ingresos suelen ser más inestables que los de los trabajadores asalariados, lo que les dificulta llevar a cabo aportaciones voluntarias de forma sistemática.
- Aunque no es privativo de este tipo de trabajadores, la falta de educación financiera, su preferencia por la liquidez, la inercia y dilación en la toma de sus decisiones, así como el desconocimiento del sistema financiero, les impide tomar el control de una planeación financiera de largo plazo.
- Los trabajadores independientes no conocen los beneficios que ofrece contar con una AFORE, entre los que destacan los incentivos fiscales que contempla la legislación para quien realiza ahorro voluntario.
- Hasta hace poco, la enorme dificultad de abrir una cuenta AFORE para trabajadores independientes hacía virtualmente imposible contar con una.

Considerando lo anterior, la CONSAR ha llevado a cabo un esfuerzo importante por acercar el ahorro voluntario a los trabajadores. Se han establecido nuevos canales para realizar aportaciones voluntarias de manera fácil (tiendas de conveniencia, farmacias, supermercados, pequeñas tiendas), se han desarrollado una serie de herramientas que buscan comunicar de forma simple y clara la relevancia del ahorro voluntario (calculadoras de pensión, sección especial en internet para TI) y, recientemente, se lanzó "AforeMóvil", una aplicación para teléfonos inteligentes que permite tener el control del ahorro para el retiro en la palma de la mano, de manera fácil, rápida y segura. Los trabajadores independientes que no poseen una cuenta individual, podrán abrirla en solo unos minutos, con la posibilidad de realizar ahorro voluntario desde una cuenta bancaria o incluso domiciliarlo.

A poco menos de un año del lanzamiento de "AforeMóvil" se han enrolado un total de 15 mil trabajadores independientes a "AforeMóvil". Dado que se parte de una base muy baja, es un número meritorio. Más aún, comprueba que la herramienta digital funciona bien y que, con medidas paralelas que la acompañen, puede llegar a tener un enorme potencial de crecimiento.

## ¿SE DEBE “FORZAR” A LOS TRABAJADORES INDEPENDIENTES A AHORRAR PARA SU RETIRO?

Los trabajadores suelen migrar entre diferentes estatus a lo largo de su vida laboral, por lo que es probable que algún porcentaje de trabajadores independientes posea una cuenta individual en el SAR. En este caso, el ahorro voluntario fungirá como complemento al ahorro obligatorio que realizaron en algún momento de su trayectoria laboral.

Varias experiencias internacionales muestran que para incrementar el ahorro voluntario se requiere una mezcla de incentivos económicos y conductuales. En el Documento de Trabajo que publicó en 2016 la CONSAR “El reto de la cobertura pensionaria: experiencias internacionales”, así como el reciente blog que retoma un reciente documento publicado por AIOS se analizan algunas de ellas. En específico, organismos internacionales como la OECD han recomendado a México “considerar la obligatoriedad de las contribuciones a la seguridad social de los trabajadores independientes, en particular para los profesionistas con ingresos superiores a cierto nivel”<sup>2</sup>.

Algunos países han dado un paso adelante en este sentido. En Chile, la reforma al sistema de pensiones de 2008 estableció la obligación para los trabajadores independientes de contribuir a una administradora de fondos para el retiro (AFP).

- El programa chileno inició con un esfuerzo de educación previsional de la población, llevado a cabo durante 2009-2011.
- A partir de 2012, los trabajadores independientes debían empezar a contribuir de forma “voluntaria”, con opción “opt-out” (i.e. si deseaban excluirse, debían tomar una decisión activa al respecto), el 10% de sus ingresos.
- La base sobre la que se realizarían las contribuciones iría creciendo, en 2012 se realizarían contribuciones sobre el 40% de los ingresos imponibles, escalándolo a 70% en 2013 y finalmente al 100% de los ingresos imponibles, a partir de 2015.

Por diversas razones, el programa no siguió el calendario originalmente previsto y tuvo un impacto limitado. Sin embargo, según información reciente, se tiene previsto retomarlo a la brevedad e impulsarlo como un programa obligatorio, si bien respetando la opción del “opt-out”.

En México podría evaluarse la posibilidad de establecer un esquema similar al chileno, en el que los trabajadores independientes participen en el SAR de manera gradual. Para ello es importante hacer algunas consideraciones:

- El porcentaje de aportación generaría automáticamente la deducción fiscal correspondiente (al igual que sucede con el ahorro voluntario).

- La base de contribución al SAR debería aumentar de manera gradual en algunos años para suavizar el impacto negativo sobre el ingreso de los trabajadores independientes y mitigar incentivos a sub-declarar ingresos, lo que iría en detrimento no sólo del ahorro previsional sino de la recaudación de impuestos. Sin embargo, es importante que en el periodo de transición todos participen, otorgando la opción de excluirse del ahorro previsional (opt-out).
- El ahorro obligatorio de los trabajadores independientes podría ser retirado sólo bajo condiciones similares al de los trabajadores formales, es decir hasta alcanzar los requisitos de retiro que contempla la seguridad social y/o sacrificando la deducción.
- Se podría buscar ofrecer un incentivo adicional tipo “pari-passu” o “match”, particularmente al inicio del programa para atraer a los independientes a abrir una cuenta de AFORE
- Las nuevas herramientas tecnológicas (“AforeMóvil” o el portal [www.e-sar](http://www.e-sar)) permiten simplificar el enrolamiento masivo de los trabajadores independientes.
- Se requeriría de una campaña de comunicación, previo a la incorporación de éstos al SAR, destinada expresamente para los trabajadores independientes.

México requiere dar pasos firmes en ampliar su cobertura pensionaria. Incentivar a que los trabajadores independientes, vía un esquema de enrolamiento automático, participen en el SAR podría ser un primer paso en esa dirección.

---

<sup>1</sup> OECD (2012), Perspectivas OCDE: México Reformas para el Cambio.

<sup>2</sup> Cabe señalar que el IMSS contempla ya un programa de afiliación voluntaria para trabajadores independientes, la cual les da acceso a un paquete básico de servicios médicos y a diferentes pensiones.



# EXPERIENCIAS INTERNACIONALES

# LA EXPERIENCIA PENSIONARIA DE CHILE: ¿UN ESPEJO PARA MÉXICO?

En 1981, Chile fue el primer país en América Latina en reformar su sistema de pensiones al pasar de un esquema de pensiones de reparto a otro de capitalización individual.

## 1. INTRODUCCIÓN

El sistema de pensiones en Chile está integrado por tres pilares: un pilar solidario de protección contra la pobreza en la vejez; un pilar contributivo de cuentas individuales, administradas por AFP's (AFORES); y un pilar de ahorro voluntario. El sistema ha acumulado 175 mil millones de dólares, equivalentes a 70% del PIB, los cuales son administrados por 6 administradoras de fondos de pensiones (AFP). En diciembre de 2016, 5.7 millones de trabajadores cotizaron activamente al sistema (65% de la población económicamente activa). Dado que el sistema tiene ya 36 años de operación, se encuentra en la fase de pagar pensiones a un número creciente de chilenos.

En los últimos meses han surgido voces críticas hacia el sistema. En ese tenor, conocer las experiencias positivas y negativas del sistema de pensiones chileno ofrece una ventana inmejorable de aprendizaje para el caso mexicano, cuyo esquema de pensiones se diseñó bajo criterios similares (no iguales) y que hoy se encuentra en la parte intermedia de su fase de acumulación.

A continuación se plantea un panorama general del sistema chileno, de su estructura, de sus logros y de sus principales desafíos, con la mirada puesta en el sistema mexicano.

## 2. CARACTERÍSTICAS DEL SISTEMA DE PENSIONES EN CHILE

El funcionamiento del sistema es muy similar al del Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR) de México:

- Los trabajadores realizan aportaciones obligatorias a las AFP.
- Las aportaciones son invertidas en mercados financieros a través de fondos de pensiones.
- Las inversiones generan rendimientos que incrementan el saldo acumulado en la cuenta individual del trabajador.

- Al llegar a la edad de retiro las personas eligen retirar sus recursos mediante distintas modalidades de pensión.

• • • • • Cuadro 1 DATOS GENERALES DEL SISTEMA DE PENSIONES DE CUENTAS INDIVIDUALES EN CHILE

Características	Indicadores Chile
Fecha de inicio	1981
Número de administradoras de fondos de pensiones (6 AFP)	
Tasa de aportación	10% del salario (trabajador)
Edad de jubilación	60 años mujeres y 65 hombres
Expectativa de vida	81.6 años mujeres y 76.5 hombres
Ahorro acumulado	174.5 mil millones de dólares (70.8% del PIB)
Rendimiento nominal neto histórico	8%
Número de afiliados totales	10,165,470
Número de aportantes activos	5,691,314
Ingreso por comisiones sobre saldo administrado (2016)	0.57%
Cobertura (Aportantes / Población Económicamente Activa)	65%
Tasa de reemplazo promedio	45%

Fuente: Información obtenida de la página web de las Superintendencia de Pensiones en Chile.

Si bien la operación general del sistema es parecida a la del sistema mexicano, existen diferencias relevantes en cuanto a sus parámetros principales: tasa de contribución, expectativa de vida, edad de retiro.

En Chile la tasa de aportación es del 10% (vs 6.5% en México), pagada en su totalidad por el trabajador (en México tripartita y el trabajador aporta el 1%). La esperanza de vida en Chile al cumplir 65 años se ha incrementado notablemente en las últimas décadas. En 1950 ésta era de 12 años para hombres y 14 para mujeres; sin embargo, para 2015 la esperanza aumentó a 19 años para hombres y 23 para las mujeres, una de las más altas de América Latina. En Chile, la edad de retiro de hombres y mujeres es distinta: 65 y 60 años, respectivamente (en México es la misma edad de retiro 65 años si bien muchos optan por un retiro anticipado vía la cesantía).

En 2008 se llevó a cabo la primera -y única- gran reforma del sistema de pensiones chileno. Para entonces, si bien el sistema se había consolidado como un pilar de la estabilidad macroeconómica del país, era evidente la necesidad de fortalecer y mejorar al sistema. El sistema enfrentaba algunos retos importantes como lo era una baja cobertura derivado de una importante proporción de trabajadores en el sector informal; bajas densidades de cotización; y un importante número de trabajadores que no alcanzaba los requisitos para pensionarse.

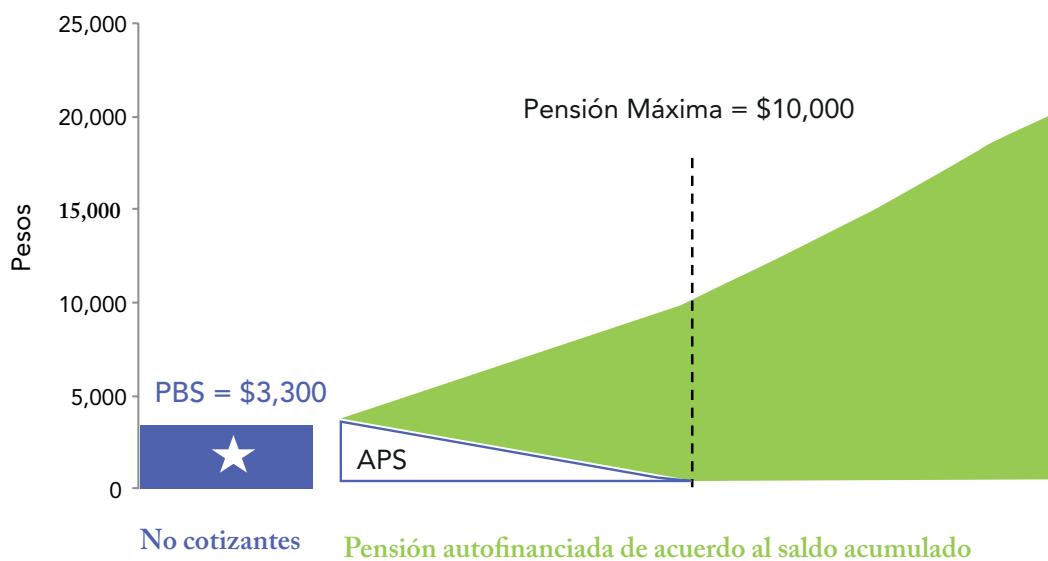
La entonces presidenta de Chile, Michelle Bachelet, comisionó a un grupo de expertos para analizar al sistema de pensiones y proponer una lista de reformas que posteriormente serían valoradas por el Ejecutivo y, en su caso, llevadas al Congreso. Es así como surgió la

denominada “Comisión Marcel”, que llevó el nombre del líder de la comisión, Mario Marcel, hoy Gobernador del Banco Central de Chile.

La reforma de 2008 realizó diversas modificaciones de las cuales se destacan las siguientes:

- 1 **Eliminación de la pensión mínima.** En un inicio, el sistema chileno consideraba una pensión mínima a la que tendrían derecho los trabajadores que reunieran los requisitos de cotización<sup>1</sup>. Derivado de la reforma del 2008, se eliminó dicha pensión al sustituirla por el pilar solidario. Esto permitió que todos los adultos mayores que hubieran cotizado al sistema, independiente de sus años de cotización, tuvieran acceso a una pensión.
  - 2 **Introducción del pilar solidario.** Esquema dirigido a la población de 65 años y más y pertenecientes al 60% de la población más pobre. El pilar solidario sustituyó las pensiones asistencial y mínima, introdujo la pensión básica solidaria (PBS) antipopreza y el aporte previsional solidario (APS) complementario a la pensión contributiva.PBS. Pensión otorgada por el gobierno chileno a los adultos mayores que no accedan a una pensión del esquema de cuentas individuales.
- a. PBS. Pensión otorgada por el gobierno chileno a los adultos mayores que no accedan a una pensión del esquema de cuentas individuales.
  - b. APS. Aportación mensual que complementa la pensión del esquema de cuentas individuales, para aquellas personas que hayan acumulado recursos en su CI para financiar una pensión, pero que ésta sea menor a la Pensión Mínima (alrededor de 10,000 pesos mexicanos).

• • • • Gráfica 1 INTEGRACIÓN DE PILARES EN CHILE (Pesos mexicanos)



Fuente: Información obtenida de la página web de las Superintendencia de Pensiones en Chile y Bosch, M., Melguizo, A. y Pagés C. (2013). Mejores pensiones mejores Trabajos: Hacia la cobertura universal en América Latina y el Caribe.

- 3 Se implementaron nuevos incentivos para elevar el ahorro voluntario al incrementar los beneficios fiscales y otorgar una bonificación del Estado al ahorro voluntario.
- 4 Asimismo, para incrementar la participación de las personas que realizan pocas cotizaciones al sistema, se establecieron los siguientes programas: afiliación obligatoria y gradual de trabajadores independientes, bono a las madres por cada hijo nacido y subsidios para trabajadores jóvenes.

Las modificaciones realizadas en 2008 resultaron positivas y ha sido posible incrementar el número de personas con una pensión y reducir los índices de pobreza en la vejez.

No obstante, las críticas no han amainado. La principal causa de la insatisfacción con el sistema de pensiones chileno es el monto de las pensiones que se están pagando, ya que éste es menor a las expectativas de los trabajadores. Estudios muestran que el nivel de las pensiones promedio en Chile es equivalente a 45% del salario promedio del trabajador<sup>2</sup>.

Atendiendo la preocupación social existente, desde 2014, el gobierno decidió realizar una segunda evaluación al sistema de pensiones con el principal objetivo de desarrollar distintas propuestas y fortalecer el sistema. Una nueva Comisión de expertos, la denominada “Comisión Bravo” trabajó por más de un año y realizó 58 propuestas específicas:

#### • • Cuadro 2 RECOMENDACIONES PRINCIPALES REALIZADAS POR LA COMISIÓN BRAVO

Recomendaciones generales	Propuestas
A. Fortalecer el sistema de pensiones solidarias	⟨ Incrementar la PBS y el APS en 20%
B. Fortalecer el sistema de cuentas individuales, aumentando la cobertura y las densidades de cotización	⟨ Obligatoriedad de cotización para trabajadores independientes
C. Aumentar el ahorro para el esquema de CI	⟨ Aportación de 4% por parte de los patrones
D. Aumentar la edad de retiro e incentivar el trabajo de las personas mayores	⟨ Equiparar la edad de retiro de hombres y mujeres ⟨ Establecer un subsidio al empleo de las personas mayores
E. Reducir riesgos para los trabajadores	⟨ Disminuir de 5 a 3 el número de multifondos ⟨ Crear una AFP estatal
F. Incentivar la competencia del sistema de CI	⟨ Extender el proceso de licitación de nuevos entrantes a otros afiliados
G. Disminuir las diferencias de género	⟨ Eliminar las tablas de mortalidad diferenciadas por género
H. Ampliar políticas dirigidas a los adultos mayores	⟨ Crear el Sistema de Protección Integral de las Personas Mayores
I. Promover la participación social y la educación financiera	⟨ Desarrollar programas de educación en seguridad social
J. Reducir la incertidumbre en los montos de pensiones	⟨ Eliminar el retiro programado ⟨ Evaluar el uso de tablas de mortalidad diferenciadas por nivel educativo e ingreso
K. Uniformar los derechos de todos los trabajadores	⟨ Derogar las incompatibilidades de las diversas leyes

Basado, en parte, en las recomendaciones de la Comisión Bravo, la Presidenta Bachelet anunció recientemente que a pesar de que en noviembre del presente año habrá elecciones, próximamente enviará al Congreso una propuesta integral de reforma a las pensiones y adelantó que ésta contendrá, entre algunos puntos, los siguientes aspectos:

- Incrementar los beneficios de la PBS.
- Incrementar en cinco puntos porcentuales la contribución a las pensiones, pagadas por el empleador.
- Crear una administradora de fondos estatal para elevar la competencia.
- Los nuevos recursos pensionarios serían gestionados una parte por la Administradora estatal y otra en un fondo colectivo.
- Ligar el cobro de comisiones al desempeño de las Administradoras.
- Fortalecer el proceso de licitaciones de carteras de afiliados, que permitan reducir las comisiones.
- Seguir con la incorporación gradual y obligatoria de los trabajadores independientes.

Todo este proceso que prácticamente lleva más de 10 años ha provocado un importante desgaste político y, en particular, al sistema de pensiones donde se culpa, en gran medida, al sistema de las bajas pensiones ¿Qué podemos aprender en México de la experiencia de Chile? ¿Es acaso “el sistema” el verdadero culpable de la desafección? ¿Por qué se están pagando pensiones en Chile menores a la expectativa de los trabajadores chilenos?

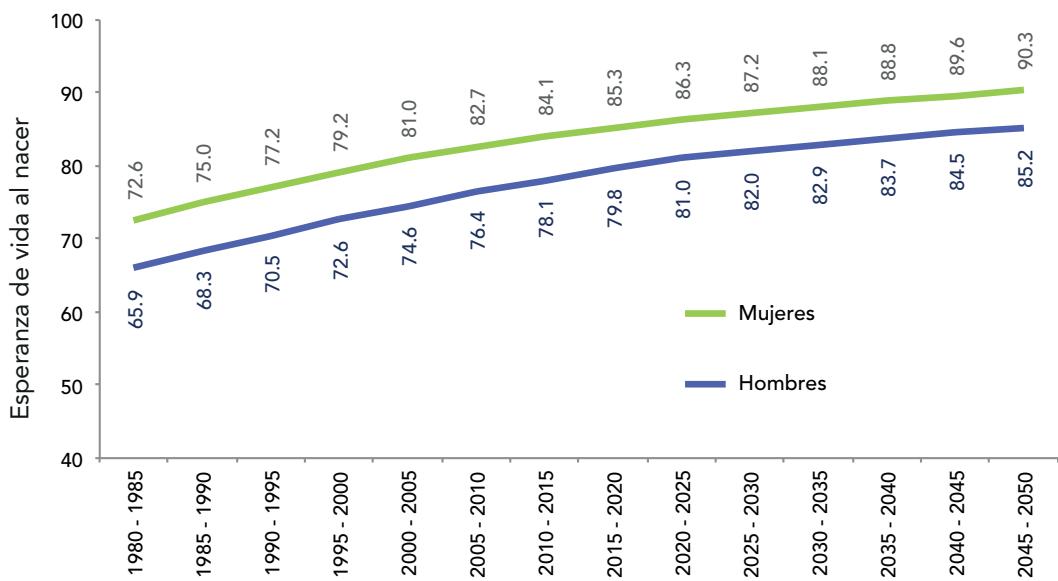
### 3. ¿POR QUÉ EL DESCONTENTO?

Existen varios factores, endógenos y exógenos, al y del sistema que podrían explicar la brecha existente entre las expectativas de pensión de los chilenos y las pensiones recibidas. Se enumeran brevemente algunos.

Los factores exógenos refieren a fenómenos fuera del control del sistema de pensiones:

**a) Aumento en la esperanza de vida.** Si bien el aumento en la esperanza de vida es un gran logro del país sudamericano, impone también un enorme reto para su sistema de pensiones, ya que las pensiones deben financiar más años de vida en la vejez. Desde que surge el sistema de pensiones en 1981, la esperanza de vida al nacimiento se ha incrementado sostenidamente: en 1980 era de 66 años para los hombres y 73 para mujeres y para 2015 aumento a 79.8 para hombres y 85.3 para mujeres. Mientras tanto, la edad de retiro sigue siendo la misma hoy de lo que era en 1981.

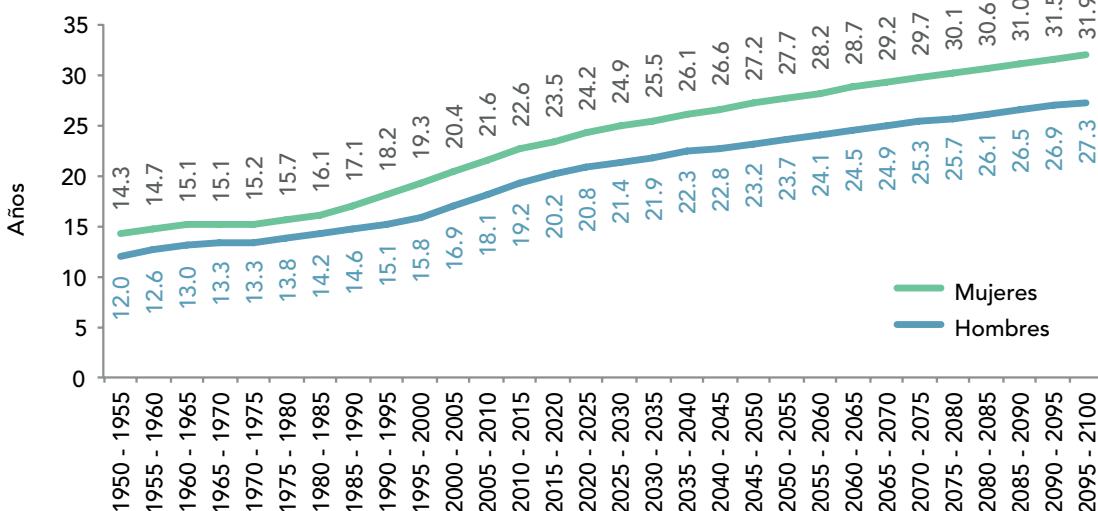
• • • • • Gráfica 2 ESPERANZA DE VIDA AL NACER (años)



Fuente: World Population Prospects: The 2015 Revision.

**b) Aumento en la expectativa de vida al cumplir 65 años.** En el transcurso de las últimas cuatro décadas, Chile ha logrado elevar la expectativa de vida de sus adultos mayores en 5 años, un logro sin duda relevante pero igualmente un desafío para cualquier sistema de pensiones.

• • • • • Gráfica 3 ESPERANZA DE VIDA A LOS 65 AÑOS (años)



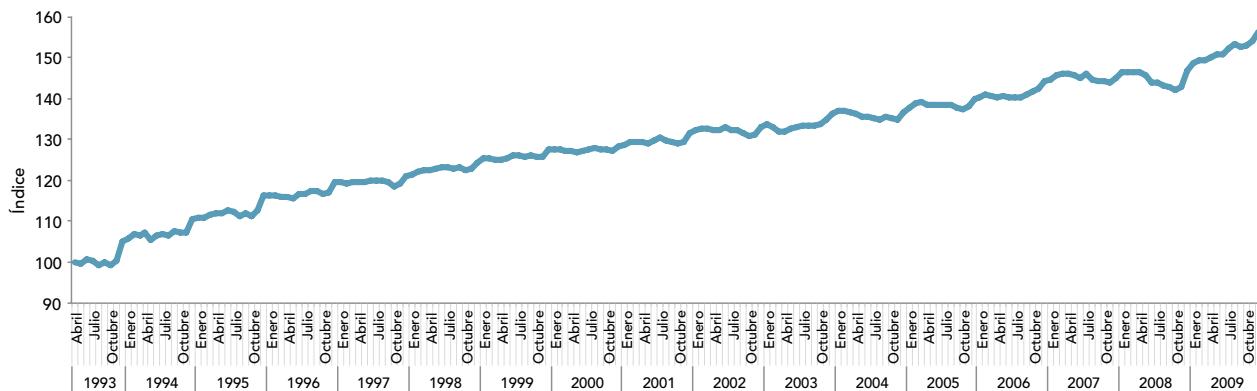
Fuente: World Population Prospects: The 2015 Revision.

**c) Baja tasa de aportación:** en Chile se aporta el 10% del salario vs 19.6% promedio para países OCDE. Todos los estudios que se han realizado sobre el tema refieren que se requiere una tasa de aportación cerca al 15% para acceder a una tasa de reemplazo idónea del 70%. La tasa de aportación del 10% no ha variado desde 1981.

**d) Bajas densidades de cotización:** las lagunas de cotización, un factor que nada tiene que ver con el sistema de pensiones sino con el mercado laboral, es probablemente el factor que más ha afectado el monto de las pensiones en Chile. Se estima que la densidad promedio del sistema de pensiones apenas supera el 50%, pero para el caso de las mujeres y de los trabajadores de menores ingresos éste porcentaje es aún menor. La combinación de relativamente bajas contribuciones y bajas densidades de cotización resulta en un coctel adverso para las pensiones de cualquier sistema.

**e) Crecimiento real de los salarios.** Chile ha experimentado una trayectoria salarial ascendente prácticamente durante las últimas tres décadas. Si bien esto representa también una extraordinaria noticia para los chilenos, para efecto de las pensiones se traduce en un reto mayor ya que el chileno promedio espera recibir una tasa de reemplazo en función de su último salario de cotización, no obstante que las aportaciones que se hicieron a la AFP durante toda su vida laboral fueron, en términos reales, de un salario menor.

• • • Gráfica 4 EVOLUCIÓN ÍNDICE DE REMUNERACIONES REAL (04/1993=100)



Fuente: Instituto de Estadísticas en Chile.

**f) Demora en implementar la primera gran reforma del sistema.** Al momento de la primera –y única- gran reforma del sistema de pensiones, habían transcurrido 27 años. Si bien existe un considerable consenso en el país de que la reforma resultó positiva para el sistema de pensiones y los afiliados, la realidad es que ésta llegó tarde dado que se trata de sistemas que ofrecen beneficios de largo plazo, cualquier reforma tendrá largos períodos de maduración.

## FACTORES ENDÓGENOS QUE REFIEREN A FENÓMENOS CON CIERTO O TOTAL GRADO DE CONTROL DEL SISTEMA:

**a) Tendencia decreciente en los rendimientos.** La rentabilidad de un sistema de pensiones depende de factores exógenos al mismo (entorno financiero internacional) y factores endógenos al mismo (el desempeño de los manejadores de fondos). El rendimiento nominal histórico del sistema chileno es de 8%. Sin embargo, los rendimientos han mostrado una tendencia decreciente en el tiempo que se explica, principalmente, por un entorno financiero global caracterizado por la volatilidad. Se proyecta que este comportamiento podría no variar mucho en los próximos años por el entorno internacional, lo que podría tener un impacto desfavorable en las pensiones futuras.

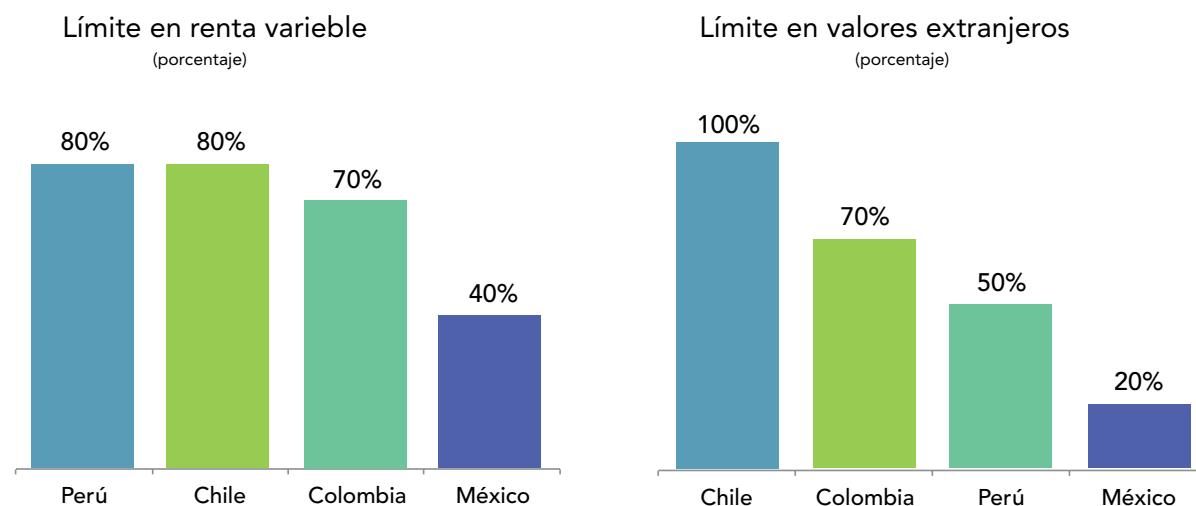
..... Cuadro 3 RENTABILIDAD DE LAS AFP  
(Rendimientos reales brutos)

Periodo	Rentabilidad
1981-2016	8.23%
1985-2016	7.11%
1990-2016	6.79%
1995-2016	4.73%
2000-2016	5.03%
2005-2016	4.21%
2010-2016	3.78%

Fuente: Superintendencia de pensiones en Chile.

**g) Las reglas de inversión.** Si bien es un tema eminentemente político, la flexibilidad que se le otorga a las AFORES o AFP's resulta un parámetro interno del sistema de pensiones. Si bien el régimen de inversión de Chile es hoy el más flexible en América Latina, es fundamental destacar que dicha flexibilización tomó demasiado tiempo, cerca de dos décadas. De haberse llevado a cabo antes, los rendimientos históricos obtenidos pudieron haber sido mucho mayores.

• • • • Gráfica 5 RÉGIMEN DE INVERSIÓN EN EL SISTEMA DE PENSIONES EN CHILE

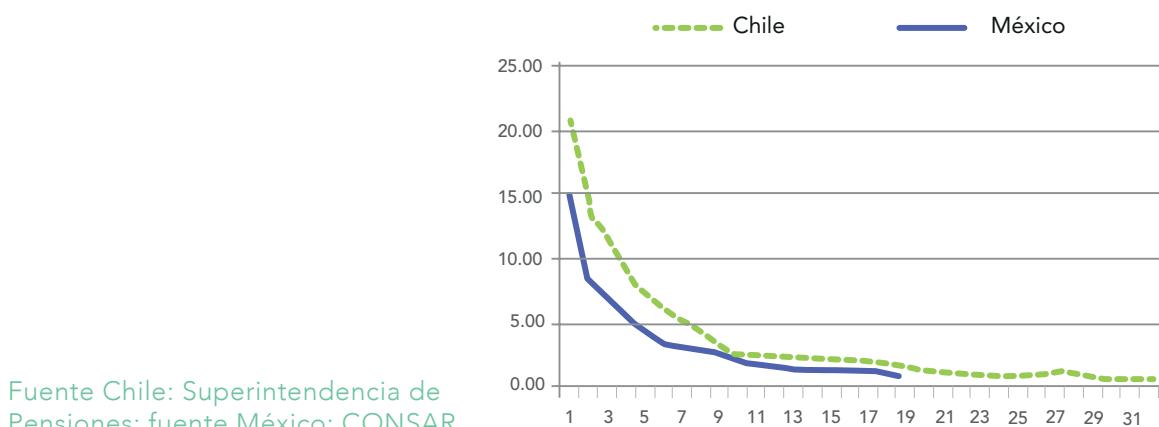


Nota: Para Chile: Fondo A; Colombia: Mayor riesgo; México: SB4; Perú: Fondo 3 y Fondo 2

**a) Edades de jubilación distintas para hombres y mujeres (65 y 60 años respectivamente):** en Chile las mujeres se retiran antes que los hombres siendo que las expectativas de vida de las primeras son superiores a las de los hombres. Por tanto, el monto de las pensiones para las mujeres se ve comprometido tanto por las bajas densidades de cotización como por la mayor esperanza de vida y menor edad de retiro.

**b) Comisiones.** Al cierre de 2016, la comisión promedio cobrada por las AFP es de 0.57% del saldo administrado. Aunque al día de hoy se sitúa en un porcentaje mucho más aceptable, debe mencionarse que llevó muchos años al sistema chileno llegar hasta ahí, lo que también incidió en los saldos pensionarios de los trabajadores. Si bien las comisiones no resultan el factor predominante para explicar el monto de las pensiones actuales en Chile, sin duda juegan un rol. Más aún, las rentabilidades de las AFP's se han mantenido, por más de tres décadas, en niveles superiores al de la mayor parte de las industrias en el país.

• • • • • • Gráfica 6 EVOLUCIÓN DE LAS COMISIONES COBRADAS EN CHILE Y EN MÉXICO DESDE EL INICIO DE CADA SISTEMA



Falta de vínculo entre las AFP's y los ahorradores. Algo que resulta notorio de la situación que vive Chile en torno a su sistema de pensiones es el grado de desconocimiento que existe entre los afiliados -a 36 años de la creación del sistema-, de su funcionamiento básico y, particularmente, de los factores que inciden en el monto de la pensión de las personas. Ello se explica por la combinación de dos factores: falta de proactividad de las AFP's para explicar los beneficios y responsabilidades que implica contar con una cuenta de ahorro para el retiro y el hecho de que no se alertó oportunamente a los afiliados sobre el riesgo de obtener pensiones inferiores a sus expectativas. Asimismo, las AFP's invirtieron pocos recursos en difusión y promoción de una mayor cultura del ahorro previsional, lo que terminó resultando contraproducente.

## 4. LECCIONES PARA MÉXICO

Son varias las lecciones que se desprenden de la experiencia de Chile:

Primero, los parámetros con los que se establece y se desarrolla un sistema de pensiones resultan fundamentales para explicar su "éxito" o "fracaso" pues no existe ningún sistema de pensiones en el mundo que pague altas pensiones con bajos niveles de contribución, o bajos niveles de densidad de cotización o bajas edades de retiro. Posponer las decisiones necesarias para que dichos parámetros se alineen con una trayectoria para alcanzar mejores pensiones, como ocurrió en Chile, conlleva un riesgo de generar insatisfacción entre los ahorradores.

La segunda gran lección basada en la experiencia de Chile es que posponer las decisiones necesarias para fortalecer los parámetros del sistema de pensiones conlleva un riesgo de generar descontento entre los ahorradores. Más aún, conforme se posponen las decisiones de reformar el sistema, crece el riesgo de politización del mismo y, por ende, la dificultad de llevar a cabo una discusión técnica seria basada en fundamentos.

Tercero, el contexto financiero internacional actual sugiere que nos encontremos ante un escenario de menores rendimientos respecto a los observados en las últimas décadas. Ante ello, una lección clave de Chile es que resulta fundamental liberalizar a tiempo el régimen de inversión que hoy luce muy restrictivo para permitir que las AFORE generen rendimientos más competitivos al ahorro de los trabajadores. En Chile el proceso de flexibilización del régimen de inversión resultó más lento de lo deseable.

Cuatro, y última, una clara lección que deja la experiencia de Chile es que las AFORES deben vincularse mucho más activamente con sus clientes para mejorar los servicios, generar confianza e inducir a sus clientes a ahorrar más mediante alertas tempranas del riesgo de no alcanzar las pensiones deseadas.

No debe perderse de vista que en la mayor parte de los parámetros relevantes –monto de contribución, densidades de cotización, comisiones -del sistema de pensiones, el SAR tiene niveles por debajo a los observados en Chile lo que sugiere que las pensiones que empezarán a pagarse en 10 o 15 años en México serán inferiores a las de Chile<sup>3</sup>. Por ello, es importante implementar mecanismos alternativos que permitan a los ahorradores elevar su monto de ahorro, fomenten el ahorro voluntario<sup>4</sup>, permitan continuar la tendencia descendente de las comisiones<sup>5</sup> y eleven la cobertura<sup>6</sup>.

México tiene aún una ventana de oportunidad para hacer frente a los diversos retos que enfrenta su sistema de pensiones que son ya ampliamente conocidos<sup>7</sup> pero debe actuar pronto para mejorar la perspectiva de sus futuros pensionados y evitar generar insatisfacción entre los ahorradores.

---

<sup>1</sup> Los trabajadores que no lograran acumular lo necesario eran beneficiarios de la pensión mínima, para la cual se necesitaba cotizar por 20 años. Asimismo, las personas que no aportaran a la seguridad social y se encontrasen en situación de pobreza en la vejez tendrían la posibilidad de solicitar una pensión asistencial.

<sup>2</sup> Información obtenida de la presentación de resultados del informe final de la Comisión Bravo.

<sup>3</sup> La Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) estima una tasa de reemplazo para México de 28.4% (vs Chile 37.7%). Ver OECD, Pension at a Glance 2015: OECD and G20 indicators, pág. 145.

<sup>4</sup> <http://www.gob.mx/consar/articulos/como-elevar-el-ahorro-para-el-retiro-de-manera-automatica?idiom=es>

<sup>5</sup> <http://www.gob.mx/consar/articulos/las-comisiones-que-cobran-las-afore-importan-y-mucho>

<sup>6</sup> [http://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/114505/El\\_Reto\\_de\\_la\\_Cobertura.pdf](http://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/114505/El_Reto_de_la_Cobertura.pdf)

<sup>7</sup> <http://www.gob.mx/consar/articulos/once-desafios-para-mejorar-el-sar>

# LA EXPERIENCIA PENSIONARIA DE CHILE: ¿UN ESPEJO PARA MÉXICO? (II)

El pasado 10 de agosto, la Presidenta de Chile, Michelle Bachelet, firmó un proyecto de Ley que busca reformar e introducir mejoras al sistema de pensiones en Chile.

Ya en 2008, Chile había implementado una importante reforma que introdujo el pilar solidario en el sistema –entre otras importantes mejoras-, el cual ha beneficiado a las personas de bajos ingresos, otorgando pensiones a quienes no contaban con una, e incrementando el monto de las pensiones de los jubilados de bajos ingresos<sup>1</sup>. A pesar de sus importantes beneficios, la reforma del 2008 no resultó suficiente para atender la principal inquietud de los chilenos: los montos de pensión. Hoy, las personas que alcanzan la edad legal de jubilación están percibiendo pensiones que representan menos de la mitad de los ingresos durante su vida laboral, además de que existe una importante brecha entre las pensiones de las mujeres y los hombres.

La propuesta busca incrementar las pensiones actuales en 20% para más del 90% de la población que hoy recibe una pensión. Asimismo, busca mejorar las pensiones de las nuevas generaciones y fomentar mayor igualdad entre las pensiones de las mujeres con las de los hombres.

En México, se requiere urgentemente tener una discusión entre los múltiples actores involucrados respecto a las posibles mejoras del sistema de nuestro sistema de pensiones. Tener esta discusión a tiempo mejorará los beneficios de las personas cuando lleguen a la etapa de retiro laboral.

## II. CARACTERÍSTICAS DE LA NUEVA REFORMA EN CHILE.

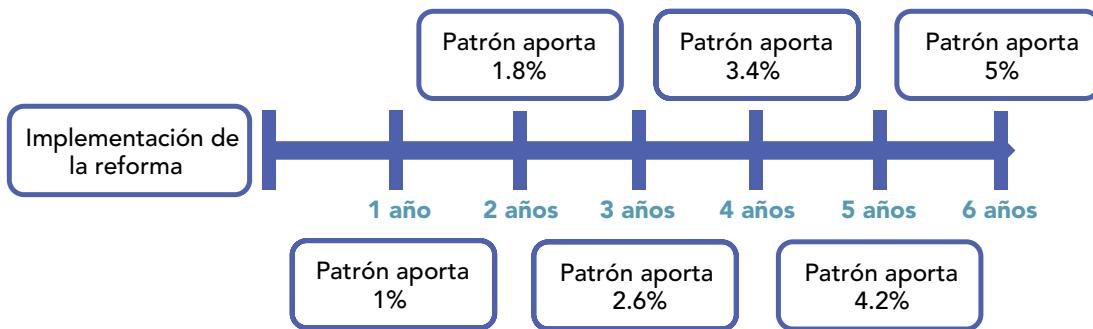
La reforma chilena al sistema de pensiones está compuesta por tres proyectos principales: i) aumento de la aportación; ii) medidas para incrementar el número de ahorreadores en el sistema de pensiones (aumento de cobertura) y iii) mejoras al funcionamiento de las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFPs), lo que en México conocemos como AFORE.

### A. AUMENTO DE LA APORTACIÓN OBLIGATORIA AL SISTEMA

Se propone aumentar la aportación obligatoria del 10 al 15% del salario de los trabajadores. El aumento será aportado enteramente por el patrón, dado que el trabajador ya aporta 10%. Como referencia, en México se aporta 6.5% del salario del trabajador, con una participación de poco más de 1% del trabajador. La reforma plantea

cuatro objetivos que busca cumplir el aumento al ahorro obligatorio: elevar el monto de ahorro, crear un aporte solidario intergeneracional, crear un bono compensatorio para las mujeres y crear un aporte solidario intrageneracional.

La cotización propuesta de 5% se realizará de manera gradual (6 años), de acuerdo con el siguiente cronograma:



La distribución de las aportaciones se realizará de la siguiente forma:

- 1 **Cuenta de Ahorro Personal.** Cada mes, 3% del salario del afiliado se destinará a una cuenta de ahorro personal de cada trabajador, para que sea administrada por un Consejo de Ahorro Colectivo, un nuevo ente creado ex profeso para ello. Los fondos acumulados en esta cuenta serán utilizados para financiar la pensión junto con los recursos ahorrados en la cuenta individual administrada por las AFPs.
- 2 **Aporte solidario inter-generacional.** Es un mecanismo para mejorar las pensiones de las personas que ya se encuentran retiradas, es decir, que las cotizaciones de los trabajadores activos financiarán un incremento en las pensiones de las personas que ya reciben una pensión. Estos incrementos serán financiados mediante el Fondo de Ahorro Colectivo, el cual está formado por el 2% del salario restante. Consiste en transferencias mensuales que buscan elevarán las pensiones en alrededor de 20%.
- 3 **Bono compensatorio para las mujeres.** Consiste en aportaciones mensuales del Fondo de Ahorro Colectivo a las pensiones de las mujeres, con la finalidad de hacerlas equiparables con las pensiones de los hombres. Este beneficio incentiva la postergación de la edad de retiro, ya que en Chile, la edad legal de retiro de las mujeres es a los 60 años (para los hombres es a los 65). El bono se otorgará de acuerdo con la siguiente tabla:

Edad de retiro de la mujer	Porcentaje del bono otorgado
65 años	100%
Entre los 64 y 65 años	75%
Entre los 63 y 64 años	50%
Entre los 62 y 63 años	25%
Entre los 61 y 62 años	15%
Entre los 60 y 61 años	5%
Antes de los 60 años	0%

- 4 **Aporte solidario intra-generacional.** Es un mecanismo de redistribución hacia los trabajadores de más bajos ingresos. Anualmente, el saldo que quede en el Fondo de Ahorro Colectivo, después de descontar el aporte solidario intergeneracional y el bono compensatorio para las mujeres, será destinado proporcionalmente a la Cuenta de Ahorro Personal de los trabajadores de bajos ingresos, que hayan realizado cotizaciones al sistema de pensiones.

## B. MEDIDAS PARA INCREMENTAR LA COBERTURA DEL SISTEMA DE PENSIONES

La propuesta incluye también medidas para estimular el aumento de la cobertura:

- 1 **Incremento del monto topado para cotizar.** Actualmente, el monto máximo para cotizar en Chile es 75.7 Unidades de Fomento (UF), que equivalen a 2 millones de pesos chilenos (55 mil pesos en México). **La reforma propone elevar este monto a 113.5 UF, equivalentes a 3 millones de pesos chilenos (82 mil pesos en México).** Ello permitirá que los trabajadores de más altos ingresos obtengan pensiones más cercanas a sus ingresos actuales.
- 2 **Cotización de trabajadores independientes.** La anterior reforma llevada a cabo en 2008, ya había realizado un intento para que los trabajadores independientes cotizaran obligatoriamente al sistema de cuentas individuales; sin embargo el proceso nunca concluyó. Para esta ocasión se propone que **los trabajadores independientes coticen con respecto al 100% de sus ingresos** a partir del año siguiente que se publique la Ley. No obstante, el trabajador tendrá la opción de cotizar en una menor medida e incrementar su participación gradualmente, por 6 años hasta cotizar con respecto al 100% de sus ingresos. La aportación que deben destinar al sistema de pensiones es de 15%, 10% al sistema de cuentas individuales y 5% al Sistema de Ahorro Previsional Colectivo.
- 3 **Acceso al pilar solidario después de haberse pensionado.** Actualmente, para tener acceso al pilar solidario, los trabajadores chilenos que se pensionan deben contar con pensiones menores a un monto máximo. Sin embargo, cuando una persona elige retirarse con la opción de retiros programados puede ser que al principio su pensión sea mayor a ese monto, pero el monto por retiros programados se deteriora con el tiempo. Por lo que se propone que **cuando el retiro programado sea menor a los límites establecidos, el pensionado tenga acceso al pilar solidario.**
- 4 **Seguro para lagunas previsionales.** Mediante un seguro de desempleo (**Seguro de Cesantía**) se seguirán pagando las aportaciones del trabajador al sistema de cuentas individuales en períodos en los que se encuentre desempleado. Actualmente, el Seguro de Cesantía ofrece una ayuda al trabajador en períodos de desempleo, lo que se propone es que este seguro también pague sus cotizaciones a las AFPs.

## C. MEJORAS AL FUNCIONAMIENTO DE LAS ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES

Adicional a los cambios señalados, la reforma propone realizar mejoras al funcionamiento de las AFPs, con las cuales pretenden mejorar los servicios y la competencia en el sistema. Entre las propuestas más importantes, se señalan las siguientes:

- 1 **Licitación de nuevos afiliados.** Actualmente, los nuevos afiliados que empiezan a cotizar al sistema son subastados cada dos años a las administradoras de pensiones que ofrezcan la mejor comisión. Asimismo, los nuevos afiliados tienen que permanecer en la AFP ganadora por 2 años. **Se propone aumentar el tiempo de permanencia en la AFP ganadora a 3 años.**
- 2 **Comisiones de intermediación<sup>2</sup>.** Se solicitará a las **AFPs que informen a sus afiliados sobre las comisiones de intermediación**, las cuales son pagadas con recursos de la cuenta individual. Asimismo, parte de estas comisiones serán absorbidas por las AFPs.
- 3 **Alineación de incentivos.** La reforma propone que **una cuarta parte de las remuneraciones mensuales de gerentes, gerentes de inversiones y gerentes de riesgos de las AFPs, sean invertidas en los fondos de pensiones**. Con esta medida se busca alinear los objetivos de los altos ejecutivos con los de los afiliados.
- 4 **Mayor participación de los afiliados.** Se propone contar con **representantes de los afiliados en los consejos de inversión** de las AFPs. Estos representantes tendrán derecho a voto y podrán participar en la elección de directores de fondos de pensiones.
- 5 **Modificaciones al sistema de multifondos.** Al igual que en México, en Chile existen 5 multifondos de inversión, los cuales realizan inversiones de acuerdo a la edad del trabajador. El trabajador chileno tiene libertad de elección sobre el fondo donde quiere que se inviertan sus recursos. A partir de la reforma, se pretende que **los trabajadores de mayor edad tengan restringido los fondos de inversiones más riesgosos**.
- 6 **Educación previsional.** Las AFPs estarán obligadas a **aportar una parte de sus ingresos a la realización de proyectos que ayuden a la toma de decisiones** de afiliados y pensionados.
- 7 **Exención de comisiones a trabajadores adultos mayores.** **Los trabajadores que sigan cotizando después de la edad de retiro no pagarán comisiones** a las AFPs.
- 8 **Mejoras al Ahorro Voluntario Colectivo.** La propuesta busca **incrementar la participación de planes de pensiones patrocinados por el empleador** a través de una afiliación automática a estos planes, beneficios fiscales y la posibilidad de diferenciar las tasas de cotización dependiendo del nivel de ingreso de los trabajadores.

- 9 **Perfeccionamiento al mercado de ofertas de rentas vitalicias.** Actualmente, cuando el trabajador llega a la edad de retiro recibe una oferta de pensión de diversas aseguradoras y AFPs, que participan en el mercado. Sin embargo, la mayoría de los trabajadores eligen una propuesta distinta a las ofrecidas. La reforma propone **eliminar la posibilidad de elegir una oferta externa**, ya que ello incentiva a las aseguradoras y AFPs a no realizar una buena propuesta de manera inicial.
- 10 **Estándares mínimos de calidad en los servicios de las AFPs.** Se facultará a la Superintendencia de Pensiones<sup>3</sup> para **emitir estándares mínimos en la calidad de los servicios** que ofrecen las AFPs.

### III. CONSIDERACIONES PARA MÉXICO

Existen, sin duda, elementos controvertidos en la propuesta de la Presidenta Bachelet. No queda del todo claro, por ejemplo, los beneficios de crear una estructura paralela al de las AFP's tanto en términos de los costos que ello supondrá, como de los criterios de gobernanza que el nuevo ente asumirá. Tampoco resulta evidente el impacto en el mercado laboral que tendrá el aumento de las aportaciones vía patronal, ni la aceptación que tendrá entre los afiliados que parte de su contribución sea utilizada para otro propósito que no sea su pensión. No obstante, la propuesta es un paso adelante en la búsqueda de fortalecer al sistema de pensiones de ese país.

Destacable es que los chilenos estén discutiendo una segunda reforma, cuando realizaron la primera hace menos de una década. Adicionalmente, el simple hecho de elevar el monto de ahorro reconociendo que la contribución actual del 10% resulta insuficiente para garantizar una pensión adecuada, es un paso en la dirección adecuada. Las medidas para hacer más progresivo al sistema también resultan atractivas, así como varias de las medidas para elevar la cobertura, mejorar el funcionamiento y competencia del sistema, así como la promoción del ahorro voluntario, entre otras.

En México debemos tomar en cuenta la experiencia de Chile ya que muchos de los factores que inciden negativamente en la percepción de los chilenos respecto a ese sistema, se encuentran presentes en el SAR (tasa de aportación baja, baja participación del trabajador con su cuenta, baja densidad de cotización, diferencias de género, insuficiente cobertura, insuficiente ahorro voluntario, bajas tasas de reemplazo, entre otros). Si bien en los últimos años se han realizado numerosos esfuerzos para realizar mejoras en el SAR, existen indudablemente retos más estructurales que requieren una modificación –lo antes posible para que no sea demasiado tarde- más profunda que necesariamente pasa por una reforma de Ley.

<sup>1</sup> Para entender un poco más sobre el sistema de pensiones en Chile ver el siguiente vínculo.

<sup>2</sup> Son las comisiones que cobran administradores extranjeros por la inversión que hacen las AFPs en el extranjero.

<sup>3</sup> Es la autoridad reguladora del sistema de pensiones en Chile.

# EL ÉXITO DEL ENROLAMIENTO AUTOMÁTICO EN LA GRAN BRETAÑA: **UN MODELO PARA MÉXICO**

Una reforma de pensiones bien conceptualizada y ejecutada puede cambiar el bienestar de generaciones enteras. Muestra de ello es la evolución que ha tenido la importante reforma de pensiones que llevó a cabo la Gran Bretaña a partir del 2008 y que busca atacar el principal problema que aqueja al sistema inglés: el (bajo) nivel de pensiones.

Hace unas semanas se publicó en la Gran Bretaña el "Automatic Enrolment Review 2017", documento que muestra los resultados de esta importante reforma, misma que consistió en un programa obligatorio para las empresas pero voluntario para los trabajadores de enrolamiento automático. Este programa estableció que los trabajadores que cumplían con la edad y los ingresos mínimos serían afiliados por sus patrones a un esquema de ahorro mediante la apertura de cuentas individuales que se alimentarían de ahorro voluntario. La idea sería ayudar a la gente a prever para su retiro otorgándoles acceso a un esquema atractivo de ahorro de largo plazo. Una vez afiliados, los trabajadores harían contribuciones directamente de sus sueldos que podrán usar en la edad de retiro. A cambio, los trabajadores tendrían derecho a una contribución proporcional (*pari-passu* o *match*) por parte de la empresa en la que trabajan, así como del gobierno (vía deducciones de impuestos). Finalmente, y clave en este esquema, el trabajador conservaría siempre la posibilidad de no participar o salir voluntariamente del esquema (*opt-out*).

El enrolamiento automático se estableció en Gran Bretaña siguiendo algunos hallazgos básicos de las ciencias económicas del comportamiento (como se explica en el blog: ¿Ofrece el nuevo Nobel de Economía una posible ruta de reforma pensionaria para México?). Los seres humanos, señala la escuela del behavioural economics, solemos posponer decisiones fundamentales de nuestra vida ya que tenemos un marcado sesgo por el presente. Ello explica, en parte, el por qué las personas no ahorrar lo suficiente para su pensión. Es necesario, por tanto, dar en ocasiones "un empujón" a las personas para que hagan ciertas cosas que por sí mismos muy probablemente no harán. Ello es precisamente lo que hicieron los británicos con el modelo de enrolamiento automático.

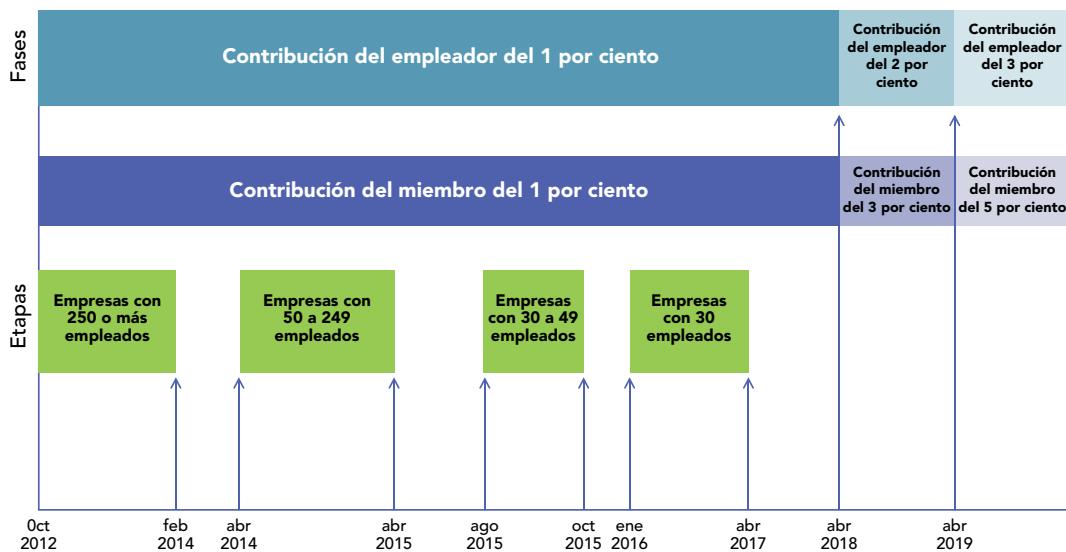
Los resultados han sido espectaculares:

- 9 millones de británicos se han incorporado el esquema y ya están ahorrando para su retiro
- Cerca de 9 de cada 10 británicos se mantienen en el programa de enrolamiento a pesar de que tienen la opción de optar por no inscribirse al programa y/o dejar de participar una vez ya afiliado

- El tema del retiro ha pasado a ser parte de la conversación normal de las familias
  - La afiliación automática ha tenido mayor impacto entre los jóvenes
  - La participación se ha incrementado desde 55 por ciento en 2012 a 78 por ciento en 2016 entre empleados elegibles
  - Segmentos de la población más vulnerables que antes no ahorraba –mujeres, jóvenes y trabajadores de menores ingresos- ahora lo están haciendo
  - La participación entre hombres y mujeres se ha igualado
  - 900,000 empleadores se han dado de alta al sistema
  - Las contribuciones anuales alcanzaron los £87 mil millones de libras (\$2.2 billones MN) en 2016
  - El diseño y la implementación se ha logrado con sinergias entre gobierno, reguladores, patrones, empresas de pago vía nómina, intermediarios y la industria de pensiones

Uno de los aciertos de la administración del Reino Unido ha sido la implementación por fases del programa que ha permitido a los empleadores cumplir con sus obligaciones de manera paulatina. El enrolamiento automático, por ejemplo, se estableció desde 2008 pero la primera etapa no fue sino hasta octubre de 2012 solamente para empresas de 250 o más empleados. Apenas este año se completará la implementación ahora para las empresas más pequeñas lo que les ha dado tiempo de planear su incorporación. De la misma manera, el porcentaje obligatorio de las contribuciones comenzó con una contribución del 1 por ciento de parte del empleado y el mismo porcentaje del empleador. Estas contribuciones irán en aumento de manera automática (auto-escalamiento) y llegarán a 5 por ciento en abril de 2018 (2% empleador y 3% trabajador) y 8 por ciento en 2019 (3% empleador y 5% trabajador).

## • IMPLANTACIÓN



Otra iniciativa que ha ofrecido excelentes resultados fue otorgar una alternativa pública de ahorro- además de los fondos privados-, mediante la introducción en 2012 del NEST (National Employment Savings Trust), un Fideicomiso de planes de pensiones para empresas constituido por el gobierno.

El NEST se constituyó para ofrecer: 1) Servicios gratuitos para las empresas, 2) Servicios de inversión de alta calidad, 3) Bajo costo para los miembros. Los resultados de NEST han sido también muy positivos ya que cuenta con más de 500 mil empresas que utilizan sus servicios.

## RETOS PENDIENTES DEL ENROLAMIENTO AUTOMÁTICO

Los requisitos impuestos para participar en el programa de enrolamiento automático son que los trabajadores deben tener al menos 22 años, ganar al menos £10,000 (\$266,0049 pesos) al año en un solo trabajo y trabajar regularmente en el Reino Unido. Estos requisitos, señala el estudio, presenta tres problemas.

Problema 1: Baja cobertura para trabajadores en empleos múltiples, con salarios bajos y jóvenes.

Los estudios indican que existe un universo de británicos -alrededor de 12 millones de personas en Reino Unido (el 38% de la población en edad de trabajar)- aún no están ahorrando para su jubilación. Además, los trabajadores que ganan más de £ 25,000 (\$665,122) al año tienen un nivel bajo –proporcional al nivel de sus ingresos- de ahorro. El problema parece estar en que los requisitos para que el empleador “enrole” a un trabajador automáticamente son muy astringentes y dejan fuera a un segmento importantes de trabajadores jóvenes, trabajadores de bajos ingresos o trabajadores con múltiples empleos ya que no califican para la afiliación automática.

Problema 2: Baja cobertura para los trabajadores por cuenta propia.

Los trabajadores por cuenta propia en Reino Unido son un porcentaje cada vez más importante de la fuerza laboral. Actualmente existen 4.8 millones de trabajadores por cuenta propia, quienes representan el 15% de la fuerza laboral comparado con 2008 cuando representaban menos del 13%. La evidencia sugiere que las cambios laborales de empleado a auto-empleado se incrementan con cada generación: por ejemplo, aproximadamente el 12 por ciento de los millennials (entre 20 y 38) pasaron de empleados a ser trabajadores por cuenta propia comparado con 6 por ciento de los baby boomers (entre 51 y 69). Durante el año 2015-16 solamente alrededor del 17% de estos trabajadores estaban ahorrando en una pensión. Es evidente que estos no participan en el programa de enrolamiento automático.

Problema 3: Población no comprometida con el ahorro para el retiro.

Existe un porcentaje de la población que decide retirarse voluntariamente del programa de enrolamiento automático. Es decir, deciden no ahorrar el porcentaje previsto de su salario, dejando pasar la oportunidad de tener una contribución por parte de la empresa en que laboran. Los resultados indican que los grupos que tienen una mayor probabilidad de retirarse

del programa son aquellos con menores ingresos. Actualmente la defeción está por debajo del 10% pero afecta desproporcionadamente a las personas con menores ingresos.

El documento en cuestión hace una serie de recomendaciones a evaluar en una futura reforma del programa:

- Eliminar el límite inferior de ingresos

El estudio propone que el Límite Inferior de Ingresos se elimine completamente. Esto significaría que los empleadores y sus empleados contribuirán a las pensiones a través del enrolamiento automático (aquellos que ganen más del mínimo anual y cumplen con los requisitos de edad) a partir del primer peso ganado. Adicionalmente, esta propuesta incrementará el número de personas elegibles para recibir contribuciones de la empresa si se afilian voluntariamente a un esquema de pensiones.

- Reducir el límite inferior de edad

Se propone cambiar la edad mínima de 22 a 18. Esto significaría que aquellos trabajadores que ganen más de £ 10,000 (\$266,0049 pesos) por año, serían afiliados de manera automática al esquema de pensiones de la empresa.

## EL ENROLAMIENTO AUTOMÁTICO: UN MODELO PARA MÉXICO

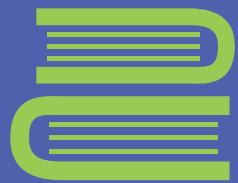
Replicar el éxito de las reformas de la Gran Bretaña es factible en México siguiendo las directrices y experiencias de dicho país, pero sin dejar de reconocer nuestra propia realidad económica, social y cultural.

¿En qué consistiría un posible esquema de enrolamiento automático en México? A continuación se trazan algunas líneas tentativas de acción siguiente el ejemplo británico:

- Enrolamiento automático de todos los trabajadores afiliados al IMSS y al ISSSTE en un programa de ahorro voluntario “automático”
- El monto de ahorro voluntario hipotético sería del 5% del salario base de cotización del trabajador.
- El monto de ahorro iría creciendo gradualmente, 1% por año.
- El trabajador podrá optar, desde el primer día, a no participar en el programa.
- El porcentaje podrá ser aumentado o disminuido por voluntad del trabajador.
- El nuevo ahorro quedaría depositado en su primer año en la subcuenta de ahorro voluntario de corto plazo, ofreciendo al trabajador la opción de retirarlo en su totalidad durante ese primer año.

- A partir del segundo año, el ahorro quedaría invertido en cierta proporción en la subcuenta de ahorro voluntario de largo plazo, manteniendo una parte en la SC de CP.
- El Gobierno Federal o el patrón podrían ofrecer un estímulo de un pari passu o "match" a los trabajadores que se adhieran al esquema de ahorro automático propuesto, buscando que dicho incentivo sea progresivo (entre mayor el ingreso, menor el incentivo y viceversa).
- El enrolamiento al programa se vincularía directamente a eventos específicos: revisiones salariales, incrementos salariales, aguinaldo, reparto de utilidades.
- El esquema se implementaría gradualmente, comenzando con las empresas que tengan el mayor número de empleados.
- Procesar (la empresa procesadora de la base de datos del SAR) sería el centro neurálgico del programa de enrolamiento lo que reduciría los costos operativos del programa
- El enrolamiento automático podría ofrecerse voluntariamente a los más de 10 millones de trabajadores independientes que están dados de alta ante el SAT pero que no participan en el sistema de pensiones. Igualmente podría ofrecerse a los más de 2 millones de empleado(a)s domésticos.
- Los trabajadores conservarán en todo momento la opción del opt-out, es decir, retirarse del esquema.

México requiere mayor ahorro pensionario ante la expectativa de bajas tasas de reemplazo y un acelerado proceso de envejecimiento población. Las experiencias exitosas de otros países deben servir como referencia para cualquier camino que el país decida emprender en materia pensionaria. El éxito del programa de enrolamiento automático en la Gran Bretaña representa, sin lugar a dudas, una de las experiencias que México podría mirar al momento de plantearse los posibles contenidos de una reforma pensionaria que le urge al país.



EDUCACIÓN  
PREVISIONAL

# ¿ES IMPORTANTE LA EDUCACIÓN FINANCIERA PARA LAS PENSIONES?

En el marco de la Semana Nacional de Educación Financiera (SNEF) organizada por la Comisión Nacional para la Protección y Defensa de los Usuarios de Servicios Financieros (CONDUSEF), es oportuno realizar un breve comentario respecto a la importancia que tiene la educación financiera para las pensiones así como de los temas que impiden que los trabajadores se involucren de manera activa con su ahorro para el retiro.

Existe abundante evidencia empírica que demuestra que inclusive entre individuos con un nivel de educación relativamente elevado, suele existir problemas de comprensión de temas financieros básicos.

Es un hecho que a mayor a educación financiera, mayor es el nivel ahorro previsional y, por ende, mayores son las pensiones. El reto que enfrenta la CONSAR y las AFORE es la de promover una mayor educación financiera y previsional que se traduzca en un mayor involucramiento del trabajador con su cuenta AFORE.

Los principales obstáculos para involucrar a los ahorradores con sus fondos de pensiones son:

- 1 **Nivel general de educación financiera y cultura previsional relativamente bajo.**  
Existe un prejuicio de que lo financiero es complicado y por lo tanto el común denominador de la gente no se involucra como le convendría.
- 2 **Miopía financiera.** Se vive al día y cuesta trabajo planear y visualizarse en el futuro.
- 3 Inercia/procrastinación. Culturalmente se tiene el mal hábito de dejar las cosas para después, "para mañana".
- 4 **Desconfianza.** Prevalece el temor a depositar los ahorros en instituciones privadas o del gobierno.
- 5 **Aversión al riesgo.** El desconocimiento de cómo funcionan las inversiones (beneficio incierto) provocan temor a participar en él.
- 6 **Complejidad del sistema.** Las diversas opciones y variables que ofrece el sistema, según sea el caso de cada ahorrador, dificultan su comprensión o entendimiento.
- 7 **Falta de información.** Se requieren contenidos adecuados a las necesidades y entendimiento de los diferentes segmentos de la población.

Existen temas importantes en el SAR, en donde una mayor educación financiera y cultura previsional son requeridas por parte del trabajador para poder tomar decisiones adecuadas y contar con un mejor retiro. Algunos de los temas en los que el trabajador debe tomar decisiones son:

- 1 **Registro.** La falta de educación financiera o de interés en lo relacionado con la cuenta individual hace que muchos trabajadores no sepan en qué AFORE están y por tanto no se encuentren registrados. El registro trae consigo importantes beneficios como el poder recibir un mayor rendimiento o servicios por parte de la administradora.
- 2 **Rendimientos.** Muchos trabajadores no están conscientes de la importancia que tienen los rendimientos en la acumulación del saldo, por lo que no se fijan en el otorgado por su AFORE. La diferencia en la tasa de reemplazo obtenida para trabajadores con las mismas características, pero que se encuentran en AFORE distintas, es sustancial.
- 3 **Comisiones.** Las comisiones que cobran algunas administradoras son muy elevadas y una buena parte de los trabajadores eligen AFORE sin considerar este elemento que literalmente se come parte de su saldo. Una mayor educación financiera pudiera resultar en una mejor toma de decisiones y por ende en una mayor pensión y tasa de reemplazo.
- 4 **Traspaso.** El cambio hacia otra AFORE es una de las principales decisiones relacionadas con la cuenta individual. Desafortunadamente, debido a la falta de educación financiera muchos trabajadores se dejan “orientar” por agentes promotores que los invitan a traspasar su cuenta a una AFORE con peor rendimiento neto. Cerca de 50% de los traspasos realizados en los últimos cinco años han sido hacia una administradora de menores rendimientos netos, con un importante costo para el trabajador.
- 5 **Retiro por desempleo.** Debido a que en México no existe el seguro de desempleo, el SAR permite apoyar al trabajador –cumpliendo ciertos requisitos- durante períodos de desempleo. Sin embargo, la falta de educación financiera no le permite observar que está ejerciendo una preferencia de consumo presente por consumo futuro. El llevar a cabo retiros por desempleo reduce el saldo de su cuenta individual y reduce también su número de semanas cotizadas, por lo que afecta seriamente su posibilidad de alcanzar una pensión. Una mayor educación financiera permitiría que solo en casos de emergencia se ejerciera este derecho y no, como se observa actualmente, con el afán de recuperar recursos de la AFORE, afectando con ello su futuro.

- 6 **Estados de cuenta.** Son el principal instrumento para proporcionar información al trabajador sobre su cuenta individual, aunque desafortunadamente muchos trabajadores no se interesan por conocerlo, pues ven el retiro como algo muy lejano.
- 7 **Ahorro voluntario.** Este es el principal instrumento que se puede utilizar para mejorar la pensión. A mayor cultura financiera y previsional, mayor posibilidad de que los ahorradores cobren conciencia de la importancia de éste.
- 8 **Designación de beneficiarios.** En muchas ocasiones, por falta de información, los trabajadores no designan a los beneficiarios de sus recursos, lo que complica mucho los trámites en caso de fallecimiento.
- 9 **Trabajadores independientes.** Pese a no estar afiliados al IMSS o al ISSSTE, los trabajadores independientes cuentan con la posibilidad de invertir sus recursos en el SAR. Sin embargo, por falta de información y cultura financiera, muy pocos trabajadores independientes han abierto una cuenta de AFOR.
- 10 **Retiro.** La mayoría de la gente piensa en el presente y no en el futuro. El retiro se ve como algo muy lejano, el cual se irá resolviendo más adelante. Dado que el país se encuentra en una fase de envejecimiento, misma que tenderá a acelerarse dramáticamente, es crucial generar cultura del ahorro y del retiro.

Aún resta mucho por hacer en esta materia, pero se continuarán impulsando acciones con el fin de que más personas y familias cuenten con información adecuada para administrar, incrementar y asegurar su patrimonio; usen de manera adecuada los productos y servicios financieros formales y puedan desarrollar capacidades que les permitan aprovechar de mejor manera sus recursos económicos.

En una segunda entrega hablaremos de las acciones que CONSAR ha llevado a cabo en esta materia.

# MAYOR EDUCACIÓN FINANCIERA = MEJORES PENSIONES

En el marco de la Semana Nacional de Educación Financiera, vale la pena reflexionar acerca de la importancia del tema en la vida de los más de 50 millones de ahorradores del sistema de pensiones.

## I. INTRODUCCIÓN

Para empezar, cabe aclarar que la educación financiera no es un tema para los "expertos" en finanzas y economía, sino por el contrario, debiese ser un tema de interés para toda la población por sus implicaciones en nuestra vida cotidiana.

Hoy en día, hablar de educación financiera es como hablar de educación alimentaria o de educación para la salud o de educación cívica, y a fin de cuentas, de cultura general. Se trata de conocimientos que favorecen nuestra capacidad y habilidad para tomar mejores decisiones financieras que redundarán en mayores posibilidades para desarrollarnos. Conocer sobre finanzas es parte de la cultura general para obtener mejores condiciones de vida y bienestar, mediante el óptimo manejo de nuestro dinero.

## II. EXPERIENCIAS INTERNACIONALES

A nivel mundial, se reconoce cada vez más el valor de la educación financiera, tanto como una aptitud básica en la vida, así como en términos de un componente clave del crecimiento y el desarrollo de las naciones. Annamaria Lusardi y Olivia S. Mitchell son dos investigadoras norteamericanas que han hecho aportaciones significativas al tema a través de vincular de manera empírica los efectos positivos de la educación financiera en la vida de las personas. <http://www.nber.org/papers/w18952.pdf>

Asimismo, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) destaca recientemente que la educación financiera es cada vez más relevante en el contexto de un mundo cambiante donde:

- 1 Los hogares deben tomar cada vez más decisiones financieras esenciales para su bienestar en el futuro como son:
  - Prever ante la realidad de un cambio demográfico sin precedentes (mayor expectativa de vida)

- Asumir mayor responsabilidad individual en los productos de crédito, salud, pensiones y seguros
  - Cada vez más familias invierten en activos financieros más sofisticados "no bancarios"
- 2** Existe en general, un bajo "stock" de conocimiento y de capacidades financieras de los individuos en todo el mundo visto a través de que:
- Las personas suelen sobreestimar sus aptitudes y conocimientos financieros
  - Las personas suelen subestimar los riesgos de los mercados financieros
  - Falta de confianza de las personas en las instituciones financieras
  - Los grupos vulnerables se ven particularmente afectados
- 3** El panorama financiero global luce complejo y con cada vez mayor sofisticación
- Productos más complejos y mayor oferta de productos financieros

De acuerdo a la OCDE, bajos niveles de educación financiera suelen verse reflejados en:

- Endeudamiento excesivo
- Falta de ahorro para el retiro
- Falta de previsión para educación y salud
- Uso de mecanismos de ahorro informal, generalmente inseguros y de bajos rendimientos

Las grandes brechas que existen a nivel global en materia de educación financiera han llevado a la OCDE a incorporar en su conocido Programa para la Evaluación Internacional de Alumnos (PISA, por sus siglas en inglés) un nuevo módulo de educación financiera que dicha organización planea incorporar de manera definitiva a los futuros estudios del Programa.  
<http://www.oecd.org/finance/financial-education/oecd-pisa-financial-literacy-assessment.htm>

### III. ¿CÓMO IMPACTA LA EDUCACIÓN FINANCIERA A LAS PENSIONES EN MÉXICO?

En México, diversas encuestas revelan que el grado de educación financiera en materia pensionaria entre nuestra población es incipiente:

- La mayoría de los mexicanos no tenemos el hábito del ahorro, y si lo hay, es a través de medios informales como las tandas, los "guardaditos" y las alcancías

- Existe desconfianza en las instituciones financieras formales
- Prevalecen resistencias socioculturales a los temas asociados al retiro
- Se desconoce e ignora el problema a futuro afirmando que “los hijos, el gobierno o Dios” proveerán
- Los jóvenes visualizan su futuro a corto plazo
- Se desconoce que exista un “garante” o “regulador” que vigile su ahorro
- Poca gente realiza ahorro voluntario por desconocimiento y desconfianza
- Casi la mitad de los trabajadores en el sector formal desconoce que su aportación obligatoria es insuficiente para contar con una pensión adecuada
- Tres terceras partes no conoce las comisiones que le cobra su AFORE
- Se ignora en qué se invierten los recursos y, en general, los rendimientos que generan las AFORE vs las de otras instituciones financieras

La falta de educación financiera entre nuestra población tiene consecuencias importantes en materia pensionaria como se aprecia a continuación:

- 1 **Existen 51 millones de cuentas AFORE en el sistema de las cuales 17 millones no se encuentran registradas.** Es muy probable que un porcentaje de estos ahorradores desconozca la existencia de las mismas, o piense que es dinero “perdido” al no encontrarse cotizando formalmente en la seguridad social. A través de la educación financiera se busca involucrar a los cuentahabientes para que localicen, actualicen, usen y aprovechen su cuenta AFORE.
- 2 **Existen únicamente 250 mil cuentas AFORE de trabajadores independientes quienes ahorran por iniciativa propia.** La educación financiera también puede influir para atraer a más ahorradores al sistema, pues seis de cada diez mexicanos no están ahorrando para su retiro.
- 3 **De los 1.2 millones de traspasos durante el primer semestre de 2014, el 56% se realizó a una AFORE que da menores rendimientos netos.** ¿En qué lógica cabe hacer un movimiento hacia una opción que nos hace perder dinero? En la lógica de no comprender las consecuencias de que cambiar de AFORE puede significar dejar “dinero sobre la mesa” si nuestra elección no se conduce racionalmente. Con educación financiera se puede enseñar a los ahorradores para que sepan identificar los criterios que deben seguir para elegir AFORE.
- 4 **El ahorro voluntario en las cuentas AFORE representa apenas el 1% del total de los recursos acumulados en el SAR.** Con educación financiera se puede incentivar al ahorrador a que se visualice en el futuro, que haga una proyección de cómo vivirá y que elabore su propio plan de ahorro para obtener una pensión que sea

adecuada a sus expectativas. Asimismo, a través de la educación financiera las personas son más aptas para comparar los beneficios de las distintas alternativas de ahorro que tienen a su alcance (Banco vs Afore, por ejemplo).

- 5 El uso indiscriminado del retiro por desempleo sin conocer las implicaciones de ello.** Si bien se trata del ejercicio de un derecho legítimo del trabajador, este retiro puede llegar a tener un alto costo futuro para la pensión considerando que, además de los recursos, se le resta semanas de cotización al ahorrador. Algunas AFORES utilizan el retiro por desempleo como "gancho" para atraer cuentas a su favor, sin explicar a los ahorradores sus posibles consecuencias. Con educación financiera se puede fortalecer el uso responsable de los servicios y beneficios ligados al manejo de la cuenta AFORE.

#### IV. ¿QUÉ ESTÁ HACIENDO LA CONSAR PARA CONTRIBUIR A LA EDUCACIÓN FINANCIERA DE LOS AHORRADORES DEL SISTEMA?

Conscientes de la importancia del tema, en fechas recientes la CONSAR ha promovido una serie de acciones inéditas tendientes a la promoción de la educación financiera entre los más de 51 millones de ahorradores del sistema. He aquí una lista:

- **Nueva página web CONSAR:** Rediseñada a fin de hacerla más atractiva visualmente, fácil de navegar, clara y sobre todo didáctica.



- **Nuevo estado de cuenta:** Ahora con información más accesible y detallada sobre el manejo de los recursos de la cuenta AFORE para facilitar al ahorrador su entendimiento y supervisión.



- **Estimación pensionaria personalizada (información previsional):** Para tener una idea más clara de cuánto hay que ahorrar para alcanzar ciertos objetivos de pensión, los ahorradores del sistema reciben por primera vez en Octubre una estimación personalizada de su futuro ahorro pensionario.



- **App CONSAR:** Para vincular a los ahorradores con su cuenta AFORE a través de la tecnología, se dispone a partir del presente año de una aplicación gratuita para teléfonos móviles en la que pueden consultar diversos temas de interés como:



- ¿Cómo puedo hacer ahorro voluntario?
- ¿Cómo me cambio de AFORE?
- Calculadora de ahorro
- ¿En qué AFORE estás?
- ¿Cómo comparo a las AFORE?
- El SAR en números
- Redes Sociales
- Contacto CONSOR
- Contacta a tu AFORE

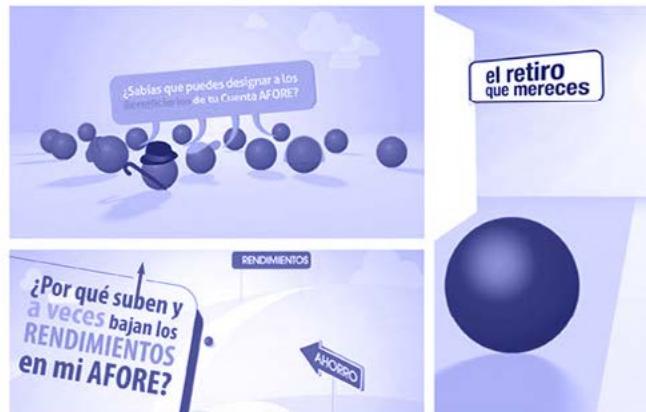
- **Chat del SAR:** Un nuevo servicio de atención que atiende en línea a los usuarios, en tiempo real, brindando información y resolviendo todo tipo de dudas sobre la cuenta AFORE y el SAR en general.



- **Blog “Cómo entender tu ahorro para el futuro”:** A partir del presente año, se cuenta con un blog para apoyar a los ahorradores a entender mejor el funcionamiento del SAR.



- **Infografías:** Recientemente creados, son materiales informativos amenos y didácticos que atienden algunas de las principales necesidades de información de los ahorradores en el SAR, como:



- **Ferias de AFORES, pláticas de orientación, módulos informativos, ferias de atención al trabajador, cursos de capacitación a las áreas de Recursos Humanos:** Acciones diversas con la finalidad de tener una comunicación directa con el público y poner las instancias que participan en el SAR al alcance de los ahorradores.



- **Estrategia de Difusión 2013-2018.** A partir de un diagnóstico integral elaborado en 2013 de las brechas más agudas en materia de comunicación pensionaria, se diseñó una

estrategia escalonada de difusión vía medios de comunicación masiva. La más reciente campaña: "Ahorrar en tu AFORE nunca fue tan fácil" para dar a conocer las nuevas modalidades de ahorro voluntario. (a través de las 1,780 sucursales de las tiendas 7-Eleven a nivel nacional y a través de la domiciliación vía tarjeta de débito).



## V. SEMANA NACIONAL DE EDUCACIÓN FINANCIERA

Desde hace siete años, una institución hermana de CONSAR, la Comisión Nacional para la Protección y Defensa de los Usuarios de Servicios Financieros (CONDUSEF) organiza la Semana Nacional de Educación Financiera (SNEF), buscando un punto de encuentro de los esfuerzos que realizan en materia de educación financiera las instituciones públicas, privadas, sociales y educativas.

El objetivo de este programa es que más personas y familias cuenten con información para administrar, incrementar y asegurar su patrimonio; usen de manera adecuada los productos y servicios financieros formales y puedan desarrollar capacidades que les permitan aprovechar de mejor manera sus recursos económicos.

Cada año, la CONSAR participa durante la SNEF con la instalación de módulos de información y atención personalizada al público en diversas sedes de los estados de la República para orientar a la población en diversos temas:

- “Localizar” en qué AFORE está la cuenta del trabajador
- Apoyar en la emisión de estados de cuenta
- Instruir sobre los trámites y pasos a seguir para la corrección de datos (CURP, RFC, NSS, nombre, domicilio)
- Diseñar políticas
- Diseñar políticas

Nuestro compromiso es seguir impulsando el tema de la Educación Financiera como parte de nuestras líneas estratégicas fundamentales a través de poner al alcance de la población procesos operativos más sencillos y ágiles, así como información suficiente para que después de una larga vida de trabajo y esfuerzo, los ahorradores cuenten con una pensión digna.

# ¿QUÉ SABEN LOS MEXICANOS DEL TEMA DEL RETIRO? HALLAZGOS RELEVANTES DE LAS INVESTIGACIONES REALIZADAS POR CONSAR

Conocer la percepción y niveles de conocimiento que tienen los mexicanos del tema del retiro ha sido una prioridad de la CONSAR en los últimos años.

A través de diversas investigaciones publicadas durante el periodo 2013-2018 ha sido posible construir, primero, un mapa general del conocimiento colectivo del SAR y de los temas asociados al retiro; segundo, una agenda de actividades y políticas diseñadas para atender las necesidades de los diversos públicos (formales, independientes, migrantes, niños, etc.) y así motivar y facilitar su involucramiento en este tema.

Las investigaciones realizadas durante el periodo 2013-2018 fueron:

- Encuesta Nacional sobre el conocimiento y percepción del SAR. (2013)
- Trabajadores Independientes (2014)
- El uso de las ciencias del comportamiento para aumentar el ahorro voluntario (2014)
- Encuesta "Factores que promueven el ahorro voluntario entre los mexicanos" (2015)
- Encuesta Nacional "¿Qué piensan los Millennials mexicanos del ahorro para el retiro?" (2017)
- Encuesta Nacional "Conocimiento y Percepción del SAR". (2017)

A continuación, se presenta un resumen de los principales hallazgos de estos últimos cinco años y algunas líneas posibles de acción para el futuro.

- 1 En general se aprecia una –modesta- mayor conciencia del tema del retiro, un mayor posicionamiento de las AFORE, un mayor interés en el ahorro de largo plazo y un mayor conocimiento del ahorro voluntario entre los mexicanos. No obstante,

prevalecen muy importantes dudas respecto al tema general del retiro y a la operación del SAR.

- 2 Para muchos mexicanos siguen sin existir indicadores visibles del retiro. La atención está puesta en lo urgente y poco en el largo plazo. Adicionalmente prevalece la idea de que la recompensa inmediata es más atractiva que la misma recompensa (o una mejor) en el futuro.
- 3 Si bien no es un fenómeno exclusivamente que se observa en México, llama la atención que el retiro siga generando entre los mexicanos sentimientos de incomodidad e incertidumbre que provocan que pospongamos y no emprendamos las acciones necesarias de ahorro. Otras naciones –más envejecidas que la mexicana- han ya incorporado el tema del retiro a la conversación y vida cotidiana.
- 4 Un elevado porcentaje de trabajadores independientes/informales ha escuchado hablar de las AFORE, pero no conoce su funcionamiento ni la posibilidad que existe de ahorrar en éstas lo que denota que las AFORE han hecho pocos o nulos esfuerzos por reclutar clientes entre los trabajadores independientes y por cuenta propia del país.
- 5 El “aquí y ahora” sigue pesando fuertemente sobre la visión del ahorro de largo plazo. Emergencias y otros gastos de corto plazo siguen representando una limitante para ahorrar para el retiro.
- 6 Si bien las AFORE han crecido en reconocimiento por parte de los ahorradores como una opción de ahorro, se encuentran lejos aún de otras instituciones financieras, especialmente los bancos. Ello a pesar de que los rendimientos que ofrecen las AFORE son muy superiores.
- 7 Entre los hallazgos relevantes de los últimos años destaca el hecho que los trabajadores que tienen una AFORE, ven el dinero depositado en las cuentas individuales como de su propiedad. Si bien pareciera obvio, este hecho refuerza uno de las grandes ventajas del actual sistema de pensiones sobre el anterior sistema: la propiedad indisputable de la cuenta individual.
- 8 Sin embargo, el hecho de que persistan todavía casi 20 millones de cuentas no registradas (asignadas o en Prestadora de Servicios) refiere al reto que resta por delante para “empoderar” a TODOS los ahorradores respecto a los beneficios de su cuenta individual.
- 9 Si bien la mayor parte de los ahorradores no ha proyectado cuánto ahorro requerirá al momento de su retiro, en los últimos años –en parte por las acciones promovidas por CONSAR- ha crecido la visión de que el ahorro en la cuenta AFORE será insuficiente dado los bajos niveles de ahorro. No obstante, no se aprecia aún una toma de conciencia respecto a la necesidad de tomar acciones para complementar el ahorro de la cuenta individual.

- 10 Un segmento relevante considera que será su negocio u otro ahorro el que lo apoyará, si bien la evidencia empírica al respecto refiere que un porcentaje muy bajo de mexicanos llega a los 65 años con un ahorro adicional o un negocio.
- 11 Un fenómeno global, que se reproduce en México, es la subestimación de la esperanza de vida. Por lo general, las personas subestiman el "riesgo de longevidad" –el riesgo de vivir mucho más tiempo de lo esperado- pues asumen que vivirán menos años de lo que ocurre en la realidad. Por ello no sorprende que todavía un porcentaje significativo de mexicanos vea los 60 como meta para el retiro, siendo que las tendencias demográficas del país apuntan a que la edad de los 65 tiende a quedarse corta.
- 12 Muchos mexicanos dicen haber reflexionado sobre la importancia del retiro, pero hay evidencia en todas las investigaciones de que "del dicho al hecho hay mucho trecho". En la práctica, algo que se repite en todas las encuestas es que los mexicanos estamos tomando escasas acciones concretas para prepararnos.
- 13 Aquellos trabajadores que cuentan con una AFORE saben poco respecto a los beneficios que le ofrece su administradora. Por lo general desconocen el nivel de rendimientos que paga su AFORE, la comisión que cobra, la calidad de los servicios que ofrece y, en general, los aspectos que distinguen a su AFORE del resto. Sorprende que las AFORE, siendo uno de los intermediarios financieros con mejor desempeño de las últimas dos décadas, promuevan tan poco los rendimientos que generan.
- 14 Los importantes esfuerzos en materia de promoción del ahorro voluntario durante la presente administración están positivamente retratados en las diversas investigaciones. Hoy más personas saben que pueden hacer ahorro voluntario y más personas lo hacen. No obstante, prevalece un importante desconocimiento de los beneficios y los mecanismos para ahorrar en una AFORE. Resulta fundamental incrementar las acciones de información en esta materia.
- 15 Las capacidades financieras básicas de los mexicanos es un área donde todavía existe mucho trabajo por hacer. El bajo entendimiento de la población sobre aspectos financieros básicos sigue siendo una constante en todo el planeta y México no es la excepción.
- 16 Seis de 10 mexicanos no cotizan a la seguridad social y la evidencia recabada estos años es que muy pocos trabajadores independientes/informales están ahorrando para su retiro. Pocos trabajadores en esta condición laboral se han preguntado de qué vivirán en la vejez y cuánto dinero necesitarán para enfrentar esta etapa.
- 17 A pesar del riesgo y de las desventajas, el ahorro en casa y el ahorro a través de medios informales predominan entre un segmento relevante de trabajadores por cuenta propia.

- 18 La mayoría de los trabajadores declara estar dispuesto a aumentar el ahorro en su AFOR, pero las encuestas señalan que faltan acciones para “empujarlos” a hacerlo.
- 19 Un cierto grado de desconfianza general hacia las instituciones financieras y, en particular, hacia las AFOR prevalece e inhibe la toma de acciones de muchos ahorradores.
- 20 Si bien existe interés por parte de los Millennials para prepararse para su jubilación, su previsión del futuro no se ve reflejada en acciones concretas y se queda un tanto en el discurso. Dicha generación está consciente que el ahorro debe iniciar a edades más tempranas, aunque el ahorro de largo plazo no es parte de sus prioridades.

## POSIBLES ACCIONES FUTURAS:

- 1 Como se puede observar en los resultados de los estudios realizados durante la presente administración, hay mucho trabajo por delante para informar a la población de los beneficios y servicios que brindan las AFOR, así como crear conciencia entre los mexicanos de la importancia de planear el futuro. Es claro que las AFOR tienen una deuda pendiente con los ahorradores en materia de información razón por la cual es necesario elevar la inversión que éstas realizan en la difusión y promoción del ahorro para el retiro.
- 2 Es necesario crear programas para que el ahorro para el retiro se realice de manera automática y sin esfuerzo. Las experiencias de Gran Bretaña, Australia, Nueva Zelanda y Estados Unidos son claros ejemplos de que programas bien diseñados pueden resultar en grandes beneficios para la población.
- 3 Si bien México sigue y seguirá siendo un país de jóvenes en los próximos años, la realidad es que nuestro “bono demográfico” está por invertirse. Es necesario posicionar en la opinión pública los retos del envejecimiento y del cambio demográfico.
- 4 Es igualmente relevante diseñar estrategias de comunicación que hagan del retiro algo más palpable para los mexicanos. La literatura del “behavioural economics” deja claro que la comunicación de los temas asociados al retiro requiere un tratamiento especial pues existe una larga lista de sesgos cognoscitivos que nos alejan del tema del retiro.
- 5 Es necesario seguir realizando investigación respecto a cómo ven los mexicanos el retiro. Idealmente, se debe seguir segmentando a los diversos estratos de la población ya que existen grandes diferencias de conocimiento e involucramiento.

- 6 Especial atención requieren los trabajadores Independientes y la generación de Millennials cuya expectativa de retiro se encuentra llena de retos y riesgos.
- 7 Los usuarios del sistema necesitan de mayores estímulos para ahorrar de manera constante y a mediano y largo plazo, lo cual requiere de un esfuerzo por parte de las AFOR/patrones/gobierno en ofrecer beneficios inmediatos que premien este hábito. Loterías, pari-passu, deducciones, premios, etc. podrían estar en el abanico de opciones.
- 8 El gobierno debe tomar la Educación Financiera como tema prioritario de su quehacer cotidiano.
- 9 Es necesario incorporar el tema del retiro en la curricula escolar de los niños y establecer la educación financiera como una materia obligatoria en secundaria.
- 10 Se debe aprovechar el exponencial desarrollo de la tecnología para llegar y facilitar la vida de un mayor número de potenciales ahorradores. Lo avanzado en esta administración –“AforeMóvil”, portal e-sar, tiendas de conveniencia, biométricos, expediente electrónico- debe ser solo el principio.
- 11 Se debe ampliar el ecosistema de ahorro voluntario que se ha creado durante la presente administración. Los más de 12,500 puntos de ahorro en todo el país debe seguir creciendo y difundirse más.
- 12 Para hacer más visible la importancia del ahorro para el retiro, se podría incorporar información del tema en los recibos de luz/teléfono y/o en todos los trámites que realiza el gobierno federal.

Para consultar las encuestas referidas en este documento entra aquí.

O también se puede consultar individualmente cada estudio:

- Encuesta Nacional sobre el conocimiento y percepción del SAR. (2013)
- Primera encuesta de trabajadores independientes
- El uso de las ciencias del comportamiento para aumentar el ahorro voluntario
- Encuesta “Factores que promueven el ahorro voluntario entre los mexicanos”
- Encuesta Nacional “¿Qué piensan los Millennials mexicanos del ahorro para el retiro?”
- Encuesta Nacional “Conocimiento y Percepción del SAR”. (2017)

# LAS 25 ACCIONES Y HERRAMIENTAS DE EDUCACIÓN FINANCIERA DE LA CONSAR

El pasado 7 de septiembre se dio a conocer la Estrategia Nacional de Educación Financiera.

La Estrategia Nacional de Educación Financiera es una herramienta de política pública diseñada por el Comité de Educación Financiera (CEF) con el objetivo de guiar los esfuerzos del país para fomentar el bienestar financiero de la población.

La ENEF cuenta con seis líneas de acción las cuales consideran las diferentes etapas de la vida y las circunstancias personales de la población y de las empresas, así como el contexto y las condiciones sociodemográficas de segmentos específicos de la población.

Las líneas de acción de la ENEF se complementan y refuerzan entre ellas para incluir a toda la población y lograr un ecosistema integral en el que la educación financiera sirva como motor para incrementar el bienestar de la sociedad en su conjunto. Las seis líneas de acción son:

- 1 Fomentar el desarrollo de competencias financieras en la educación obligatoria, desde edades tempranas.
- 2 Desarrollar, en coordinación con la iniciativa privada y no gubernamental, programas de educación financiera que atiendan las necesidades específicas de cada segmento de la población y de las empresas.
- 3 Acompañar los esfuerzos de protección al consumidor con acciones de educación financiera que promuevan una cultura de consumo financiero, para que la población compare efectivamente la oferta de productos y servicios financieros antes de contratarlos.
- 4 Introducir nuevos canales de acercamiento y difusión para lograr que la población se familiarice con el uso de productos, servicios y canales financieros más eficientemente.
- 5 Explotar el uso de innovaciones tecnológicas en el sector financiero (sector Fintech y servicios financieros digitales) para identificar sinergias que promuevan la educación financiera en la población.
- 6 Generar datos, información y mediciones para evaluar y en su caso, modificar y mejorar, los esfuerzos de educación financiera.

En congruencia con las líneas de acción de la Estratega Nacional de Educación Financiera, la CONSAR, en el ámbito específico de su temática y facultades, desde el inicio de la presente Administración diseñó una estrategia de comunicación y educación previsional de largo plazo.

Su objetivo principal radica en ofrecer al ahorrador del SAR información, herramientas y acciones que favorezcan su inclusión financiera, la adopción de una cultura previsional enfocada al retiro y, a la vez, se implemente con base en criterios de protección al consumidor en el mercado de las AFORE.

A continuación se señalan las 25 acciones/herramientas que en materia de Educación Financiera la CONSAR ha desarrollado desde el 2013:

## I. PÁGINA WEB

Se ha realizado una actualización permanente de la imagen y la navegación del sitio web, a fin de hacerlo atractivo, fácil de navegar, claro y didáctico.

1. Para facilitar el entendimiento desde la perspectiva de los trabajadores, se incorporaron **secciones integrales temáticas** para los ahorradores:

- “Cómo elegir la mejor AFORE” <http://ow.ly/cONC305X11R>
- “Todo sobre el Ahorro Voluntario” <http://ow.ly/TgGH305X180>
- “Trabajadores independientes” <http://ow.ly/5vI1305X1bp>
- “Todo sobre el Retiro” <https://www.gob.mx/consar/articulos/todo-sobre-el-retiro-100587?idiom=es>

2. Se crearon las **Radiografías financiera y operativa de las AFORE** que presentan un resumen de la información más relevante de cada AFORE en un formato claro y sencillo. <http://ow.ly/m9vG305X1QB> y <http://www.gob.mx/consar/articulos/radiografia-operativa-de-las-afore>

3. Se publicó el **Tablero Interactivo de las AFORE** que busca estimular mayor competencia entre las AFORE y dotar con más elementos de información a los ahorradores para elegir ya que permite contrastar con claridad la estrategia y el desempeño de sus inversiones. <http://www.consar.gob.mx/gobmx/Aplicativo/WebDashboard/>

4. Se creó el **Indicador Comparativo en Servicios (MAS AFORE)**, es un comparativo en servicios que brinda información sobre la cobertura, atención y servicios que ofrece cada una de las 11 AFORE para apoyar la elección de los ahorradores del SAR. <http://ow.ly/g2nF305X1U1>

5. El **Catálogo de Trámites el SAR** es un documento que concentra información de los 23 trámites más comunes que se realizan en el SAR, indicando paso a paso el camino que los ahorradores o sus beneficiarios deben seguir al momento de solicitar un trámite ante su AFORE. <http://ow.ly/pfoU305X1xN>

6. La **Familia de Calculadoras de Retiro del SAR** permiten estimar el monto de la pensión de los trabajadores IMSS, ISSSTE e independientes. <http://ow.ly/x1sD305X1OZ>

7. Se creó el **Blog “Cómo entender el ahorro para tu futuro”** el cual presenta notas e información sobre temas específicos del funcionamiento del SAR. A la fecha, se han publicado 67 notas. <http://ow.ly/KgOn305X1gm>

8. Se han desarrollado diversos **videos infográficos temáticos** con los principales temas de interés: Registro en una AFORE, Designación de beneficiarios, ¿Cómo se invierten los recursos de las cuentas individuales?, ¿Cuándo puedo disponer anticipadamente de mis recursos?, ¿Cómo me cambio de AFORE?, ¿Por qué suben y a veces bajan los rendimientos de mi cuenta?, Trabajadores ISSSTE, Trabajadores Independientes, Interés Compuesto, AFORE Niños. <https://www.youtube.com/user/CONSARMexico>

## II. MEDIOS DIGITALES

9. La **APP AFORE Móvil** es un producto innovador único en el mundo que permite realizar una gama de servicios que acercará el sistema de pensiones a millones de mexicanos.

- Permite al ahorrador llevar el control de su Cuenta AFORE disponible los 365 días del año.
- Localizar su Cuenta AFORE, si no se sabe en qué AFORE se encuentra.
- Registrarse en la AFORE de preferencia.
- Abrir por primera vez una cuenta AFORE como trabajador independiente.
- Ubicar y localizar tiendas de conveniencia para realizar Ahorro Voluntario.
- Domiciliar y depositar Ahorro Voluntario.
- Abrir una cuenta de AFORE para menores de edad.
- Realizar un Estimado de Pensión.
- Actualizar datos.
- Solicitar su Estado de Cuenta, consulta de movimientos y notificaciones de depósitos y retiros.
- Identificar depósitos en tránsito en la cuenta AFORE.

10. La **APP CONSAR** ofrece información comparativa de las 11 AFORE, además de otros servicios.

### III. ATENCIÓN AL TRABAJADOR

Se han incrementado y mejorados los canales de atención y contacto con el ahorrador del SAR:

11. Se creó el **Chat del SAR** para ofrecer Atención personalizada en línea en el portal de CONSAR.

12. **CURSAR:** Con el fin de homologar la información en torno al SAR que se ofrece a los trabajadores, se desarrolló un curso de capacitación para empresas e instituciones.

13. **Difusión del SAR en E.U.A.** Cada año, la CONSAR ofrece pláticas y talleres sobre el SAR en diversas ciudades de los Estados Unidos, con información sobre:

- Se lanzó el SARTEL EUA: 1 844 582 4933
- Se elaboró un video tutorial <https://www.youtube.com/watch?v=V7W9MwvUqsA>
- Se diseñó un folleto informativo que se distribuyó en diversos Consulados [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/78994/sartel\\_eua\\_FOLLETO.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/78994/sartel_eua_FOLLETO.pdf)

14. **Las Ferias de AFORE, las pláticas de orientación, módulos y videoconferencias.** A través de las Ferias, los ahorradores obtienen información y pueden realizar trámites entre instituciones en un mismo lugar. Además se ofrecen pláticas que se imparten directamente en los centros de trabajo de sindicatos, organismos patronales y universidades, entre otros.

### IV. PUBLICACIONES DIVERSAS

15. Se lanzó el **Censo de acciones del Educación Financiera de las AFORE** para dar a conocer la oferta de materiales y herramientas disponibles en cada AFORE. <https://goo.gl/DVTGcB>

16. Se rediseñó la **Guía del SAR**. En la nueva versión se explica de forma puntual el ciclo de vida de la cuenta AFORE, desde el momento de su apertura y registro en una AFORE hasta el momento del retiro <https://www.gob.mx/consar/documentos/guia-del-sistema-de-ahorro-para-el-retiro-imss>

17. Nuevo formato de **Retiro por Desempleo**, para prevenir a los ahorradores sobre las consecuencias de este tipo de retiro, toda vez que disminuye el saldo y reduce también el número de semanas cotizadas. Se incorporan mensajes relevantes, como la importancia de reunir las semanas cotizadas requeridas para tener derecho a una pensión de por vida <https://www.gob.mx/consar/prensa/nuevo-formato-de-retiro-por-desempleo?idiom=es>

18. **Nuevos formatos de Traspaso y Registro** a fin de disminuir el porcentaje de traspasos y de registros que afectan los intereses de los cuentahabientes <https://www.gob.mx/consar/articulos/nuevos-documentos-de-registro-y-traspaso-en-afore-para-propiciar-una-mejor-toma-de-decisiones-de-los-ahorradores-en-el-sar>

19. Rediseño del **Estado de Cuenta**: <https://goo.gl/cZM5Eb>

20. **Se desarrollaron infografías gráficas** de los temas más importantes del SAR: ¿Qué es una AFORE?, ¿Qué son las SIEFORE?, El Estado de Cuenta, Subcuenta de Vivienda, Localización de Cuenta, Beneficiarios, Buen manejo de tu Cuenta AFORE, ¿Cómo me cambio de AFORE?, Consejos de 10 para ahorrar, Cómo entender mejor tu nuevo estado de cuenta, Documentos para registro y cambio de AFORE.

## V. CAMPAÑAS DE DIFUSIÓN

21. En los últimos años, se han realizado **16 campañas de difusión** a través de medios masivos, entre las que destaca:

- “Diez pesitos” [https://www.youtube.com/watch?v=32\\_IL\\_D8LEA](https://www.youtube.com/watch?v=32_IL_D8LEA) , “A la vuelta de la esquina”, “De 10 en 10” <https://www.youtube.com/watch?v=t8pKdC4HnWM> , y “Los héroes están entre nosotros” <https://www.youtube.com/watch?v=Gxwap1x7Vps&feature=youtu.be>, para promover el ahorro voluntario;
- “Tu AFORE en un solo clic”, para el lanzamiento de la nueva App AFOREMóvil. <https://www.youtube.com/watch?v=9YeZpkITXUE>
- “La CONSAR cerca de ti”, para promover las Ferias de AFORES que se realizan a nivel nacional y el “Cursar”;

## VI. DIFUSIÓN ESPECIAL

22. Se creó el documento **“Estimación Personalizada de Pensión”**. Dado el bajo nivel de aportación que persiste en el SAR, el documento incluye una estimación personal de pensión basada en el promedio de ahorro del cuentahabiente, para con ello estimular el ahorro voluntario. A partir de 2014, se envía a 18 millones de cuentahabientes para sensibilizarlos sobre la variedad de factores que inciden en su pensión, destacando los rendimientos, las comisiones, la edad de retiro y la densidad de cotización.

## VII. INVESTIGACIÓN DE MERCADOS Y ESTUDIOS DE OPINIÓN

**23. Encuestas.** Con el objetivo de conocer mejor las diversas audiencias en el SAR, se han realizado los siguientes estudios:

- Conocimiento y percepción del SAR 2013 <https://www.gob.mx/consar/articulos/resultados-de-la-encuesta-nacional-2013-sobre-el-conocimiento-y-percepcion-del-sar>
- Trabajadores Independientes <https://goo.gl/UUsRgb>
- Ahorro voluntario <https://goo.gl/T74AVE>
- Millennials <https://goo.gl/3x8Lwn>

24. **Estudios sobre el SAR.** Con el objeto de diseminar y concientizar a políticos, líderes de opinión, empresarios, sindicatos y público en general de los retos del sistema de pensiones, se han publicado diversos estudios.

- **El sistema de pensiones de México.** Estudio realizado por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) <https://goo.gl/C1Rspt>
- **Uso de las ciencias del comportamiento para aumentar los ahorros para el retiro.** Realizado por IDEAS 42, con el apoyo de la Metlife Foundation, permite identificar barreras y proponer soluciones para maximizar el ahorro en las cuentas AFORE. <https://goo.gl/wKXujY>

25. **Sección de Documentos de trabajo.** Estudios, análisis y casos históricos de otros países que puedan dar lugar a un mayor debate sobre el tema pensionario, a la luz de los inminentes retos que enfrenta el Sistema de Ahorro para el Retiro en México. A la fecha se han publicado:

- El reto de la cobertura pensionaria: experiencias internacionales <https://goo.gl/txidBi>
- Retos y mejores prácticas internacionales en la promoción del ahorro voluntario <https://goo.gl/E6deT8>
- Densidades de Cotización en el Sistema de Ahorro para el Retiro en México <https://goo.gl/gRdkHP>
- Movilidad y formalidad laboral en México <https://goo.gl/xsRKds>
- Trayectorias salariales de los trabajadores del SAR en México y su impacto en las pensiones <https://goo.gl/CMaefx>

Próximamente se darán a conocer nuevos productos y herramientas de Educación Financiera que buscan complementar la oferta disponible para los ahorradores del sistema.

# LA "INVERSIÓN RESPONSABLE" EN EL SISTEMA DE PENSIONES DE MÉXICO

Los fondos de pensiones más grandes del mundo administran un estimado de 42 trillones de dólares según datos recientes de la consultora Willis Tower Watson<sup>1</sup>. Este gigantesco cúmulo de recursos es invertido con un horizonte de largo plazo por los fondos pensionarios en distintas empresas, proyectos, vehículos e instrumentos de inversión alrededor del mundo.

Hasta hace una década, la visión predominante en el mundo era que los fondos de pensiones sólo debían tener una misión acorde a su responsabilidad fiduciaria: la rentabilidad de los portafolios. No obstante, en los últimos años, dicha visión ha ido gradualmente cambiando hacia una más integral del rol que debiesen jugar los fondos de pensiones en el bienestar global.

Una "inversión responsable" es aquella que reconoce que además de lograr una adecuada rentabilidad para los activos administrados, deben existir factores adicionales a considerar al momento de la inversión de los recursos. Es así como surgen los factores "Ambientales, Sociales y de Gobernanza" (ASG)<sup>2</sup>.

## ¿QUÉ SON LOS FACTORES ASG?

Según la OCDE, los factores ASG son "indicadores utilizados para analizar los prospectos de inversión de una empresa, basando su desempeño en criterios ambientales, sociales, éticos y de gobierno corporativo".

Para incorporar los indicadores ASG, los fondos de pensiones deben de identificar los riesgos ambientales, sociales y de gobernanza relacionados con el objeto de la empresa y/o proyecto en la que se pretende invertir:

### 1. LOS RIESGOS AMBIENTALES:

- Riesgos físicos ocasionados por el cambio climático.
- Riesgos de transición: cambios en políticas, leyes, mercados, tecnología, sentimiento de los inversores y precios.
- Riesgos de responsabilidad: responsabilidad legal / moral para cubrir pérdidas financieras causadas por eventos inducidos por el cambio climático

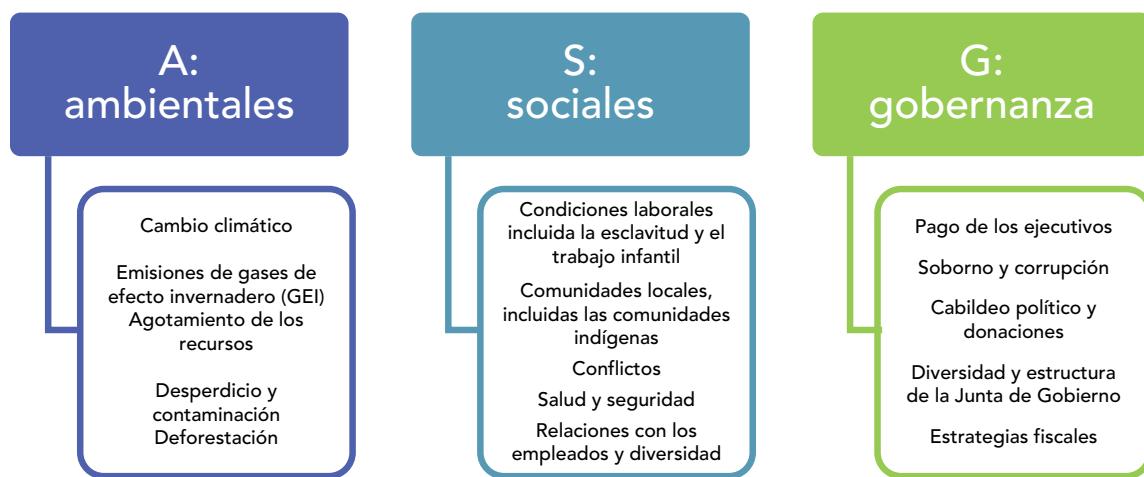
## 2. RIESGOS SOCIALES:

Se relacionan con las condiciones de trabajo, incluida la esclavitud y el trabajo infantil; las comunidades locales, incluidas las comunidades indígenas; conflictos; problemas de salud y seguridad; las relaciones con los empleados y la diversidad.

## 3. RIESGOS DE GOBERNANZA:

Se relacionan con la remuneración de los ejecutivos, el soborno y la corrupción, el cabildeo político y las donaciones, la diversidad y la estructura del consejo directivo, la estrategia fiscal, etc. (OCDE, 2017).

### • • Diagrama 1 EJEMPLOS DE RIESGOS AMBIENTALES, SOCIALES Y DE GOBERNANZA



En el mundo, la concientización sobre la adopción de factores ASG en las estrategias de inversión de los principales fondos del mundo cada día cobra más relevancia; dicho ello, todavía se encuentra en una fase preliminar de adopción. Diversos organismos internacionales se han pronunciado a favor de su adopción. Tal es el caso de los “Principios para la Inversión Responsable de la ONU” en el Acuerdo de París<sup>3</sup>, el Grupo de Trabajo sobre Divulgaciones Financieras Relacionadas con el Clima<sup>4</sup>, la nueva Directiva IORP II<sup>5</sup> y el soporte de la Red de Bancos Centrales y Supervisores para la Ecologización del Sistema Financiero<sup>2</sup>. La OECD publicó lineamientos generales sobre cómo los fondos de inversión globales pueden incorporar estos factores<sup>7</sup> y la International Organization of Pension Supervisors (IOPS) –de la cual México ocupa la Presidencia- se encuentra actualmente desarrollando lineamientos generales para fondos de pensiones.

De acuerdo con los datos del Global Sustainable Investment Alliance los activos administrados que siguen estos principios alcanzaron 22.9 trillones de dólares en 2016, de 13.3 trillones en 2012. Dado este rápido crecimiento en inversiones responsables, resulta evidente que las AFOR, al ser los inversionistas institucionales más importantes del país, deberán empezar a incorporar los factores ASG.

## ¿PUEDEN LOS FACTORES ASG DISMINUIR EL RENDIMIENTO FINANCIERO DE LAS INVERSIONES?

La evidencia empírica señala lo contrario, es decir, la existencia de una relación positiva entre el rendimiento financiero y la inversión de los fondos que consideran factores ASG. Un meta-estudio publicado en el Journal of Sustainable Finance & Investment en 2015<sup>8</sup>, analiza los resultados de 2,200 estudios y demuestra que vale la pena invertir considerando los factores ASG. En este sentido, 90% de los estudios encuentran una relación neutral o positiva entre el rendimiento financiero y la inclusión de factores ASG con variaciones por región (65.4% son positivos en mercados emergentes). Esto se explica porque las compañías con altas calificaciones en factores ASG tienen una mayor probabilidad de tener rendimientos por encima de otras. Por ejemplo, parece lógico que aquellas empresas que siguen las mejores prácticas de gobernanza, tales como independencia del Consejo de Administración, estructura accionaria adecuada, e incentivos alineados entre la administración y los accionistas, incrementen su probabilidad de obtener rendimientos más altos. Además, si se ocupan de temas internos como la equidad de género, la diversidad, el cuidado del agua y del medio ambiente, es muy probable que tengan mejores rendimientos en el largo plazo pues son características que se pueden asociar a una empresa bien gestionada.

## ¿POR QUÉ LOS FACTORES ASG SON IMPORTANTES PARA LAS AFORÉ?

Dado que los objetivos de inversión de las AFORÉ son de largo plazo, acorde con el horizonte de tiempo del ahorro para el retiro, es imprescindible que las AFORÉ comiencen a considerar los factores ASG.

Existen diversas razones para invertir en empresas/proyectos que consideran los factores ASG:

- 1 Están asociados con mejores rendimientos en el largo plazo**
- 2 Promueven una mejora en la razón entre el riesgo de largo plazo y el retorno**
- 3 Permiten alinear valores a las decisiones de inversión**
- 4 Se invierte con un impacto positivo ambiental y social para el país**
- 5 Se pueden integrar en los prospectos de inversión sin sacrificar la diversificación**

Con el fin de promover la inclusión de los factores ASG en las decisiones de inversión de las AFORÉ, la CONSAR incorporó recientemente la integración de estos factores a la regulación financiera y estableció directrices sobre cómo se deben analizar<sup>9</sup>. El objetivo de esta normativa es fomentar que inviertan en empresas y proyectos que se apeguen a estos principios. Estas disposiciones señalan que “con el objeto de implementar políticas que promuevan el bienestar económico y social tanto de sus habitantes como de las personas alrededor del mundo se otorga la posibilidad a las Administradoras de incluir en el análisis sobre las características

y riesgos [...] el análisis del apego de las emisoras a los principios ambientales, sociales y de gobernanza corporativo." Asimismo, la nueva regulación establece que las AFORE deberán informar a los miembros de sus órganos de gobierno sobre cómo considerarán estos factores en sus decisiones de inversión, demostrando que no se sacrifica el rendimiento de sus inversiones.

## CONSIDERACIONES FINALES

Los factores ASG han ido cobrando más relevancia. **Actualmente, 80% de los inversionistas institucionales en el mundo incorporan los factores ASG<sup>10</sup> y México no debe ser la excepción.** Hoy en día, alrededor de la mitad de los fondos de pensiones y aseguradoras en el mundo invierten cerca de 25% de su cartera en estrategias específicas basadas en criterios ASG y tienen previsto aumentarlo a 50% o más en los próximos dos años. Por ello, la CONSAR estableció las directrices para que las AFORE integren estos factores y establezcan métricas para evaluar el costo-beneficio de integrar estos criterios en las decisiones de inversión. Con los cambios recientes a la regulación, se espera que las AFORE integren estos criterios paulatinamente.

---

<sup>1</sup> <https://www.willistowerswatson.com/en/insights/2018/02/global-pension-assets-study-2018>

<sup>2</sup> Environmental, Social and Governance (ESG por sus siglas en inglés)

<sup>3</sup> Tratado internacional negociado en la reunión COP21 en París en 2016

<sup>4</sup> <https://www.fsb-tcfd.org/>

<sup>5</sup> La nueva Directiva de la Unión Europea sobre actividades y supervisión de las instituciones de previsión para el retiro de planes ocupacionales (IORP II) se adoptó en 2016. La Autoridad proporcionará asistencia técnica al Departamento de Asuntos Laborales y Protección Social para la Unión Europea. [https://www.pensionsauthority.ie/en/Trustees\\_Registered\\_Administrators/IORP\\_II\\_Directive/](https://www.pensionsauthority.ie/en/Trustees_Registered_Administrators/IORP_II_Directive/)

<sup>6</sup> <https://www.banque-france.fr/en/communique-de-presse/joint-statement-founding-members-central-banks-and-supervisors-network-greening-financial-system-one>

<sup>7</sup> <https://www.oecd.org/finance/Investment-Governance-Integration-ESG-Factors.pdf>

<sup>8</sup> Gunnar Friede, Timo Busch & Alexander Basson (2015) ESG and financial performance: aggregated evidence from more than 2000 empirical studies, Journal of Sustainable Finance & Investment, 5:4, 210-233, DOI: 10.1080/20430795.2015.1118917

<sup>9</sup> Ver las Disposiciones de Carácter General en Materia Financiera de los Sistemas de Ahorro para el Retiro

<sup>10</sup> <http://securities.bnpparibas.com/insights/great-expectations-esg.html>

# ¿CUÁNTO DINERO DEBO AHORRAR PARA ALCANZAR UNA BUENA PENSIÓN? (PARTE I)

Una vez que se alcance la edad de retirarse de la actividad laboral, la aspiración de toda persona es contar con una pensión que otorgue los recursos suficientes para mantener un nivel adecuado de vida.

## INTRODUCCIÓN

Una vez que se alcance la edad de retirarse de la actividad laboral, la aspiración de toda persona es contar con una pensión que otorgue los recursos suficientes para mantener un nivel adecuado de vida. Una medición común que se utiliza para evaluar lo anterior, es lo que se conoce como la tasa de reemplazo. Esta es una simple medición del porcentaje que representa la pensión del último salario percibido<sup>1</sup>. ¿Cuál sería una tasa de reemplazo adecuada? Organismos internacionales como la OCDE y la OIT han estimado que una tasa de reemplazo razonable sería de entre 50 a 70 por ciento<sup>2</sup>.

La CONSAR ha insistido que los ahorradores deben estar alerta respecto a su AFORE pues existe el riesgo de que la pensión que se obtenga esté por debajo de sus expectativas, por lo que se insiste en al menos dos vertientes para mejorar el monto de la pensión: primero, poner a disposición del trabajador, mayor cantidad y calidad de información para que éste pueda elegir la mejor AFORE y, segundo, insistir en la importancia de efectuar aportaciones voluntarias a su cuenta individual en una AFORE de manera consistente y desde temprana edad.

En este texto se revisan algunos aspectos vinculados con la importante interrogante de cuanto se debe ahorrar para lograr un ingreso adecuado al alcanzar el retiro.

## ¿CUÁNTO AHORRO NECESITO PARA ALCANZAR UNA BUENA PENSIÓN?

La pensión que alcanzará un trabajador al terminar su vida laboral depende de un número importante de factores: la edad de retiro, los años de la carrera laboral, la evolución salarial del trabajador, la permanencia del cotizante en el mercado laboral formal, los rendimientos que genera el saldo acumulado en la cuenta individual, las comisiones que cobran las AFORE, el nivel de ahorro voluntario y el porcentaje de la aportación obligatoria al ahorro para el retiro<sup>3</sup>. Para hacer una evaluación exacta del monto pensionario al que tendría acceso cada trabajador, se debería conocer de antemano, y en un horizonte de largo plazo, la evolución futura de cada uno de los parámetros antes mencionados.

Evidentemente como es de esperarse, lo anterior no es factible. Sin embargo, utilizando un conjunto de supuestos, se pueden desarrollar estimaciones de la cantidad que deberían acumular los ahorradores al momento de la jubilación para alcanzar distintas tasas de reemplazo<sup>4</sup>.

• • • • • Cuadro 1 AHORRO ACUMULADO A LA EDAD DEL RETIRO

¿Cuánto necesita?	Pensión mensual estimada
262,682	1,111
383,996	1,624
510,966	2,161
637,935	2,698
759,250	3,211
1,388,441	5,872
2,017,633	8,533
3,174,232	13,425

Nota: La pensión mensual estimada no considera la Pensión Mínima Garantizada (PMG) vigente.

## ¿CUÁNTO AHORRAN PARA EL RETIRO LOS TRABAJADORES EN MÉXICO?

Como se sabe, en México la tasa de contribución obligatoria es del 6.5% del salario base de cotización (para un trabajador afiliado al IMSS). Esta aportación se encuentra entre las más bajas a nivel internacional como puede verse en el siguiente cuadro 2.

• • • • Cuadro 2 APORTACIONES OBLIGATORIAS A NIVEL INTERNACIONAL

Nota: en el caso de México se muestran los porcentajes de cotización al IMSS.  
Fuente: OCDE e información de cada país.

País	Aportación como % del salario del trabajador
Suecia	17.2
Colombia	16.0
Israel	15.0
El Salvador	13.0
Australia	12.0
Dinamarca	10.8
Chile	10.0
Perú	10.0
República Dominicana	10.0
México	6.5
Costa Rica	4.3

En pesos y centavos, considerando a un cotizante al IMSS, la aportación obligatoria para el retiro de un cotizante que perciba tres salarios mínimos es: el ahorrador aporta \$71 mensuales, el patrón \$324.9 y el gobierno \$14.2, además de la cuota social que en este caso es de \$140 al mes. Para este ejemplo, cada mes el trabajador ahorraría \$550 para en su cuenta individual en una AFORE que constituyan su saldo de ahorro para el retiro.

El siguiente cuadro 3 muestra el monto total de ahorro obligatorio que se alcanzaría al año (última columna).

• • • • Cuadro 3 APORTACIÓN OBLIGATORIA AL AHORRO PARA EL RETIRO (IMSS)

Nivel salarial	Trabajador (A)	Patrón (B)	Gobierno (C)	Total (D) = (A) + (B) + (C)	Cuota social mensual a cargo del gobierno	Monto de ahorro	
	Porcentaje del salario					Al mes	Al año
	1.125%	5.150%	0.225%	6.5%	Pesos		
1 SM	23.7	108.3	4.7	136.7	146.1	283	3,394
3 SM	71.0	324.9	14.2	410.1	140.0	550	6,601
5 SM	118.3	541.5	23.7	683.5	133.9	817	9,809
15 SM	354.9	1,624.6	71.0	2,050.4	121.8	2,172	26,066
25 SM	591.5	2,707.6	118.3	3,417.4	0.0	3,417	41,009

Nota: Cuota social vigente de enero a abril de 2015. El salario mínimo vigente en la zona A.

Dado que el ahorro obligatorio para el retiro que acumulan periódicamente los trabajadores es relativamente pequeño, es de esperarse que, de no incrementarlo, el monto que acumulen al final de su vida laboral será insuficiente.

## ¿QUÉ APORTACIÓN OBLIGATORIA SE REQUERIRÍA PARA ALCANZAR UN CIERTO OBJETIVO DE TASA DE REEMPLAZO?

La anterior es una pregunta muy relevante si establecemos como meta alcanzar una determinada tasa de reemplazo. Para efectuar un ejercicio representativo en ese sentido, se suponen diversas tasas de reemplazo deseadas (que van del 40 al 70%) junto con diferentes supuestos de rendimiento real (descontadas las comisiones) del saldo acumulado en la cuenta individual (rendimientos que van del 2% al 5%). Para cada una de esas combinaciones, se determina el porcentaje necesario de aportación obligatoria. Esto lo muestra el cuadro 4 siguiente. Veamos un ejemplo concreto: supongamos que un rendimiento real del saldo de ahorro razonable sea de 2% o de 3% y supongamos de acuerdo con el estándar internacional, que una tasa de reemplazo adecuada es de 60% o de 70%. El cuadro mostraría que la aportación obligatoria necesaria para alcanzar esas tasas de reemplazo con esos rendimientos, sería de entre 16.8% y 25.4%.

• • • • • Cuadro 4 APORTACIONES OBLIGATORIAS NECESARIAS PARA ALCANZAR DIVERSAS TASAS DE REEMPLAZO

Tasa de reemplazo deseada

	40%	50%	60%	70%
2%	13.8%	17.6%	21.5%	25.4%
3%	10.7%	13.7%	16.8%	19.9%
4%	8.1%	10.5%	13.0%	15.4%
5%	6.0%	7.9%	9.8%	11.7%

**Supuestos del ejercicio:** carrera salarial plana de 40 años, edad inicial de cotización a los 25 años, edad de retiro 65 años, salario mensual \$8,412 (4 salarios mínimos vigentes en la zona A), saldo inicial de cero pesos, densidad de cotización de 80%, los rendimientos del ejercicio son netos de comisión, género masculino, cuota social vigente a marzo de 2015, URV vigente al 9 de marzo de 2015. Las aportaciones obtenidas se estiman en base a una pensión que corresponde al primer pago por retiro programado para un trabajador sin beneficiarios.

Nota: Los porcentajes de aportación reportados, corresponden únicamente a la aportación obligatoria adicional a la cuota social.

Actualmente la pensión mínima garantizada (PMG) se ubica en \$2,707.31 al mes. Para el caso analizado de cuatro salarios mínimos la tasa de reemplazo obtenida con la PMG sería de 32%, es por ello que en el cuadro se analizan tasas de reemplazo mayores a ese porcentaje.

---

<sup>1</sup> Un análisis más amplio sobre el tema de las tasas de reemplazo se encuentra en el blog: “¿Qué factores determinan mi pensión? Una visión sobre tasas de reemplazo”.

<sup>2</sup> Véase *íbid.*

<sup>3</sup> Véase *íbid.*

<sup>4</sup> Los supuestos para este ejercicio son: carrera salarial plana de 40 años, edad inicial de cotización a los 25 años, edad de retiro de 65 años, densidad de cotización de 80%, cuota social vigente a febrero de 2015, rendimiento neto de comisiones de 4%, género masculino, saldo inicial de cero pesos, porcentaje de aportación obligatoria de 6.5%. La estimación de pensión corresponde al primer pago por retiro programado para un trabajador sin beneficiarios, URV vigente al 12 de febrero de 2015, el ingreso varía en términos del salario mínimo vigente en la zona A.

# ¿CUÁNTO DINERO DEBO AHORRAR PARA ALCANZAR UNA BUENA PENSIÓN? (PARTE II)

En la segunda parte de este breve reporte se revisan algunos aspectos vinculados con la importante interrogante de cuánto se debería ahorrar adicional a la aportación obligatoria para lograr un ingreso adecuado al alcanzar el retiro.

## ¿CUÁNTO DEBERÍAN AHORRAR VOLUNTARIAMENTE LOS AHORRADORES EN MÉXICO PARA ALCANZAR MEJORES PENSIONES?

Una alternativa en la que la CONSAR ha insistido mucho que permitiría a los cotizantes obtener mejores pensiones consiste en realizar depósitos de ahorro voluntario para el retiro de forma constante. Continuando con los supuestos elegidos para elaborar los cálculos mostrados previamente en la primera parte de este reporte, se calcularon los montos adicionales que deberían ahorrar los trabajadores para mejorar sus ingresos al momento del retiro. Esto se muestra en el cuadro siguiente:

### • • • • • ¿CUÁNTO AHORRO ADICIONAL MENSUAL REQUIEREN LOS TRABAJADORES PARA ALCANZAR MEJORES PENSIONES?

Ahorro voluntario mensual adicional

Nivel salarial	Tasa de reemplazo sin ahorro voluntario	Tasa de reemplazo = 50%		Tasa de reemplazo = 60%		Tasa de reemplazo = 70%	
		Pesos	% Salario	Pesos	% Salario	Pesos	% Salario
3 SM	43%	253	4%	413	7%	574	9%
5 SM	31%	521	5%	789	7%	1,056	10%
10 SM	28%	1,182	6%	1,717	8%	2,252	11%
15 SM	27%	1,843	6%	2,646	8%	3,449	11%
25 SM	26%	3,274	6%	4,612	9%	5,951	11%

## LOS RESULTADOS INDICAN LO SIGUIENTE:

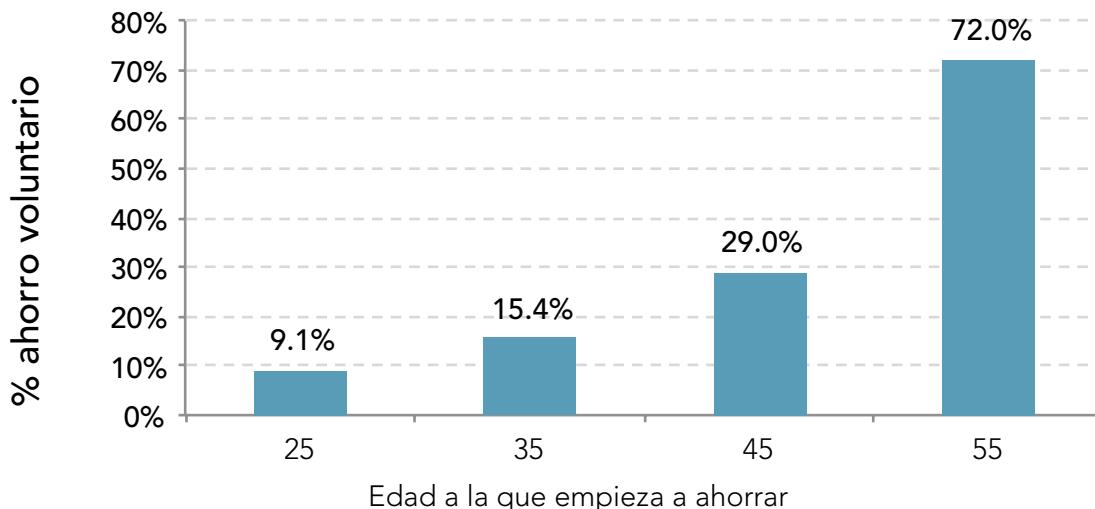
- La suma a ahorrar varía según el nivel salarial de los cotizantes. Entre mayores son los ingresos más alto es el monto, y el porcentaje del salario, que se debería destinar al ahorro voluntario.
- En el caso de un trabajador de tres salarios mínimos, se estimó que únicamente con la aportación obligatoria para el retiro podría alcanzar una pensión de \$2,707 (43% de su salario). Si este trabajador estuviera interesado en obtener ingresos por jubilación equivalentes al 50%, 60% o 70% de su sueldo, debería ahorrar voluntariamente el 4%, 7% y 9% de sus ingresos, respectivamente.
- La situación de un cotizante de 15 salarios mínimos es más extrema. Sin ahorro adicional obtendría una pensión que corresponde al 27% de su salario. Ello explica que debería ahorrar de manera voluntaria el 6%, 8% y 11% de sus ingresos para alcanzar tasas de remplazo de 50%, 60% y 70%, respectivamente.

## COMENZAR A AHORRAR VOLUNTARIAMENTE DESDE JOVEN ES FUNDAMENTAL

El hábito del ahorro debe iniciarse a temprana edad, debido a que indudablemente repercute en las condiciones futuras de retiro de la vida laboral. Diversos cálculos hacen evidente que representa un menor esfuerzo realizar aportaciones de modo voluntario iniciando a una edad temprana, que esperase 10, 20 o 30 años.

Por ejemplo, si un trabajador que percibe 6,309 pesos mensuales (3 salarios mínimos), aporta adicionalmente desde los 25 años de edad el 9.1% de su sueldo mensual, es posible que a la edad de retiro aspire a una tasa de reemplazo de 70%. Sin embargo, si esta persona posterga sus contribuciones voluntarias hasta cumplidos los 55 años, para alcanzar ese mismo nivel de ingresos en el retiro, el ahorro necesario se verá incrementado a 72% de su salario actual (Gráfica siguiente).

### • • • PORCENTAJE DE AHORRO VOLUNTARIO NECESARIO PARA ALCANZAR TR=70%



## CONSIDERACIONES FINALES

En este documento se han presentado tres medidas importantes que son cruciales para incrementar el saldo ahorrado en las cuentas individuales para el retiro en las AFORE, una que constituye una modificación de una política pública, y dos que dependen de fomentar un buen hábito de ahorro en la población. A saber:

- 1 Sería indispensable incrementar las aportaciones obligatorias del actual nivel bajo del 6.5% para el caso de los cotizantes al IMSS. Los resultados expuestos con base en el ejercicio mostrado en el cuadro 4 indican los beneficios que en términos de tasas de reemplazo pueden lograrse con mayores cotizaciones obligatorias. Esto pone de manifiesto lo urgente de modificar dicha aportación.
- 2 Se debe seguir insistiendo en la importancia que tiene el ahorro voluntario para mejorar el nivel de las pensiones. En ese sentido, la CONSAR ha hecho grandes esfuerzos por incentivarlo, ampliando las modalidades para su realización, mediante campañas de difusión y a través de informes personalizados.
- 3 Más aún, se debe enfatizar que las aportaciones voluntarias para el retiro deben iniciarse a la brevedad, a una edad temprana. Posponer este tipo de ahorro y dejarlo para una edad madura o en la víspera de la tercera edad no es una buena estrategia, si se desea contar con un retiro cómodo al final de la vida laboral.

# CUENTA AFORÉ PARA NIÑOS: ¿QUIÉN EDUCA A QUIÉN?

Iniciar el ahorro desde edades tempranas y combatir adherencias socioculturales respecto al “ahorro” y “ahorro de largo plazo”, puede generar el impulso y romper la inercia para iniciar el camino hacia un futuro más próspero, a la vez de eliminar las brechas entre la intención de ahorrar para el retiro y hacerlo realmente.

Hablar de una cuenta de ahorro de largo plazo para menores de edad suena un tanto extraño, incluso un tanto ilusorio considerando que el sistema de pensiones de México tiene poco ahorro voluntario (aunque creciente) y muy pocos trabajadores independientes registrados en el mismo. No obstante, creemos que esta iniciativa es una forma sutil de incitar a los padres (los ahorradores del sistema de pensiones) a cuestionarse sobre qué tipo de habilidades financieras desean que desarrollen sus hijos, al tiempo de obligarlos a mirarse al espejo y preguntarse ¿qué tipo de ejemplo eres para tus hijos en el tema del dinero?

La educación y la inclusión financiera no son otra cosa que herramientas que proporcionan a las personas los conocimientos y los productos financieros que permiten construir un mejor patrimonio en el tiempo. Sabemos que el hábito del ahorro es escaso en México. Por ejemplo, solo 4 de cada 10 mexicanos está ahorrando para su retiro en una AFORÉ lo que supone que 6 de cada 10 mexicanos, sin saberlo tal vez o sin ponderarlo lo suficiente, está en riesgo –al igual que su familia- de vivir en condiciones difíciles la etapa de la vejez. De ahí que la CONSAR promueva con insistencia a la inclusión y la educación financiera en el SAR, como un mecanismo de ahorro, fácil, seguro y redituable para cualquier mexicano.

Uno de los esfuerzos más recientes en esa dirección es el cambio regulatorio publicado en octubre de 2016 que pone énfasis, por primera vez en la historia del SAR, en la inclusión de la población infantil y juvenil a un sistema que estaba restringido únicamente a los trabajadores, es decir, a los mayores de edad.

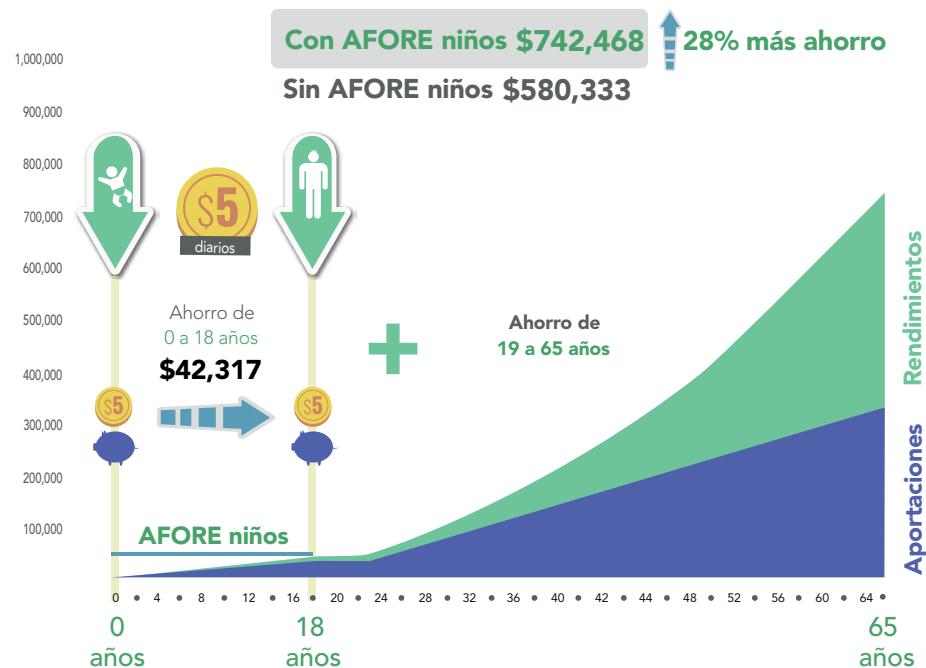
Existen varias ventajas de dar a los menores de edad la oportunidad de abrir una cuenta AFORÉ con el apoyo de sus padres, tutor o de la persona que ejerza la patria potestad. Algunos de los beneficios son:

- Contar con una cuenta de ahorro y de inversión a nombre del menor, que le servirá durante la mayor parte de su vida, y que podrá brindarle rendimientos superiores a la mayoría de otros productos financieros existentes en el mercado.
- Disponer de una herramienta financiera con la que cada integrante de la familia pueda poner en práctica el hábito del ahorro estableciendo y etiquetando objetivos personales y comunes de corto y largo plazo, además de incrementar su nivel de concientización de la importancia del ahorro para el retiro.

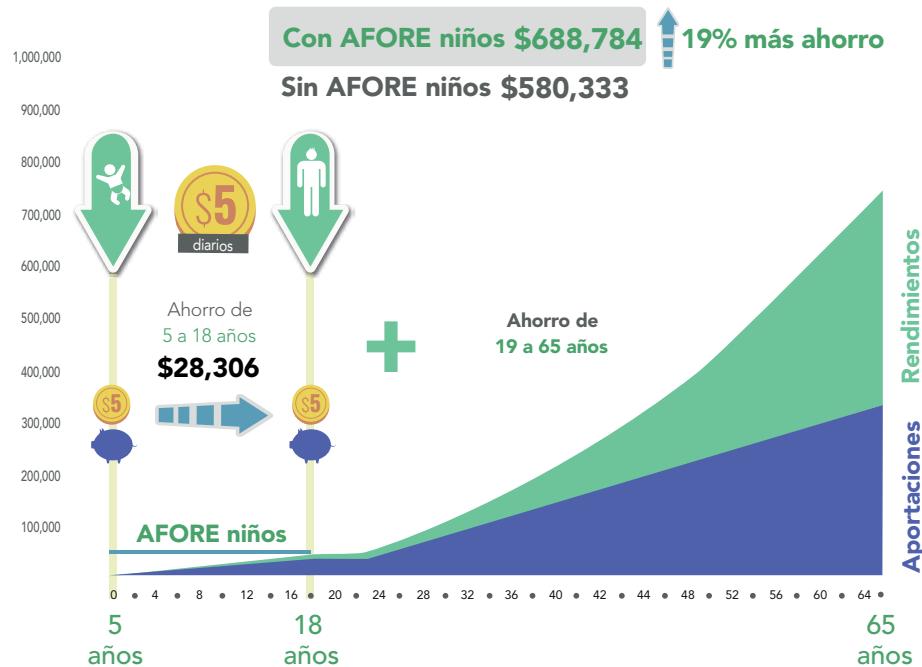
- La cuenta AFORE para niños puede resultar un excelente mecanismo de ahorro para financiar, en su caso, la educación superior de los hijos.
- Se detona una sana competencia entre las 11 AFORE al buscar ganar reconocimiento de marca a través de promociones y sus programas de educación financiera destinados a los menores y, con igual o más importancia, a los padres de los menores.
- Aprovechar el interés compuesto. A la par de la posibilidad de ahorrar y retirar el dinero en el corto plazo, también ahorrar a largo plazo y provechar los rendimientos de la cuenta AFORE por más de 60 años.

Sin embargo, lo más relevante de esta medida es que desde una edad temprana los cuentahabientes estarán conscientes de los beneficios del ahorro constante y que desde muy jóvenes se verán involucrados con el ahorro previsional. Es verdad que hablar de una pensión en la niñez y adolescencia parecería demasiado lejano e incluso hasta fuera de lugar. No obstante, los dos ejercicios siguientes ejemplifican claramente como comenzar a ahorrar desde los primeros años de vida significa una importante mejora en el patrimonio que una persona pueda formar a lo largo de su vida<sup>1</sup>.

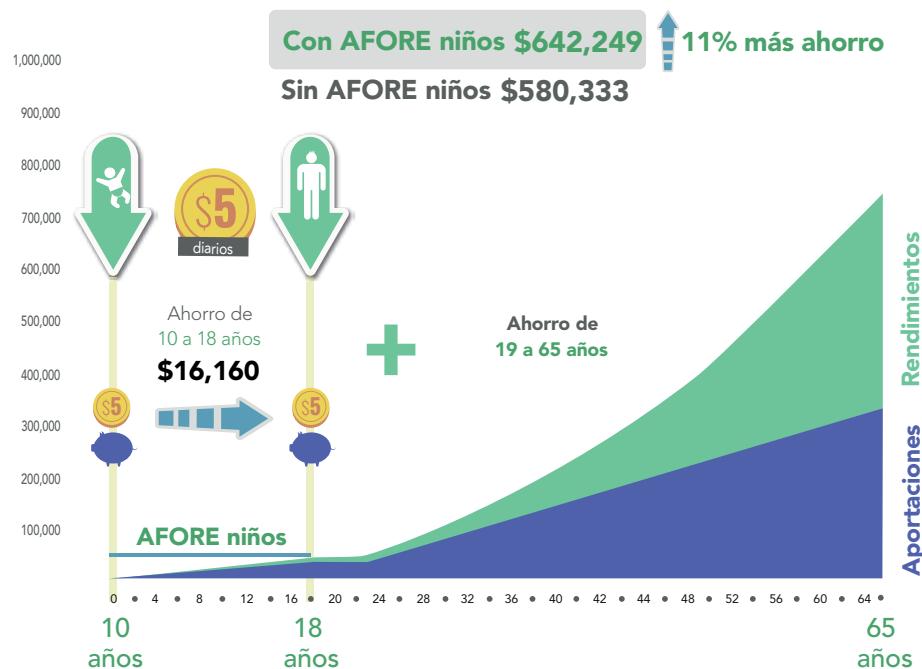
**Primer ejemplo:** Si se ahoran **\$5 pesos diarios desde el momento que un pequeño o pequeña nace y hasta que cumple 18 años de vida**, la cuenta habrá logrado acumular un total de \$42,317 pesos (ya sumados los rendimientos). Si sumamos a esa cantidad el monto de ahorro pensionario obligatorio durante toda la vida laboral productiva, hablaríamos de un incremento del saldo pensionario de 28% y la tasa de reemplazo pasaría de 42% a casi 54%.



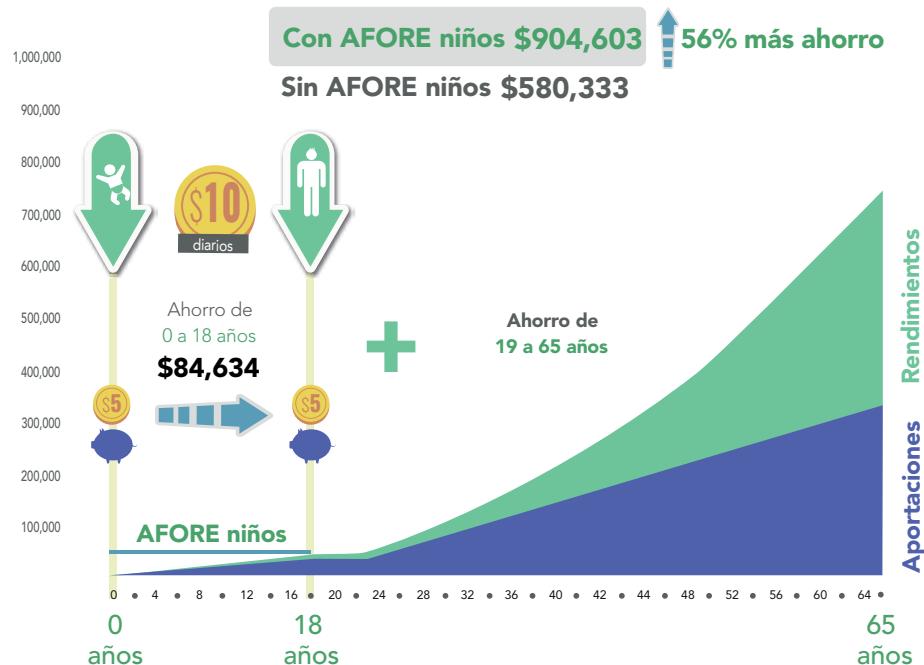
**Segundo ejemplo**, ahorrando **\$5.00 pesos diarios a partir de los 5 años y hasta que cumple los 18 años** de vida de la persona se habrán acumulado \$28,306 pesos. Si se le suma el ahorro obligatorio durante la etapa laboral, el saldo pensionario se incrementaría 19% y la tasa de reemplazo pasaría de 42% a alrededor de 50%.



**En un tercer ejemplo**, si se ahoran **\$5.00 pesos diarios a partir de los 10 años y hasta que cumple los 18 años** de vida de la persona se alcanzarían \$16,160 pesos. Si adicionamos el ahorro obligatorio durante la etapa laboral, el saldo pensionario se incrementaría 11% y la tasa de reemplazo pasaría de 42% a cerca del 47%.



Por último, en caso de tener posibilidades para ahorrar un poco más, supongamos **\$10.00 pesos diarios a partir de que una persona nace y hasta que cumple 18 años** de vida, se habrán acumulado \$84,634 pesos. Si a eso se le suma el ahorro obligatorio durante la etapa laboral, el saldo pensionario se incrementaría 56% y la tasa de reemplazo pasaría de 24% a 65%.



## ¿CÓMO ABRIR UNA CUENTA AFORE PARA MENORES DE EDAD?

El trámite se realiza acudiendo a una sucursal de la AFORE o a través de un agente promotor de la administradora seleccionada. Próximamente, el registro de la cuenta de un menor de edad podrá llevarse a cabo a través del uso de una aplicación móvil, de manera remota y sin necesidad de acudir a una sucursal. Será un proceso más fácil, sencillo y para toda la población.

Requisitos para el menor de edad: un pasaporte o su acta de nacimiento.

- El registro del menor de edad tiene los mismos controles que un registro tradicional. El menor registrado en el SAR cuenta con un Expediente Electrónico asociado con la firma manuscrita y biométrica del padre o tutor y con los datos y elementos que identifiquen la identidad del padre o tutor ante el SAR.
- El contrato tiene los mismos aspectos legales de un contrato tradicional, con cláusulas adicionales para sustentar el registro del menor, y el cual es firmado por el padre o tutor.
- La cuenta AFORE del menor puede recibir depósitos por los canales existentes: domiciliación bancaria, redes comerciales, depósito directo en ventanilla bancaria, Transfer.
- Los recursos se invertirán en la Subcuenta de Ahorro Voluntario existente para la AFORE en cuestión.

- El menor puede ahorrar en el plazo que se elija (corto o largo plazo), dependiendo también del esquema que se utilice para realizar las aportaciones.
- El menor puede disponer de los recursos cuando así lo desee conforme a los lineamientos y procedimientos regulatorios que son definidos con las AFORE, pero siempre observando la completa seguridad en el procedimiento del retiro y la voluntad del ahorrador. El padre o tutor es responsable de autorizar las disposiciones de recursos de la cuenta del menor.
- El objetivo es que los menores de edad cuenten con todos los servicios que ofrecen las AFORE en apego al marco normativo.
- La cuenta individual está a cargo del padre o tutor hasta que el menor cumpla 18 años o éste se afilie a un Instituto de Seguridad Social, y la AFORE lo contacte para conformarle un Expediente Electrónico con datos biométricos.

Para la apertura de la cuenta individual la AFORE requerirá:

- Acta de nacimiento o pasaporte del menor.
- Llenar datos e integrar elementos del Expediente de Identificación del menor.
- Identificación oficial de quien ejerza la patria potestad o el tutor.
- Documento que acredite la tutela del menor, en su caso.
- Firma del padre o tutor en representación del menor.

## CONSIDERACIONES FINALES

- El ahorro es una cuestión de hábito y de constancia, no solo de capacidad económica, pues como queda demostrado en este ejercicio, ahorrando cantidades pequeñas (5 pesos) de manera recurrente durante un periodo de tiempo considerable se alcanzan resultados muy positivos.
- Iniciar el ahorro desde edades tempranas y combatir adherencias socioculturales respecto al “ahorro” y “ahorro de largo plazo”, puede generar el impulso y romper la inercia para iniciar el camino hacia un futuro más próspero, a la vez de eliminar las brechas entre la intención de ahorrar para el retiro y hacerlo realmente (la procrastinación).
- Con esta nueva medida regulatoria, la CONSAR complementa su menú de nuevos canales de ahorro que han permitido elevar el ahorro voluntario en el sistema de pensiones de 15 mil millones de pesos (1997-2012) a 45 mil millones al cierre de 2016.

---

<sup>1</sup> Supuestos del ejercicio: se considera el ahorro diario correspondiente a cada ejemplo durante los primeros 18 años de vida de la persona. En el periodo de transición de 18 a 21 años no se contempla ingreso de aportaciones. A partir de los 22 años se toma en cuenta a un trabajador promedio con Salario Base de Cotización (SBC) de tres salarios mínimos al mes (\$6,573.6), carrera salarial plana, retiro a los 65 años, tasa de aportación de 6.5% sobre el SBC, cuota social vigente a noviembre 2016, URV vigente al 7 de noviembre de 2016 y densidad de cotización de 80%. Durante todo el periodo de estimación se contempla un rendimiento real antes de comisiones de 4% y comisión de 1.06% equivalente al promedio simple vigente en 2016. Las tasas de reemplazo no consideran la pensión mínima garantizada.

# LAS TRAMPAS DE LA MENTE: **LOS SESGOS CONDUCTUALES** MÁS COMUNES A LA HORA DE AHORRAR PARA EL RETIRO

¿Somos las personas siempre racionales en nuestras decisiones? La tesis del homo economicus –los agentes económicos se comportan de manera racional siendo capaces de procesar adecuadamente la información que conocen y actuar en consecuencia- ha quedado desacreditada en los últimos años.

El último “clavo” a esta teoría --que dominó por décadas el pensamiento económico- ocurrió en octubre del año pasado cuando Richard Thaler, uno de los padres de la “economía del comportamiento”, fue galardonado con el premio Nobel de Economía. En realidad, los seres humanos tomamos decisiones plagadas de sesgos, emociones y problemas de autocontrol. Estas consideraciones psicológicas que marcan nuestras acciones cotidianas alteran nuestras decisiones y provocan distorsiones e inexactitudes que conducen a que éstas puedan tornarse “irracionales”.

La existencia de sesgos cognitivos y de otras barreras socio-culturales dificultan abordar el tema de nuestra vejez y del ahorro para el retiro con la responsabilidad necesaria a fin de procurarnos un mejor futuro. En este blog enumeramos las barreras y los sesgos cognitivos más comunes que influyen en la conducta de los ahorradores en todo el mundo. Para hacerlo, segmentamos en cinco los momentos en los que el ahorrador del SAR debe tomar decisiones asociados a su ahorro y bienestar:

- 1 Comenzar a pensar en el retiro
- 2 Elegir AFORE
- 3 Ahorrar más
- 4 Invertir los recursos
- 5 El momento del retiro

## 1. COMENZAR A PENSAR EN EL RETIRO

La evidencia empírica en prácticamente todo el mundo sugiere que las personas suelen relegar una reflexión seria sobre el retiro hasta muy tarde en su vida productiva. **¿Por qué?**

- **Sesgo hiperbólico o sesgo del momento actual.** Los seres humanos preferimos la gratificación inmediata que la gratificación de largo plazo, aunque la segunda pueda tener mayor valor. La planeación para el retiro suele representar una tarea desagradable o difícil, y pensar en ello en ocasiones saca a relucir emociones negativas. La prioridad de atender, vivir y disfrutar el momento inmediato “visible” domina sobre la incertidumbre de lo que se tendrá o pasará en el futuro.
- **Sesgo “Efecto avestruz” (Ostrich effect)** consiste en negar o evadir los temas que nos resultan desagradables o negativos, lo que nos conduce a la inercia y a la procrastinación (postponer tomar decisiones). La repetición de rutinas, las zonas de confort e incluso la resistencia al cambio son comportamientos comunes que bloquean nuestra toma de decisiones para el retiro. Acompañando a este sesgo, está el **Sesgo de Auto-justificación**, que nos permite desentendernos de cualquier conducta que nos resulte incómoda y justificarla. Así, la culpa nunca es nuestra. Justificamos la desidia de ahorrar por los problemas que creemos fuera de nuestro control.
- **El Sesgo de “exceso de confianza”** consiste en sobrevalorar nuestra capacidad intuitiva para razonar y hacer predicciones. La sobre-confianza nos lleva a asumir que tenemos más conocimiento o información que el resto y que por ello tomaremos mejores decisiones. En materia financiera, asumimos por ejemplo que no requerimos tanto ahorro para el retiro pues seremos capaces de generar un ingreso propio al momento del retiro y/o tendemos a posponer la decisión de comenzar a ahorrar para el retiro asumiendo que en el futuro podremos “ponernos al corriente”.
- **No hay indicadores visibles que hagan considerar el retiro.** A diario recibimos mensajes o estímulos de todo tipo que nos recuerdan atender los asuntos del presente: pagar la renta, la tarjeta de crédito, renovar el seguro del coche. Sin embargo, cuando se trata de pensar en nuestros planes para el retiro, son muy pocos los recordatorios.
- **La incertidumbre del futuro desalienta la acción.** Pensar en el retiro puede generar sentimientos de incomodidad e incertidumbre que provocan que pospongamos y no emprendamos las acciones necesarias de ahorro. Si sentimos que no tenemos suficiente dinero para ahorrar, si nos agobia el número y la complejidad de las decisiones, o si creemos que el ahorro de una pequeña cantidad no tiene importancia, nos podemos sentir paralizados y evitaremos por completo pensar en el retiro.

## 2. PARA ELEGIR AFORÉ

Existen 10 AFORÉ en el sistema de pensiones de México. En principio, uno supondría que los ahorradores elegirían administradora basados en el desempeño (rendimiento), costo (comisiones) y calidad (servicios) de las AFORÉ. Sin embargo, todavía hoy 4 de 10 ahorradores optan por una AFORÉ de menor rendimiento neto. ¿Por qué?

## SESGOS

- En el **Sesgo conservador (Status Quo bias), la inercia y la procrastinación** se mezclan para motivar que nos aferremos a estereotipos y conocimientos previos. No importa tanto si la AFORE ofrece buenos rendimientos o no, es más cara o brinda mejores o peores servicios, nuestra mente nos ancla en la opción que requiere menor esfuerzo.
- El **Sesgo de autoridad (Authority bias)** nos hace creer ciegamente la información que proviene de una fuente de aparente autoridad (en este caso, pueden ser los agentes promotores o el patrón). Por economizar esfuerzo, preferimos aceptar la información que reflexionarla, lo cual también está relacionado con el **Sesgo de conformidad**, que nos lleva a creer sólo en información que confirma nuestra apreciación previa.
- **Heurística de disponibilidad (availability heuristic)** es un atajo mental que nos motiva a tomar ejemplos que vienen a la mente de manera inmediata cuando una persona está evaluando un tema, concepto o decisión. En lugar de analizar con cuidado la información -las diferencias que existen entre las AFORE-, muchos ahorradores suelen tomar el "atajo" de optar por una administradora de la cual han escuchado "algo".
- **Las AFORE son poco consideradas en las opciones "cercanas" de ahorro.** La labor que las AFORE desempeñan para informar y recordar a los titulares de las cuentas que son una opción valiosa, es limitado. De hecho, algunos cuentahabientes no conocen siquiera detalles básicos de su AFORE. El **Efecto de mera-exposición (Mere-exposure effect)** desarrolla preferencias por aquellas cosas que vemos a menudo o que sentimos familiares. El no tener exposición continua, limita la creación de claves de memoria que podrían afectar favorablemente nuestra toma de decisiones a futuro.
- **El Efecto ambigüedad (Ambiguity effect)** es el rechazo directo de las opciones desconocidas o la evasión de tomar una decisión incierta por falta de información. El hecho de que en el SAR el alta en el sistema ocurra en forma automática por parte del empleador –más no el registro- induce a que millones de ahorradores desatiendan, ya sea por desconocimiento o por desdén, el paso siguiente de registrarse en una AFORE.

## 3. AHORRAR MÁS

El nivel de ahorro que ingresa a la cuenta individual de los trabajadores mexicanos es una de las más bajas del mundo. Diversos estudios han advertido que, dados los bajos niveles de aportación, la tasa de reemplazo equivaldrá, en promedio, a un nivel cercano al 30% del salario actual de los ahorradores. De ahí la importancia de elevar el nivel de ahorro voluntario. A pesar del crecimiento que se ha observado del ahorro voluntario en los últimos años, éste sigue representando un nivel insuficiente. ¿Por qué no hay más ahorro voluntario?

## SESGOS

- **Falta de autocontrol.** Ahorrar para el retiro supone sacrificar consumo presente por consumo futuro. La inmensa mayoría de las personas, lamentablemente, no tienen la fuerza de voluntad necesaria para realizar ese sacrificio. La incertidumbre del futuro, desalienta la acción ya que nuestro futuro es desconocido, y pensar en él no siempre es placentero. Entonces el ahorro para el retiro puede percibirse, más como una pérdida en el presente que como una ganancia para nuestro futuro.
- **Aversión a la pérdida.** Nuestro miedo de perder liquidez en el presente para posibles emergencias o eventos imprevistos puede impedir que ahorraremos en vehículos de largo plazo, aun cuando hacerlo pueda proporcionarnos más dinero en el futuro. Aunque observemos que el ahorro a largo plazo es benéfico, guardar dinero al que no vamos a poder acceder durante décadas puede ser atemorizante.
- Con el **sesgo de inclinación a la negatividad** damos más peso a las creencias y hechos negativos que a los positivos. “¿Para qué ahorrar si el dinero no me lo terminarán entregando?” “¿para qué ahorrar si las perdidas serán más grandes que las ganancias?”
- **Sentimiento de acopio demasiado lento.** Culturalmente, la sociedad nos empuja a la inmediatez y a la impaciencia. Se nos dificulta entender y valorar un proceso que se forja en el largo plazo, como sería el ahorro en la cuenta AFORE (40 años). No se valora el “ahorro hormiga”, que con el tiempo da resultados importantes.”
- El **Sesgo de Auto-justificación** nos permite desentendernos de cualquier conducta que nos resulte incómoda y justificarla. Así, la culpa nunca es nuestra. Justificamos la desidia de ahorrar por problemas que creemos fuera de nuestro control o responsabilidad.

## 4. INVERTIR LOS RECURSOS

Existe otra etapa fundamental dentro del proceso de ahorro para el retiro del SAR que tiene que ver con la inversión. Los ahorradores “delegan” en las AFORE la tarea de invertir los recursos considerando que son “expertos” en el tema mientras la inmensa mayoría de los ahorradores no lo son. Resultaría imposible –y poco recomendable- que cada ahorrador tomara las decisiones de inversión de su cuenta AFORE. No obstante, en cierto sentido, al momento de elegir AFORE, un ahorrador está eligiendo una estrategia, una tesis de inversión. Existen grandes diferencias en el nivel de rendimiento, diversificación y sofisticación del portafolio de las AFORE y, sin embargo, muchos ahorradores no toman en cuenta esas diferencias a la hora de elegir. Por otra parte, los ahorradores pueden cambiar de SIEFORE buscando un mayor retorno en el tiempo, si bien pocos ahorradores aprovechan esta posibilidad. ¿Por qué?

## SESGOS

- **Sobrecarga de elección (choice overload).** Cuando a las personas se les ofrecen muchas alternativas, suelen sentirse confundidos y muchas veces desisten de poner

atención a su elección o elegir la opción que les resulte el menor esfuerzo posible (vgr. la opción recomendada por el vendedor, la marca que recuerdan, etc). El mundo de las inversiones es complejo y por tanto los ahorradores suelen poner poca atención a la forma como su AFORÉ invierte los recursos.

- **El Sesgo de “exceso de confianza”** consiste en sobrevalorar nuestra capacidad intuitiva para razonar y hacer predicciones. La sobre-confianza nos lleva a asumir que tenemos más conocimiento o información que el resto y que por ello tomaremos mejores decisiones. En materia de inversiones solemos pensar que podríamos gestionar los recursos de mejor manera que una AFORÉ (¡sobre todo en épocas de minusvalías!) o que seremos capaces de superar el rendimiento de otros.
- **Extrapolación.** Las personas hacen predicciones del futuro basados en el resultado de pocas observaciones, siendo que éstas suelen ser no representativas. Como resultado, las personas tienden a subestimar el factor de incertidumbre que acompaña al futuro. Por ejemplo, en materia de inversiones, cuando los mercados financieros tienen un buen desempeño, es usual que los inversionistas extrapolen ese buen desempeño. Peor aún, los inversionistas suelen minimizar los riesgos que acompañan toda inversión.
- **Aversión a la pérdida.** En materia de inversión, la aversión a la pérdida nos hace “sufrir” las pérdidas más que las ganancias, situación que nos torna más conservadores a la hora de invertir y más proclives al “status-quo”. A su vez, la aversión a la perdida nos hace perder perspectiva de los beneficios de la inversión de largo plazo y/o del beneficio del interés compuesto.

## 5. PARA LA FASE DE DESACUMULACIÓN

Si bien el SAR no ha alcanzado aún la etapa del retiro masivo de los ahorradores de la Generación AFORÉ, a nivel global existe un serio problema de falta de entendimiento –y descrédito- de las rentas vitalicias. Los ahorradores muchas veces desisten de tomar una renta vitalicia y optan por recibir todo su dinero en una sola exhibición ¿Por qué?

### SESGOS

- **El Sesgo de “exceso de confianza”** hace pensar a muchos ahorradores que es mejor recibir al momento del retiro el ahorro acumulado en toda una vida productiva en una sola exhibición –en lugar de recibir una renta vitalicia- dado que seremos mejores administradores del dinero. La evidencia global al respecto muestra que somos malos administradores y que, con alta probabilidad, agotaremos nuestro ahorro mucho antes de lo que imaginamos.
- **Aversión a la pérdida.** Las rentas vitalicias son productos complejos, difíciles de entender para la mayoría de los ahorradores. Al momento de contratar una, el ahorrador entrega la totalidad de sus recursos a una Aseguradora a cambio de una mensualidad de por vida. El problema radica en que las personas, al momento

de tener una cantidad relevante de recursos en su cuenta, experimentan un sentimiento de "perdida" al ver transformado el ahorro de toda su vida, en una pequeña mensualidad. Ello a pesar de que las rentas vitalicias tienen la gran virtud de proteger a los ahorradores del riesgo de longevidad, del riesgo mercado y del riesgo inflacionario.

- **Sobrecarga de elección (choice overload).** Cuando a las personas se les ofrecen muchas y complejas alternativas, suelen sentirse confundidos y muchas veces desisten de poner atención a su elección o elegir la opción que les resulte el menor esfuerzo posible (vgr. la opción recomendada por el vendedor, la marca que recuerdan, etc.). El mundo de las rentas vitalicias es complejo y por tanto los ahorradores suelen poner poca atención a los beneficios y precio de éstas y a las diferencias que existen entre Aseguradoras.
- Con el **sesgo de inclinación a la negatividad** damos más peso a las creencias y hechos negativos que a los positivos. Diversos estudios han demostrado que las personas subestimamos el tiempo que viviremos, particularmente al momento de cumplir 65 años. Por ello las rentas vitalicias suelen ser vistas con rechazo por muchos ahorradores ya que muchos suponen que "perderán" dinero al entregar la totalidad de los recursos a la Aseguradora a cambio de una mensualidad, que sienten no gozarán.

## CONCLUSIÓN

Modificar los sesgos cognitivos de las personas en torno al concepto de "ahorro para el retiro" exige una amplia gama de acciones dirigidas a vencer los múltiples obstáculos mentales y de comportamiento a los que nos enfrentamos para ahorrar. A continuación, se esbozan algunas posibles soluciones –algunas de ellas ya probadas en México u otros países- para vencer dichas barreras.

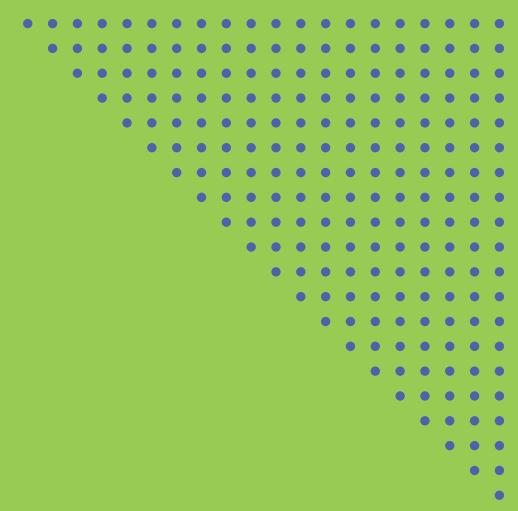
## SOLUCIONES CONDUCTUALES Y/O OPERATIVAS

- 1 **Establecer mecanismos automáticos de ahorro.** Establecer un mecanismo automático de ahorro --con una cláusula de "exclusión voluntaria"-- es uno de los hallazgos conductuales más exitosos y recurridos para contrarrestar la apatía o la indecisión, pues en lugar de dar la opción de registrarse por iniciativa, la incorporación es automática y se da la opción a salir de ella, por la cual opta la minoría. Con la posibilidad de "empujarlos" por default a experimentar la iniciativa, la mayoría de los ahorradores probarían e idealmente comprobarían su beneficio. A cambio, los trabajadores tendrían derecho a una contribución proporcional (pari-passu o match) por parte de la empresa en la que trabajan. De igual forma, en caso de enfrentar gastos imprevistos en un momento específico (p. ej., la cuesta de enero), un apoyo e incentivo podría ser un "periodo de pausa" durante el cual las transferencias puedan ser detenidas y reanudadas automáticamente en uno, dos o tres meses, al cabo de librar el imprevisto. Ver: **El éxito del enrolamiento automático en la Gran Bretaña: un modelo para México.**

- 2 **Visualización del yo futuro.** Reducir la distancia percibida entre el presente y el retiro puede motivar a actuar en consecuencia. El ejercicio –probado en algunos países y próximamente disponible a través de AforeMóvil- consiste en visualizar cómo se verá el ahorrador a edades futuras y a través de ello cobrar conciencia de la existencia de nuestro “yo futuro”.
- 3 **Impartir y fomentar la educación financiera desde la infancia.** Hoy día la educación financiera es una materia opcional en la educación básica a criterio de cada escuela. El ideal sigue siendo integrar la materia de economía y finanzas en el currículo de la educación formal.
- 4 **Simplificar la información para los ahorradores.** Dados todos los sesgos a los que nos enfrentamos a la hora de pensar el retiro, es indispensable que los ahorradores cuenten con información sencilla, breve y digerible.
- 5 **Inscripción atada o en paquete.** Para facilitar el registro de los trabajadores que actualmente no han firmado con una AFORE, incluyendo el trabajador independiente, el proceso puede asociarse con otro trámite gubernamental existente, como solicitar una credencial de elector, por ejemplo. Inscribirse a una AFORE como parte de un trámite rutinario o esencial aumentaría la visibilidad y la conversación pública sobre el ahorro para el retiro, lo que ayudaría a establecer la expectativa de la necesidad de ahorrar.
- 6 **Establecer esquemas de inversión de “ciclo de vida”.** México cuenta con un esquema diferenciado de SIEFORES que va “guiando” de manera automática a los ahorradores para gradualmente reducir el riesgo de su ahorro. No obstante, el esquema de SIEFORE mexicanas tiene inconvenientes: no ofrece opciones alternativas a los ahorradores, “aterriza” en la SB0 que es una sociedad de inversión de liquidez total y tiene “brincos” abruptos de exposición a ciertos activos lo que limita las opciones de las AFORE. Otros esquemas, particularmente el de Target Date Funds parecieran ser más eficientes, al tiempo de brindar a los ahorradores un camino “default”.
- 7 **Incentivar el registro ligado a un beneficio.** Siendo que en términos generales el objetivo de ahorro prioritario es el de poder enfrentar alguna emergencia, el registro a la cuenta AFORE podría ligarse a un seguro para emergencias, con cobertura flexible, acorde a la preferencia del cuentahabiente, y escalable de acuerdo a sus aportaciones obligatorias y/o voluntarias.
- 8 **Ligar la apertura de cuenta por parte del empleador al registro en una AFORE.** Atar el trámite de la apertura de la cuenta AFORE por parte del empleador con el registro en una AFORE por parte del empleado, en un plazo determinado. Ello permitiría no dejar el proceso a medias.

- 9 **Digitalización del SAR.** Para el creciente número de usuarios de internet y teléfonos inteligentes, la aplicación AforeMóvil ha logrado una robusta plataforma que facilita y permite realizar el registro y diversos trámites de la AFORER sin desplazarse.
- 10 **Usar más defaults.** Las opciones por defecto (default option) son utilizadas en el sistema de pensiones de México tanto a la hora de la asignación de cuentas, a la hora de invertir los recursos vía las SIEFORE y al momento del retiro. Quizá sea tiempo de utilizarlas más agresivamente en otros momentos de la vida productiva del ahorrador: a la hora del registro de la cuenta, al momento del traspaso, al momento de seleccionar una aseguradora para contratar una renta vitalicia y al momento de optar por un retiro por desempleo.
- 11 **Hacer el ahorro para el retiro automático y sin esfuerzo.** Nuestra capacidad de atención es un recurso escaso. Dado que muchas exigencias de la vida diaria compiten por ella, puede resultarnos difícil establecer prioridades y continuar con el ahorro para el retiro, por lo que es fundamental lograr que el ahorro sea lo más fácil posible. Una de las mejores maneras de hacerlo es automatizarlo. Ello es posible con un sistema similar al proceso de aportaciones obligatorias en el cual los titulares de las cuentas puedan vincular sus salarios a sus cuentas AFORER y al instante transferir el porcentaje que ellos determinen como aportación voluntaria. Automatizar la acción de ahorrar remedia la escasez de recordatorios y simplifica a un mínimo el pensamiento y esfuerzo de parte de los titulares de las cuentas. El ahorro obligatorio es en sí un mecanismo de ahorro automático y sin esfuerzo que debe robustecerse.
- 12 **Seguimiento personalizado por parte de las AFORER con planeación y asesoría previsional.** Sacando provecho de la acelerada digitalización del SAR, se ha demostrado que los recordatorios personalizados como mensajes de texto por celular, que motivan acciones significativas para alcanzar los objetivos del ahorro, incrementan los índices de ahorro a corto plazo y también podrían ser efectivos para ahorros de largo plazo.
- 13 **Promocionar las herramientas digitales para organizar y dar seguimiento al ahorro para el retiro y/o para un objetivo personal de ahorro a corto plazo.** El hábito del ahorro puede volverse más tangible y relevante a nivel personal al introducir metas relevantes y calendarizadas que motiven al ahorrador. En este sentido, fraccionar las cuentas para “etiquetar” ahorros para ciertos objetivos han resultado ser efectivas para incrementar los índices de ahorro a corto plazo. Se puede poner en práctica este conocimiento para que los ahorradores usen sus metas personales y etiqueten apartados o rubros en la Subcuenta de Ahorro Voluntario de AFORER. Por ejemplo, el ahorro para las vacaciones de fin de año, para una renovación en la vivienda, para un festejo familiar especial o para los estudios de los hijos en el caso de la cuenta AFORER Niños.

- 14 **Disminuir el sentimiento de pérdida.** El objetivo consiste en mitigar los sentimientos negativos ante la incapacidad de gastar ese dinero en el presente e intensificar los sentimientos positivos asociados con un futuro financiero cómodo. Ahorrar puede parecer gratificante en el presente cuando los depósitos están ligados a beneficios reales, como puntos para premios, descuentos o boletos de una lotería recurrente. Los beneficios de ahorrar para el retiro pueden enfatizarse aún más al enmarcar los depósitos del presente en términos de gastos a futuro. Mostrar a los titulares de las cuentas ejemplos concretos de los artículos o de las experiencias que podrían "comprar" o crear en su futuro, incluyendo cantidades mensuales de gasto, sería más fácil de visualizar y más motivador que simplemente incluir la suma total del dinero que deberían o podrían tener al retirarse.
- 15 **Programas de lealtad.** Desarrollar programas de lealtad o de recompensa inmediata (ej. Millas para el retiro), a fin de hacer palpable el resultado del ahorro. Psicológicamente funciona bajo el concepto de "ahorrar gastando".
- 16 **Hacer que el ahorro para el retiro sea visible y común.** Los más de 12,500 puntos de aportación para ahorrar voluntariamente, como las tiendas de conveniencia, papelerías, ferreterías, farmacias y supermercados representan espacios prometedores para incrementar la visibilidad de las acciones de ahorro. No obstante, se requiere más. Promover las aportaciones en un día específico de la semana o del mes disminuiría la naturaleza privada del ahorro, y en su lugar lo haría más visible al público. Ver y oír a otros miembros de la comunidad realizando aportaciones voluntarias puede hacer que los titulares de las cuentas se sientan más inclinados a ahorrar también (peer pressure).
- 17 **Campañas de comunicación sobre propiedad, confianza y seguridad de los recursos.** Difundir información constante sobre la individualización de los recursos, la propiedad de éstos y su heredabilidad brindará mayor confianza a los ahorradores de la seguridad de su ahorro.



DESAFÍOS



# LAS RECOMENDACIONES DE LA OCDE PARA FORTALECER EL SISTEMA DE PENSIONES

El sistema de pensiones de cuentas individuales se encuentra aproximadamente a la mitad del camino en la denominada fase de acumulación.

Han sido 18 años de perfeccionamiento gradual del sistema de pensiones a través de diversas reformas legales y regulatorias. Sin embargo, resulta oportuno hacer un alto en el camino y reflexionar sobre los logros que el sistema ha tenido, pero sobre todo pensar en las acciones que faltan para fortalecer nuestro andamiaje pensionario.

Existen varios estudios que refieren a los retos del sistema de pensiones de una manera integral. Destacan el estudio de Carmen Hoyo et al. (Ver estudio), el de Alejandro Villagómez (Ver estudio) y otros libros destacados como el de Berenice Ramírez et al (Ver libro) Pedro Vásquez Colmenares (Ver libro) y Francisco Aguirre (Ver libro), entre otros.

La Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro recientemente entregó al H. Congreso de la Unión un amplio diagnóstico del sistema de pensiones a 18 años de su creación (Ver diagnóstico).

Sabemos que aproximadamente dentro de más de una década comenzarán a retirarse en forma numerosa los primeros pensionados de la llamada "Generación AFORE". En ese momento, se materializarán muchos desafíos que desde ahora se vislumbran. Ello, sobre todo, porque sabemos que los cambios demográficos que se avecinan en las próximas décadas en el país, serán de tal envergadura que nos obligarán a explorar múltiples alternativas para enfrentar con éxito los retos que la demografía nos impone.

Es en ese contexto que, la semana anterior, se presentó el estudio que realizó la OCDE sobre El Sistema de Pensiones de México (Versión español) y (Versión inglés).

Se trata de un estudio elaborado por un organismo independiente, de probada reputación, y que por su integralidad, será un insumo de gran valía para la necesaria discusión que el país requiere en materia pensionaria. Las recomendaciones ahí contenidas no son, por supuesto, de carácter vinculante, pero cada una de éstas amerita ser analizada, debatida y, en todo caso, complementada con otras propuestas.

## ESTUDIO OCDE "EL SISTEMA DE PENSIONES DE MÉXICO"

El estudio analiza a profundidad el sistema de pensiones mexicano en el marco de las mejores prácticas de la OCDE, y presenta diversas propuestas para mejorarlo y garantizar su funcionamiento en el largo plazo.

El nuevo sistema, introducido en 1997 (trabajadores del sector privado afiliados al IMSS) y 2007 (trabajadores del sector público afiliados al ISSSTE), de cuentas individuales de Contribución Definida (CD), permitió aumentar la capacidad de la economía mexicana para financiar las pensiones, un logro no menor. Institucionalmente, de acuerdo con las mejores prácticas internacionales de los países de la OCDE, la regulación y supervisión del sistema por parte de la CONSAR ha funcionado correctamente.

## NO OBSTANTE, EL SISTEMA REQUIERE IMPORTANTES MEJORAS

A pesar de esto, el estudio de la OCDE identifica varios aspectos que deben mejorarse. Los principales son:

- El proceso transitorio del sistema "antiguo" al "nuevo"
- El nivel de cotizaciones
- El sistema de protección social a la vejez y
- La fragmentación del sistema

## EL PROCESO TRANSITORIO DEL SISTEMA ANTIGUO AL NUEVO DEBE MEJORARSE

Un importante problema que enfrenta el sistema de pensiones mexicano proviene, no del funcionamiento propio del sistema de cuentas individuales de Contribución Definida, sino del proceso transitorio que se estableció al momento de la reforma en 1995 para pasar del sistema antiguo de reparto y Beneficio Definido al nuevo sistema.

La fórmula de Beneficio Definido del antiguo sistema, proporciona un monto de pensión, dice la OCDE, que no solo no está relacionado directamente con las contribuciones del individuo, sino que es bastante mayor que el monto que los ahorros acumulados permiten cubrir.

Así pues, un individuo que haya trabajado y contribuido un mes antes de la introducción del nuevo sistema recibirá un monto de pensión bastante mayor que un individuo que ingreso al mercado laboral un mes después, habiendo contribuido lo mismo y con la misma experiencia laboral. Esto, señala la OCDE, podría llevar a un desencanto y des prestigio del nuevo sistema.

El estudio propone resolver este problema mediante un esquema de pro-rata. Todos los derechos adquiridos por los trabajadores hasta el día de hoy quedarían garantizados y a partir

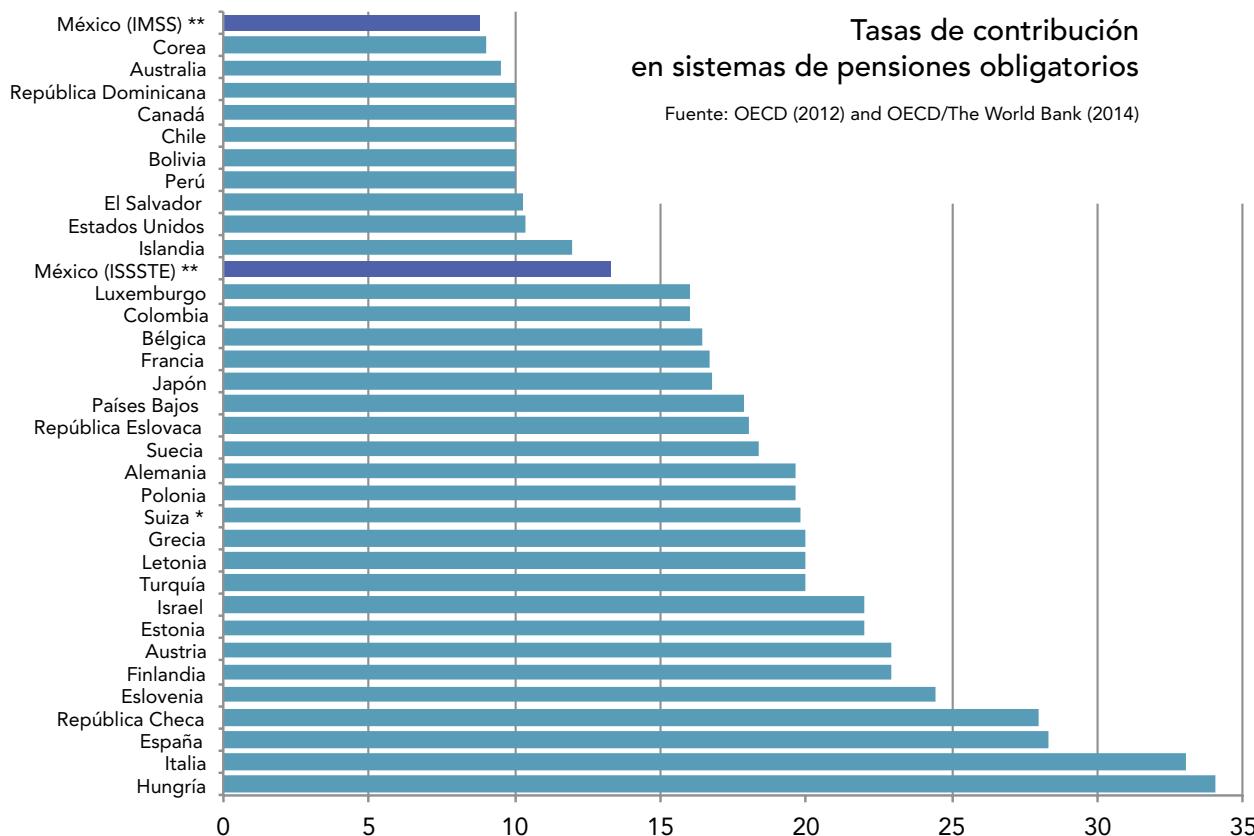
de mañana todos los individuos acumularían pensiones en el nuevo sistema. Así pues, el monto de la pensión de un individuo en el periodo transitorio comprendería un componente basado en los derechos adquiridos bajo la fórmula de Beneficio Definido y otro basado en los activos acumulados en la cuenta individual de Contribución Definida.

Esto permitiría, de acuerdo a la OCDE, facilitar la convergencia entre el sistema antiguo (generoso y financieramente insostenible) y el nuevo sistema (equilibrado y financieramente sostenible).

## AUMENTAR LAS COTIZACIONES

Las contribuciones al sistema son bajas para poder garantizar un nivel de ingreso de más del 50% del último salario de los trabajadores. De acuerdo con los cálculos de la OCDE una contribución del 6.5% en el mejor de los casos, para un asalariado medio, podría dar lugar a una tasa de remplazo de solo el 26%.

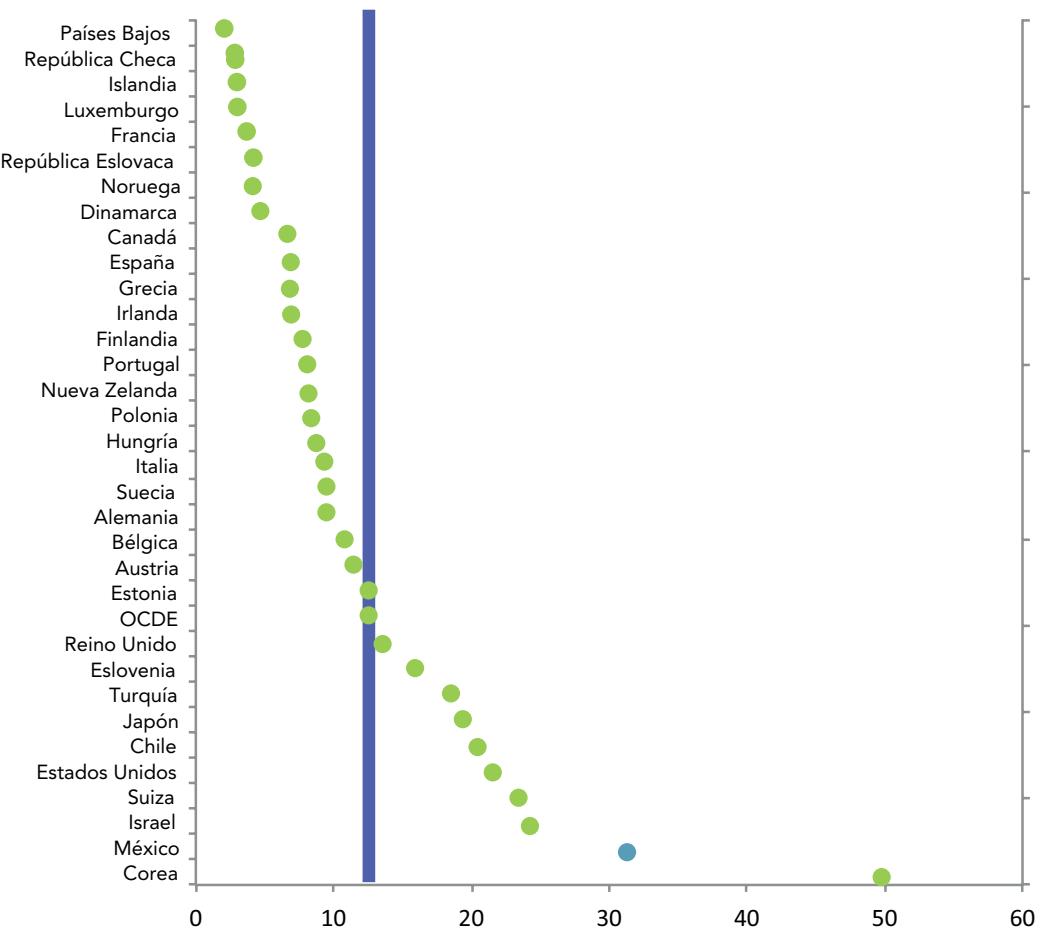
El estudio aconseja principalmente aumentar gradualmente la tasa de contribución obligatoria. Este aumento podría ligarse a los aumentos salariales, de tal forma que el trabajador no experimente una reducción en su salario disponible. También podrían establecerse mecanismos de ahorro por default, graduales ofreciendo alternativas de opt-out, y estimulando la participación de los ahorreadores con opciones de pari-passu del patrón y/o del gobierno.



## MEJORAR EL SISTEMA DE PROTECCIÓN SOCIAL A LA VEJEZ INTEGRÁNDOLO Y EXPANDIÉNDOLO

Por otra parte, el estudio propone aumentar el nivel asistencial a la vejez para luchar mejor contra la pobreza. Además, destaca la importancia de mejorar la integración entre el nivel asistencial (pensión para adultos mayores) y la Pensión Mínima Garantizada.

### • • • POBREZA EN ADULTOS MAYORES A 65 AÑOS 2013 (porcentaje de adultos mayores con ingreso por debajo del ingreso medio equivalente)



También aconseja mejorar la coordinación de la protección mínima a la vejez entre los distintos niveles de gobierno a través de transferencias financieras y mejorando el monitoreo.

## ELIMINAR LA FRAGMENTACIÓN DEL ANDAMIAJE PENSIONARIO DEL PAÍS

Asimismo, el estudio recomienda armonizar las reglas de todos los planes de pensiones, con el objetivo de establecer un sistema de pensiones realmente nacional e igual para todos los mexicanos, tanto las reglas entre los planes de pensiones del sector privado y del sector

público, como las reglas de los planes de pensiones especiales (gobiernos federales, locales, y universidades entre otros).

## CONCLUSIONES

Las recomendaciones que hace la OCDE representan una base técnica de gran calidad que puede y debe servir para estimular un diálogo social y político en materia pensionaria y que, eventualmente, contribuya al país a tomar decisiones en el futuro sobre este importante tema.

## ANEXO. PRINCIPALES RECOMENDACIONES

### I. MEJORAR EL DISEÑO DE LOS SISTEMAS PÚBLICOS DE PENSIONES:

- Mejorar la sostenibilidad financiera al implementar cambios paramétricos como: aumentar las tasas de contribución, incrementar la edad efectiva de retiro y armonizar las condiciones de retiro y garantizar la portabilidad entre los regímenes de pensiones especiales, así como condicionar parte de las transferencias a los gobiernos locales a la sustitución de los esquemas existentes y adoptar un plan nacional de pensiones.
- Aumentar el nivel de la protección social a adultos mayores y relacionar de una mejor manera los componentes no contributivos con la pensión mínima contributiva (Pensión Mínima Garantizada).

### II. SUAVIZAR EL PERÍODO DE TRANSICIÓN Y AUMENTAR LA COBERTURA, LOS NIVELES DE CONTRIBUCIÓN Y LOS PERIODOS DE COTIZACIÓN:

- Incrementar las tasas de contribución, al menos para los trabajadores del sector privado. Dicho incremento puede vincularse a los aumentos en salarios.
- Por otra parte, implementar un sistema proporcional a partir de hoy para los trabajadores en transición que se puedan retirar bajo la vieja Ley de Beneficio Definido.
- Considerar la introducción de contribuciones obligatorias para los trabajadores independientes.
- Mejorar la confianza y comprensión del público a través de alinear mejor las pensiones del sector público con las del sector privado.
- Mejorar información en los estados de cuenta y campañas de comunicación.

### III. MEJORAR EL DISEÑO DE LA FASE DE ACUMULACIÓN:

- Permitir mayor elección de opciones de inversión, manteniendo la opción de ciclo de vida.
- Acelerar la tendencia en reducción de comisiones e incrementar la competencia entre las AFORAS a través de mejorar los incentivos en los procesos de registro, asignación y traspaso de cuentas individuales. Considerar esquemas de licitación y subasta.

### IV. MEJORAR EL DISEÑO DE LA FASE DE PAGO O DESACUMULACIÓN:

- Evitar retiro anticipado del ahorro para el retiro.
- Mejorar el funcionamiento del mercado de rentas vitalicias. Se pueden introducir nuevos productos.
- Promover la compra de rentas vitalicias como una protección frente al riesgo de longevidad. Se pueden combinar con retiros programados.
- Cambiar la legislación para que los pensionados no elijan compañías de seguros que ofrezcan la misma protección a un costo mayor en el caso de pensiones por discapacidad y supervivencia.
- Evaluar costos y beneficios de que los oferentes de rentas vitalicias sean subsidiarias separadas de su casa matriz.
- Actualizar regularmente las tablas de mortalidad y ver que se utilicen las adecuadas.
- Tomar en cuenta mejoras futuras en las tablas de mortalidad y en la esperanza de vida, con el fin de mejorar la gestión del riesgo de longevidad.

# ONCE DESAFÍOS PARA MEJORAR EL SAR

A 18 años del Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR) y aproximadamente a mitad del camino para que los trabajadores de la “generación AFORE” empiecen a retirarse en forma masiva, la CONSAR realizó un “Diagnóstico del Sistema de Pensiones” sobre su estado actual.

En este Diagnóstico se responden cuestionamientos tales como: ¿Está funcionando el sistema? ¿Se van a cumplir los objetivos planteados? ¿Hay que llevar a cabo modificaciones importantes para lograrlos? ¿Cuál es el riesgo de no hacerlo?

A pesar de sus innegables avances, el SAR enfrenta una serie de desafíos que requerirán de acciones decididas. El objetivo de este texto es describir brevemente los principales retos del sistema considerando que el principal objetivo de los esquemas de pensiones es proveer recursos suficientes para la jubilación.

Es importante mencionar que no existe un “modelo único o perfecto” de sistema de pensiones. Por lo tanto, es prioritario evaluar cada reto y encontrar un consenso acorde con el contexto institucional y económico del país. Se describen a continuación once desafíos clave para mejorar al SAR.

## 1) EL RETO DE ELEVAR LAS APORTACIONES

El monto de la aportación para el retiro es esencial para la acumulación de recursos en la cuenta individual del trabajador. Si las aportaciones son bajas, por definición y, aunque exista un sistema de pensiones que funcione adecuadamente, matemáticamente no es posible obtener un monto suficiente para alcanzar una tasa de reemplazo (TR) adecuada y una pensión digna en la vejez (que deberá financiar más años considerando el aumento en la esperanza de vida)<sup>2</sup>.

En México, las aportaciones para trabajadores afiliados al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) se han mantenido desde que inició el sistema en un nivel de 6.5% del salario base de cotización; ésta es una tasa menor a la de otros países con esquemas de pensiones similares al mexicano.

• • • • • TASA DE CONTRIBUCIÓN AL SISTEMA DE PENSIONES  
(países con sistema de contribución definida)

País	Tasa de Aportación
Suecia	17.2
Colombia	16.0
Israel	15.0
El Salvador	13.0
Australia	12.0
Dinamarca	10.8
Chile	10.0
Perú	10.0
República Dominicana	10.0
México	6.5
Costa Rica	4.3

Fuente: Elaboración propia con información de la OCDE y AIOS

## 2) EL RETO DE INCORPORAR A LOS MEXICANOS DESDE TEMPRANA EDAD AL SISTEMA

La población mexicana cuenta con un elevado número de jóvenes en la población que podrán contribuir a la actividad económica (el llamado “bono demográfico”). De ahí que es imprescindible que éstos se incorporen lo más pronto posible al mercado laboral y empiecen a cotizar a temprana edad. Un mayor número de años trabajando les permitirá acumular mayores recursos en su cuenta individual que, al ser reinvertidos con los rendimientos correspondientes, les proporcionará un mayor saldo acumulado y por ende una mejor tasa de reemplazo.

## 3) EL RETO DE ELEVAR LOS NIVELES DE DENSIDAD DE COTIZACIÓN<sup>3</sup>

El mercado laboral mexicano está caracterizado por una alta intermitencia de trabajadores entre el sector formal e informal, la cual se traduce en que los trabajadores puedan no estar cubiertos por la seguridad social durante una buena parte de su vida laboral. Lo anterior reduce la posibilidad de alcanzar una pensión al disminuir el número de semanas cotizadas, así como en el monto acumulado ya que hay un menor número de aportaciones para conformar el saldo.

Si se considera a los trabajadores que tuvieron al menos una aportación en los últimos 36 meses hasta el segundo trimestre de 2015, la densidad de cotización promedio es de 68.7% para los trabajadores afiliados al IMSS, en tanto que para los que se encuentran afiliados al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE) es de 76.1%. Por otra parte, un análisis reciente con perspectiva desde el inicio del sistema muestra que la densidad de cotización promedio para los trabajadores afiliados al IMSS era de 44.4% en diciembre de 2013.

#### 4) LA EDAD DE RETIRO

La edad a la que se retiran las personas es otro factor esencial de la tasa de reemplazo, ya que es una de las variables que determina el número de años que deberá financiar la pensión. En México, durante el periodo enero a junio de 2015, la edad promedio para el retiro de los cotizantes al IMSS fue de 60 años.

En las últimas décadas la esperanza de vida se ha incrementado en todo el mundo y México no es la excepción, por lo que las necesidades de ahorro para sufragar la etapa del retiro también han crecido. Al respecto, cabe mencionar que un buen número de los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) han incrementado la edad legal de retiro.

#### 5) EL RETO DE LOS RENDIMIENTOS FUTUROS EN EL SAR

El régimen de inversión es el principal mecanismo para promover que los recursos de los trabajadores sean destinados a instrumentos y proyectos que otorguen rendimientos competitivos y así puedan acrecentar el saldo de su cuenta individual y consecuentemente su pensión. Desde la creación del SAR, el régimen se ha ido ampliando gradualmente, incorporando más activos con el fin de que la mayor diversificación de las inversiones permita un rendimiento mayor bajo un riesgo controlado.

Aunque en México se ha ampliado gradualmente el régimen de inversión, resulta evidente que algunos de los límites vigentes, resultan ya insuficientes lo que limita a las AFORE las posibilidades para continuar diversificando y mejorando los rendimientos.

#### 6) EL RETO DE REDUCIR COMISIONES<sup>4</sup>

Las AFORE cobran comisiones por invertir los recursos de los trabajadores lo que incide en el saldo que el trabajador tendrá disponible para su pensión. Por este motivo, en los últimos años, la CONSAR se ha enfocado en lograr una disminución en las comisiones a fin de que el cobro sea justo y acorde, tanto con los gastos que está realizando la AFORE así como con lo que se cobra por este tipo de servicio financiero. De 2008 a la fecha la comisión promedio de la industria se ha reducido en cerca de 40% (en 70 puntos base).

Debido a que los recursos han crecido de manera constante desde el inicio del SAR y que

continuarán haciéndolo durante varios años, se considera que existe margen para continuar con el descenso de comisiones.

## 7) EL RETO DE AUMENTAR LA COBERTURA<sup>5</sup>

Dada la dinámica del mercado laboral, no todos los trabajadores cotizan al SAR (6 de cada 10 trabajadores de la población ocupada están en la informalidad, por lo que no tienen acceso a la seguridad social). Un buen número de trabajadores formales no se mantienen en este sector durante toda su vida laboral, ya que transitan entre la formalidad y la informalidad, siendo éste el principal factor que incide en la baja densidad de cotización y en la dificultad de los trabajadores para cumplir el requisito de semanas cotizadas.

El alto grado de informalidad del mercado de trabajo provocará que una gran proporción de personas de 65 años y más que pertenecen a la generación AFORE, no alcancen los requisitos para tener derecho a una pensión en el actual sistema, sobre todo aquellos trabajadores de bajos ingresos.

De la experiencia internacional se pueden recoger diversos mecanismos y herramientas que pueden ser útiles para incrementar la cobertura de un sistema de pensiones; por un lado, políticas que buscan incrementar el ahorro pensionario durante la vida laboral del trabajador (políticas ex ante); por el otro, las políticas que otorgan beneficios no contributivos a la población adulta mayor (políticas ex post).

## 8) EL RETO DE FOMENTAR LA COMPETENCIA<sup>6</sup>

Es importante considerar que el SAR no es un mercado tradicional; la existencia de las cuentas individuales surge no de un acto deliberado de los ahorradores, sino de una obligación legal. Por tanto, los ahorradores suelen no participar activamente en las decisiones sobre sus cuentas individuales pues se trata de un ahorro forzoso que sólo gozarán en el largo plazo. Aunque tienen noción de la propiedad sobre su cuenta individual, suelen no reaccionar ante los cambios en precio. Al no existir una verdadera disciplina de mercado por las características de esta industria, no todas las AFORE se ven obligadas a invertir los recursos de los trabajadores de la manera más eficiente ya que no enfrentan los costos de ofrecer rendimientos menores ni de cobrar más caro y ni proveer servicios de baja calidad. Por lo anterior, no todas incurren en gastos relacionados a mejorar el capital humano y con ello poder establecer mejores estrategias de inversión.

Las consecuencias y riesgos del diseño de la organización industrial del sistema y falta de una competencia de mayor valor agregado entre las AFORE se traducen en costos para los trabajadores. En un estudio realizado por la CONSAR sobre los traspasos registrados, se encontró que de 2009 a 2014 se liquidaron 12,561,076 traspasos, muchos de ellos traspasos "negativos" y/o traspasos "generación 1973".

## 9) EL RETO DE ELEVAR EL AHORRO VOLUNTARIO<sup>7</sup>

El ahorro voluntario es un elemento fundamental de los sistemas de pensiones; tiene como objetivo complementar el monto pensionario que se obtendrá del ahorro obligatorio previsional. Así, mediante ese ahorro adicional, los trabajadores incrementarán el saldo acumulado destinado a financiar su retiro y, en consecuencia, aumentarán su tasa de reemplazo.

Pese al crecimiento registrado durante los últimos años, el ahorro voluntario representa tan sólo el 1.2 % de los activos netos del sistema a junio de 2015. Algunas posibles soluciones se resumen en el siguiente cuadro:

Causa	Responsabilidad	Solución
1. Falta de incentivos monetarios y no monetarios	Poder Ejecutivo y Legislativo Federal / Empresas	Contribuciones pari passu/ sorteos / loterías
2. El proceso para hacer aportaciones voluntarias es complicado	CONSAR y AFORE	Ofrecer métodos modernos, fáciles y accesibles para todos los trabajadores del país
3. Falta mayor difusión sobre la importancia del ahorro voluntario	CONSAR y AFORE: sector obrero y patronal	Ofrecer mayor información para concientizar sobre la importancia del ahorro voluntario
4. Falta de incentivo fiscales significativos a las aportaciones voluntarias	Poder Ejecutivo y Legislativo Federal	Incrementar el techo para deducir aportaciones voluntarias
5. Las empresas tienen una baja participación en la promoción del ahorro voluntario para el retiro	Sector Empresarial	Facilitar el ahorro de los trabajadores afiliados
6. Falta conocer más a fondo por qué la gente no ahorra para el retiro	CONSAR y AFORE: sector obrero y patronal	Investigaciones orientadas a conocer el comportamiento hacia el ahorro para el retiro de los trabajadores

## 10) EL RETO DE PREPARAR LA FASE DE DESACUMULACIÓN

EISAR se encuentra en plena fase de acumulación de recursos; sin embargo, en aproximadamente 10 años iniciará lo que se conoce como la fase de desacumulación, es decir, el momento en el cual se requerirán los recursos para financiar las pensiones.

Para la mayoría de la gente resulta difícil evaluar y comparar las diferentes opciones de retiro; en general, los trabajadores no tienen los conocimientos suficientes para tomar una decisión. Aunado a esto, los asesores se encargan de promocionar los servicios de su compañía, por lo que la información proporcionada no siempre es objetiva, llevando a elegir un producto costoso.

Por otra parte, en México las personas que cumplen los requisitos de acceso a una pensión únicamente tienen hoy disponibles solamente dos productos para el retiro: las rentas vitalicias y los retiros programados. En el caso de rentas vitalicias se observa un mercado poco desarrollado, lo que se traduce en que sólo cuatro aseguradoras ofrezcan estos productos, restringiendo la competencia en el sector.

De ahí que conforme aumente el número de trabajadores de la generación AFORE cercanos al retiro, se vuelve más relevante el incluir una mayor gama de productos de retiro tales como combinaciones de rentas vitalicias y retiros programados, que podrían complementarse con los existentes hoy en día.

## 11) EL RETO DE PROMOVER Y MEJORAR LA EDUCACIÓN FINANCIERA Y LA CULTURA PREVISIONAL<sup>8</sup>

Las decisiones relacionadas con las finanzas y el retiro son complicadas para el común de la gente. Existe evidencia de que a pesar de parecer temas sencillos, inclusive individuos con un nivel de educación relativamente elevado, no toman buenas decisiones financieras. Se ha encontrado que una mayor educación financiera está relacionada con un nivel de ahorro más alto y mejores pensiones. Por ello, es preponderante promover una mayor educación financiera y previsional e involucrar más al trabajador con su cuenta individual y retiro.

Existen temas importantes en el SAR, en donde se requiere una mayor educación financiera y cultura previsional por parte del trabajador para tomar decisiones adecuadas y contar con un mejor retiro. Entre ellos se encuentran: registro, rendimientos, comisiones, traspaso, retiro por desempleo estados de cuenta, ahorro voluntario, designación de beneficiarios, trabajadores independientes y retiro.

## CONCLUSIONES

Para enfrentar estos once desafíos y consolidar el sistema de pensiones, es imperante establecer un diálogo social y político para lograr los consensos requeridos. La CONSAR reitera su intención de sentar las bases para un intercambio constructivo de ideas y propuestas entre los diferentes actores relacionados con las pensiones en México. De esta manera, la institución mantiene su compromiso de consolidar un sistema de pensiones confiable e incluyente, pilar preponderante del patrimonio de los ahorradores para el retiro.

<sup>1</sup> El presente texto se elaboró a partir del documento "Diagnóstico del Sistema de Pensiones"

<sup>2</sup> El indicador idóneo para evaluar la pensión que recibe un individuo es la tasa de reemplazo (TR). El concepto de TR hace referencia a la relación entre el nivel de la pensión y cierto nivel de ingresos (por ejemplo el último salario); es decir, es el porcentaje que representa la pensión sobre el ingreso percibido por el trabajador.

<sup>3</sup> Un indicador frecuentemente utilizado para determinar la pensión que obtendrá un trabajador es la densidad de cotización, la cual se refiere al total de años cotizados como proporción del total de años laborados.

<sup>4</sup> Véase el blog sobre el tema de comisiones.

<sup>5</sup> Véase el blog sobre el tema de cobertura.

<sup>6</sup> Véase el blog sobre el tema de competencia.

<sup>7</sup> Véase el blog sobre el tema de ahorro voluntario en: 10 pesos y Experiencias internacionales

<sup>8</sup> Véase el blog sobre el tema de educación financiera.

# LA DENSIDAD DE COTIZACIÓN: ELEMENTO FUNDAMENTAL DE LAS PENSIONES

En un sistema de pensiones de contribución definida como lo es el SAR en México la pensión de una persona depende de un conjunto amplio de factores:

**a)** el monto de aportaciones obligatorias y voluntarias, **b)** los rendimientos, **c)** las comisiones cobradas por la administración de los recursos, **d)** la edad de retiro, **e)** la esperanza de vida, **f)** el salario, entre otros<sup>1</sup>. La evolución de estos elementos determinará que la pensión sea más alta o más baja.

Dentro de este conjunto de elementos, existe una variable que juega un papel fundamental en la pensión: la llamada "Densidad de Cotización" (DC).

¿Y qué es la "Densidad de Cotización"? Es el tiempo que el trabajador, durante su vida laboral, cotiza al sistema de pensiones. La siguiente fórmula muestra cómo se calcula la DC en porcentaje:

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

Por ejemplo, si un trabajador ha estado en el mercado laboral durante 10 años pero solo cotizó al sistema de pensiones durante 5 años (posiblemente porque el resto del tiempo se desempeñó en un empleo informal en el que no cotizaba a un instituto de seguridad social), entonces su DC será de 50%:

..... Diagrama 1



En el caso de trabajador que durante toda su carrera laboral cotiza a la seguridad social, éste tendrá una densidad de cotización de 100%:

..... Diagrama 1



## II. LA IMPORTANCIA DE LA DENSIDAD DE COTIZACIÓN EN EL SAR

En el SAR, la densidad de cotización tiene una repercusión muy relevante en el monto de la pensión.

En el Cuadro 1 se muestra el impacto hipotético que tendría en la pensión de un ahorrador promedio la modificación de cada uno de los factores que inciden en ésta<sup>2</sup>:

.. Cuadro 1 SENSIBILIDAD DE PENSIÓN ANTE CAMBIOS EN DISTINTOS PARÁMETROS

Parámetros actuales	Parámetros modificados	Impacto en la pensión de:
Rendimiento real anual neto de comisión 4%	Rendimiento real neto de comisión de 5%	27.3%
Aportación RCV 6.50%	Aportación RCV 7.50%	11.5%
Comisión promedio 1.06%	Comisión promedio 0.95%	2.7%
Salario de \$6,574 al mes. Fijo por 40 años	Salario aumenta 1% anual (\$9,690 al final de la carrera laboral)	12.0%
Edad de retiro 65 años	Edad de retiro aumenta a 66 años	7.2%
Densidad de cotización del 50%	Aumenta densidad de cotización a 60%	20%

Por tanto, entre más alta sea la DC mayor será el ahorro acumulado en la cuenta individual y mayor también la pensión que recibirán. Es decir, los trabajadores que tengan alta densidad de cotización (que hayan cotizado toda o casi toda su vida laboral a la seguridad social) ahorrarán más en su cuenta, a diferencia de quienes hayan cotizado poco y tengan, por tanto, menor DC.

Para ilustrar mejor lo anterior veamos el Cuadro 2 (abajo). En el primer ejemplo se muestra el ahorro acumulado por un trabajador que cotizó al SAR la mitad de su carrera laboral (DC=50%)<sup>3</sup>. En el último ejemplo (DC=100%) el monto ahorrado por el trabajador a la edad de retiro se duplica como resultado de haber cotizado durante toda su carrera laboral.

• • • • Cuadro 2 AHORRO PENSIONARIO DE UN TRABAJADOR ANTE DIFERENTES ESCENARIOS DE DENSIDAD DE COTIZACIÓN

Densidad de Cotización	Ahorro Acumulado al Retiro (\$)
50%	\$328,054
60%	\$393,665
70%	\$459,276
80%	\$524,887
90%	\$590,498
100%	\$656,108

Fuente: CONSAR

### III. ¿POR QUÉ SE DEBE TENER PRESENTE LA DC?

La Ley del Seguro Social establece dos requisitos para tener derecho a una pensión por vejez: tener 65 años de edad y haber cotizado un mínimo de 1,250 semanas a ese instituto (24 años aproximadamente).

Los resultados de la reciente Encuesta de Trayectorias Laborales<sup>4</sup> mostraron que existe una alta intermitencia laboral en México, donde los trabajadores ingresan y salen del mercado laboral formal (el cual les da derecho a la seguridad social) a lo largo de toda su vida laboral. El Cuadro 3 muestra distintos escenarios de densidad de cotización con base en la edad de ingreso al mercado laboral formal, es decir, el tiempo que permanece un trabajador en el mercado laboral hasta el momento de su retiro.

Si un trabajador ingresa al mercado laboral formal a temprana edad, su “esfuerzo” de cotización al sistema de pensiones podrá ser más flexible, si bien siempre será lo óptimo mantenerse el mayor tiempo posible en el mercado laboral formal para poder acumular el mayor monto de recursos en la AFORE.

Por el contrario, mientras más tarde se inicie la vida laboral se requerirá de una mayor densidad de cotización para cumplir el requisito de semanas cotizadas.

• • • • • Cuadro 3 DENSIDAD DE COTIZACIÓN REQUERIDA PARA ALCANZAR DERECHO A PENSIÓN IMSS

Edad de ingreso al mercado laboral formal	Edad de Retiro (años)	Periodo laboral supuesto	Periodo de contribución requerido para derecho a pensión (años)	Densidad de cotización mínima requerida para alcanzar pensión
20	65	45	24	53%
25	65	40	24	60%
30	65	35	24	69%
35	65	30	24	80%

Fuente: CONSAR

#### IV. SEGMENTOS DE LA POBLACIÓN CON BAJAS DENSIDAD DE COTIZACIÓN

En México existen diversos segmentos de la población que cotizan poco o nada en el sistema de pensiones:

Trabajadores fuera de la formalidad. Actualmente, cerca de 22 millones de mexicanos de un universo de 50 millones en edad de trabajar cuenta con seguridad social y cotizan con cierta frecuencia al sistema de pensiones. Al respecto, recientemente la CONSAR y el INEGI dieron a conocer los indicadores surgidos de la Encuesta de Trayectorias Laborales 2015; los resultados señalan que en los últimos 5 años 40% de los encuestados tuvo acceso a la seguridad social en todos sus trabajos, 18% solo en algunos empleos y 42% no estuvo cotizando en el periodo.

Población no económicamente activa. Son personas que están en edad de trabajar pero que debido a condiciones particulares no tienen empleo en este momento pero tampoco están buscando desempeñarse en alguna actividad laboral. Como ejemplo, se puede mencionar el caso de algunas mujeres, quienes posterior a la maternidad deciden retirarse temporalmente de su empleo para dedicarse por completo al hogar. El periodo que permanecen inactivas disminuye el tiempo de cotización al SAR<sup>5</sup>.

Alta intermitencia entre la formalidad y la informalidad. También se deben tomar en cuenta a los trabajadores que durante su vida laboral cambian con elevada frecuencia de empleos formales a informales y viceversa, cuyas densidades de cotización serán inevitablemente afectadas por dicha intermitencia.

## V. CONSIDERACIONES FINALES Y RECOMENDACIONES

Es fundamental que los ahorradores en el sistema de pensiones cobren conciencia de que el tiempo que permanezcan en el mercado laboral formal será determinante para alcanzar una pensión.

Los trabajadores deben dar seguimiento periódico al número de semanas que tienen cotizadas a la seguridad social con la finalidad de que al llegar a la edad de retiro laboral estén plenamente conscientes de los beneficios pensionarios a los que tienen derecho. (Para revisar las semanas cotizadas: <http://www.imss.gob.mx/derechoH/semanas-cotizadas>).

Dadas las características del mercado laboral mexicano, es posible que para ciertos aportantes al SAR, la densidad de cotización sea baja; para ellos, podría ser complicado alcanzar los requisitos para tener derecho a una pensión por lo que la única alternativa es ahorrar durante las “lagunas previsionales”.

Los trabajadores que por motivos de su actividad laboral no realizan aportaciones al IMSS pero desean seguir acumulando semanas de cotización a ese Instituto, lo pueden hacer bajo el esquema de contribución voluntaria.

Los trabajadores podrían también efectuar ahorro voluntario a sus cuentas de AFORE, lo que ayudaría a aumentar su ahorro pensionario. Para ello, la CONSAR ha establecido un conjunto de mecanismos que permiten hacerlo de forma fácil y sencilla.

Es impostergable lograr un consenso entre los distintos actores para generar soluciones a los retos estructurales del sistema de pensiones, uno de los cuales es en general la baja densidad de cotización de los trabajadores.

<sup>1</sup> Para un análisis detallado de este tema puede consultarse “¿Qué factores determinan mi pensión? Una visión sobre las tasas de reemplazo” que se encuentra en la sección “Como entender tu ahorro para el retiro (Blog)” de la página web de CONSAR:

<sup>2</sup> Los supuestos son los mismos que los tomados en cuenta para elaborar los resultados del Cuadro 1, adicionalmente se incorporó el valor de la Unidad de Renta Vitalicia vigente al 16 de junio de 2016.

<sup>3</sup> Los supuestos del ejercicio son los siguientes: trabajador que cotiza al IMSS con tres salarios mínimos vigentes en 2016, inicio en el mercado laboral a los 25 años, edad de retiro 65 años, comisión promedio vigente en 2016 de 1.06 por ciento, rendimiento de 4 por ciento real neto de comisiones, carrera salarial plana, cuota social vigente a junio de 2016.

<sup>4</sup> En esta encuesta se recaban las diferentes características laborales de personas de 18 a 54 años que tuvieron alguna experiencia laboral de 2010 a junio de 2015. Para mayor información sobre dicha encuesta véase esta presentación.

<sup>5</sup> En los resultados de Encuesta de Trayectorias Laborales 2015 se señala que el 85% de las mujeres que sólo tuvieron un empleo en el periodo de la encuesta (2010-2015), al dejar dicho trabajo se dedicaron a realizar actividades domésticas en su hogar.

# ¿QUIÉNES Y CUÁNTOS MEXICANOS TIENEN ACCESO A UNA PENSIÓN?

En un blog reciente<sup>2</sup>, se advertían las razones del aumento acelerado en el gasto en pensiones y se mostraba evidencia de cómo dicho gasto crecerá sostenidamente durante las próximas décadas como resultado de un incremento en el número de pensionados de la denominada Generación de Transición (anterior sistema de Beneficio Definido).

Al respecto, surgen preguntas relacionadas con el destino de este gasto, es decir, sobre ¿quiénes son los beneficiarios de dicho gasto?, ¿cuántas personas son beneficiadas por los sistemas de pensiones?, ¿qué características socioeconómicas presentan? y ¿qué relevancia tienen las pensiones en el ingreso total de los adultos mayores?

En el presente blog se responden estas preguntas a partir de los datos de los recientes resultados de la Encuesta Nacional Ingreso Gasto de los Hogares (ENIGH) para el año 2016<sup>3</sup>.

## 1. COBERTURA DE LOS SISTEMAS DE PENSIÓN<sup>4</sup>

Los datos de la ENIGH indican que en 2016 había 9.6 millones de personas de al menos 65 años en México. De ellas, sólo 2.9 millones (31%) tuvieron ingresos por pensión o jubilación, principalmente de los institutos de seguridad social como el IMSS, ISSSTE, Fuerzas Armadas, PEMEX, entre otros. Todas estas pensiones han sido otorgadas bajo esquemas de Beneficio Definido.

Se encontró igualmente que 4.7 millones (49%) reciben ingresos por el programa social de "pensión" no contributivo, es decir, beneficios sociales a adultos mayores como el "Programa 65 y más" o programas asistenciales estatales y municipales.

Se estima, por tanto, que aproximadamente 2.5 millones de mexicanos mayores de 65 años (26%) no tiene ingresos por algún sistema de pensión.

• • • • • POBLACIÓN DE 65 AÑOS Y MÁS

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

Estimación propias a partir de la ENIGH 2016.

## 2. MONTOS DE PENSIÓN

La pensión es un ingreso relevante de los adultos mayores en México. La pensión contributiva promedio mensual asciende a \$5,128 para las mujeres y a \$6,602 para los hombres. Por su parte, la pensión no contributiva promedio mensual es de \$611 para las mujeres y \$608 para los hombres, cifra ligeramente superior a los \$580 que otorga el "Programa 65 y más"<sup>5</sup>.

• • • • • INGRESO MENSUAL PROMEDIO POR TIPO DE PENSIÓN<sup>6</sup>

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

Nota: únicamente de quien reporta ingresos por cada una de los esquemas de pensión.  
Precios de agosto de 2016. Estimaciones propias a partir de la ENIGH 2016.

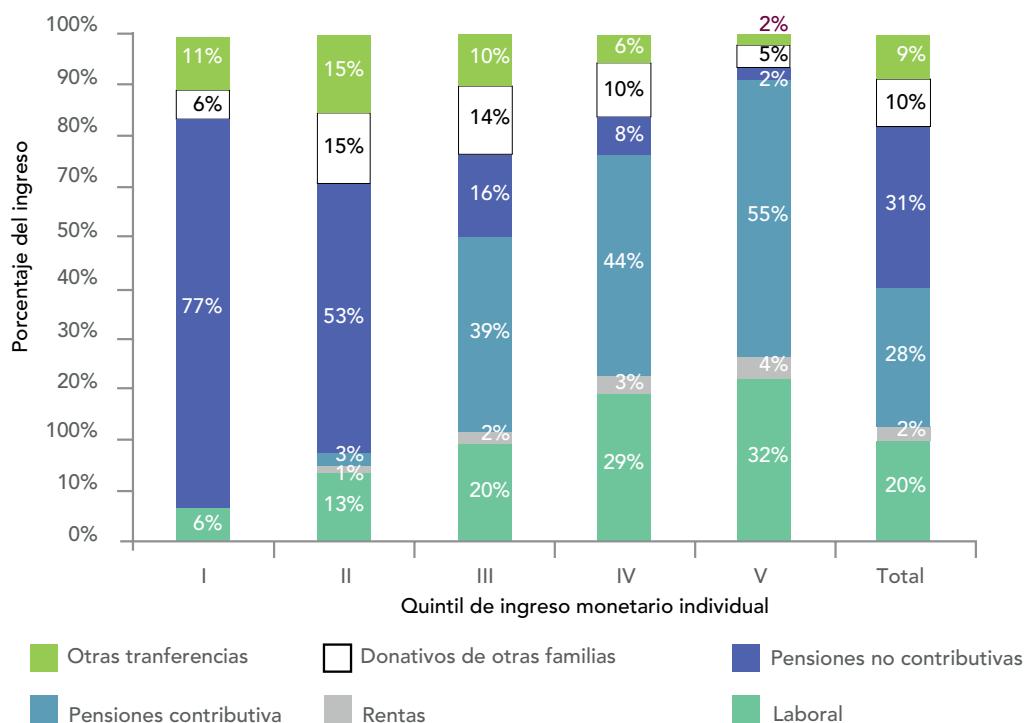
## 3. DISTRIBUCIÓN DE LAS PENSIONES POR NIVEL DE INGRESO

Para un segmento importante de adultos mayores (2/3 partes de los mexicanos mayores de 65 años), la pensión no es la única fuente de ingreso, ya que se cuenta con fuentes complementarias, por ejemplo, a partir del trabajo, rentas, transferencias de otros hogares, entre otros. Por su parte, los datos del ENIGH revelan que 37% de los adultos mayores tienen ingresos únicamente por pensión contributiva y/o no contributiva. Es decir, para 1 de cada 3 personas de 65 años y más, la pensión es su única fuente de ingresos.

En la siguiente gráfica se muestra la importancia de cada una de las fuentes de ingreso segmentados por quintil de ingreso. Se encontró, por ejemplo, que las personas con el menor ingreso (quintil I) no reportan tener ingreso vía una pensión contributiva por lo que dependen en una alta proporción en la pensión no contributiva, lo que reitera su importancia para el segmento más vulnerable de la población adulta mayor.

La pensión contributiva comienza a tener relevancia a partir del tercer quintil al representar, en promedio, 39% del ingreso total, 44% cuarto quintil, hasta llegar a 55% para la población de adultos mayores de mayores ingresos (quintil V). En sentido contrario, la proporción que representan las pensiones no contributivas disminuye al aumentar el ingreso.

• • • • • FUENTES DE INGRESO MONETARIO INDIVIDUAL POR QUINTIL  
(porcentaje promedio, persona de 65 años y más)

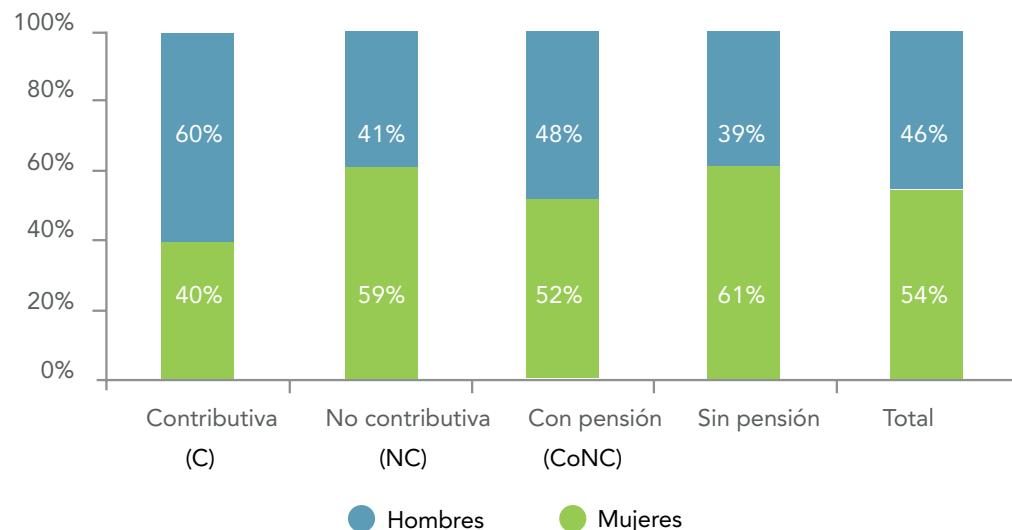


Se considera a las personas de 65 años y más que reportaron tener algún ingreso.  
Estimaciones propias a partir de la ENIGH 2016.

## 4. PENSIÓN POR GÉNERO

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

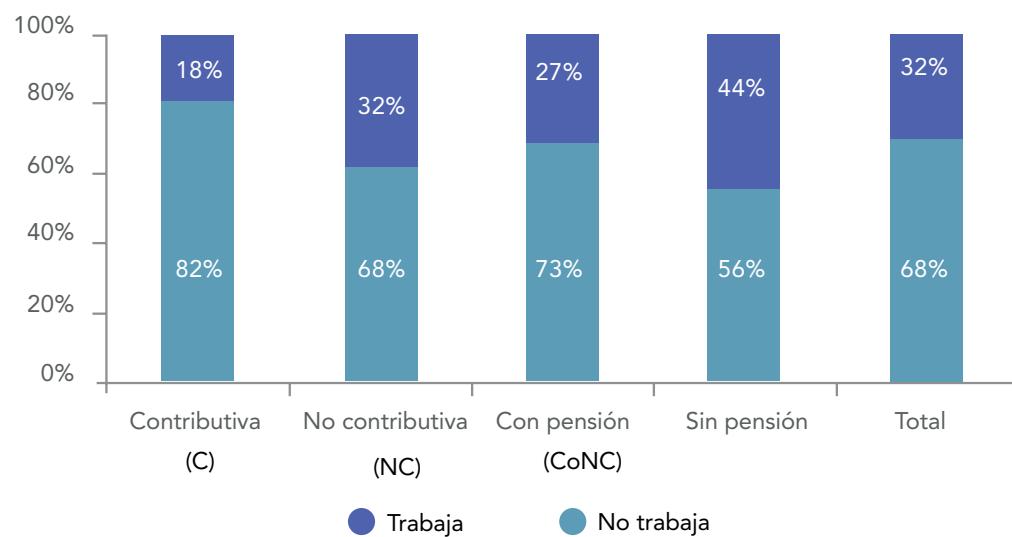
• • • • • DISTRIBUCIÓN POR SEXO  
(para cada categoría pensionaria)



## 5. CONDICIÓN LABORAL DE LOS PENSIONADOS Y NO PENSIONADOS

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

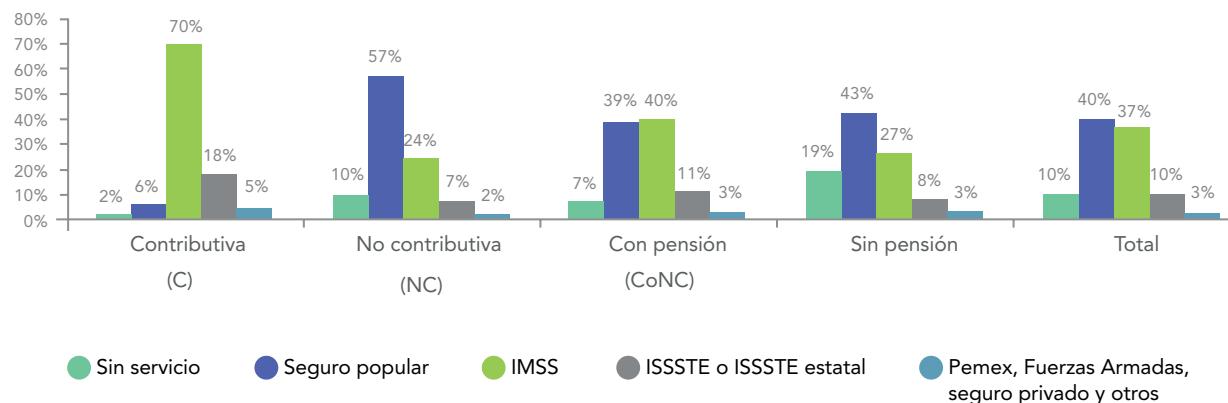
• • • • • DISTRIBUCIÓN POR CONDICIÓN LABORAL  
(para cada categoría pensionaria)



## 6. SERVICIO DE SALUD DE LOS PENSIONADOS

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

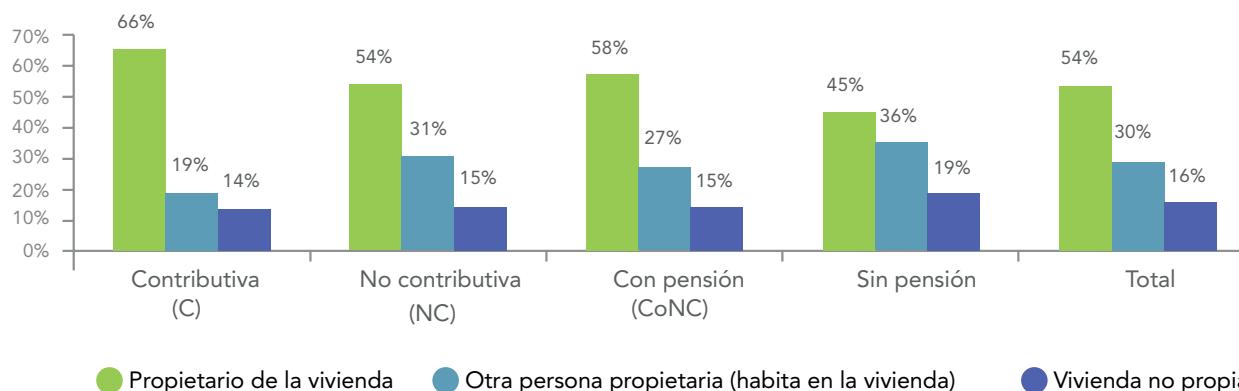
• • • • • DISTRIBUCIÓN POR SERVICIO DE SALUD  
(para cada categoría pensionaria)



## 7. VIVIENDA Y PENSIÓN

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

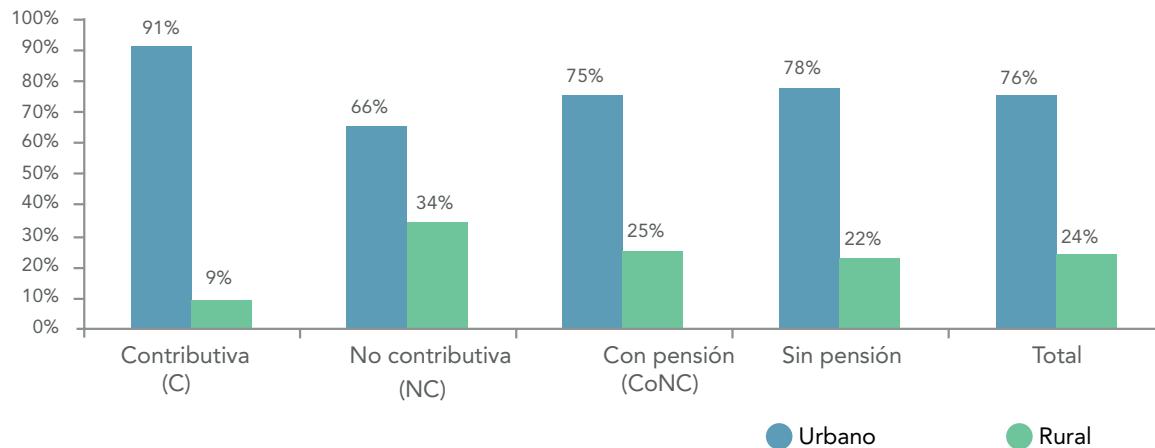
• • • • • DISTRIBUCIÓN POR CONDICIÓN DE LA VIVIENDA  
(para cada categoría pensionaria)



## 8. COBERTURA GEOGRÁFICA

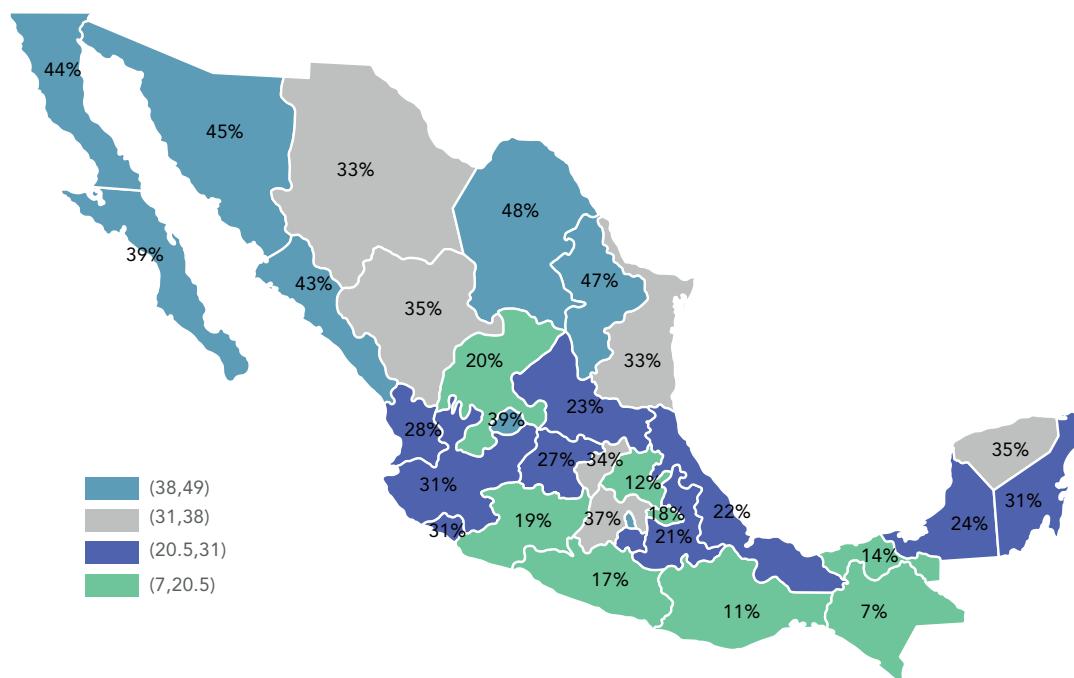
Finalmente, como podía preverse, la mayor parte de los beneficiarios de una pensión contributiva radican en zonas urbanas, lo que sugiere la importancia de ampliar a zonas rurales la cobertura de los programas pensionarios.

### • • • • DISTRIBUCIÓN URBANA Y RURAL (para cada categoría pensionaria)



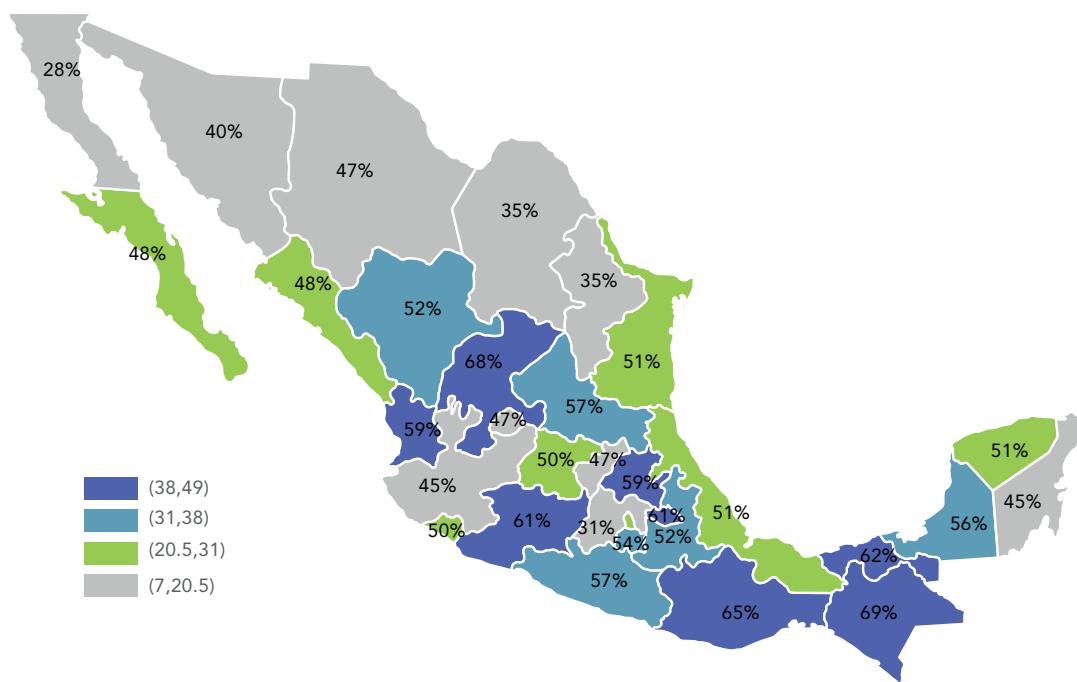
Asimismo, existen importantes diferencias en la cobertura geográfica por estado. Mientras las pensiones contributivas se concentran en el Norte-Centro del país con poca presencia en el Sur, las pensiones no contributivas están concentradas en el Sur-Sureste.

### • • • COBERTURA DE PENSIÓN CONTRIBUTIVA (porcentaje por entidad)



Estimaciones propias a partir de la ENIGH 2016.

#### ..... COBERTURA DE PENSIÓN NO CONTRIBUTIVA (porcentaje por entidad)



Estimaciones propias a partir de la ENIGH 2016.

## CONCLUSIONES

Los datos presentados en este blog, mismos que fueron procesados de la información contenida en la ENIGH, permiten ubicar la realidad pensionaria del país. El país cuenta hoy (y siempre ha sido el caso) con una baja cobertura de pensiones contributivas que se debe a que la seguridad social se conceptualizó desde su origen para los trabajadores formales. Esta baja cobertura ha sido “atendida” principalmente a través de esquemas no contributivos de combate a la pobreza, financiados por impuestos generales.

Asimismo, la cobertura pensionaria contributiva está claramente sesgada hacia los hombres, las personas de mayores ingresos, de mayor nivel educativo y del Norte-Centro de la República. Ello lo que sugiere es que las pensiones contributivas que hoy subsidia el país (todas las pensiones contributivas tienen un importante subsidio pagado con impuestos generales como se explicó en el blog ¿Por qué crece el gasto pensionario?) son claramente regresivas, es decir, exacerban la desigualdad del ingreso, en lugar de ser igualadoras de ingreso.

Por otra parte, dado que el Sistema de Ahorro para el Retiro cuenta con un requisito de semanas cotizadas mayor al del anterior sistema de BD (1,250 para trabajadores afiliados al IMSS vs 500 de la Ley 73) es probable que la cobertura no cambie mucho en las próximas

décadas. Adicionalmente, se estima que el monto de las pensiones otorgadas bajo la nueva Ley, dado que no cuenta con el mismo nivel de subsidio que el de las pensiones de BD, sea menor.

Es importante destacar que los sistemas de pensiones contributivos y no contributivos no están conectados entre sí lo que supone un oportunidad desperdiciada para generar mejores incentivos para cotizar en trabajos formales.

En resumen, este mapa de las pensiones de México dibujado a través de los resultados de la ENIGH recuerda la necesidad –urgencia- de discutir las posibles áreas de mejora de los principales pilares del andamiaje pensionario del país.

---

<sup>1</sup> Los datos de este blog provienen de una encuesta en hogares realizada a partir de una muestra representativa de la población, por lo que tienen un margen de error y no corresponden a las cifras oficiales reportadas por los institutos de seguridad social y secretarías de estado.

<sup>2</sup> Bolg “¿Por qué crece el gasto en pensiones?”

<sup>3</sup> El diseño muestral de la ENIGH permite generalizar los resultados a toda la población de México.

<sup>4</sup> Se consideró tener cobertura cuando el encuestado reporta tener ingresos por jubilaciones y pensiones contributivas y/o ingresos por programas de adultos mayores (pensiones no contributivas).

<sup>5</sup> La diferencia obedece a que algunas entidades del país ofrecen un apoyo parecido al 65+.

<sup>6</sup> Los ingresos promedio podrían tener un sesgo debido a la dispersión del ingreso.

# EL SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO A 18 AÑOS: **LOS GRANDES DESAFÍOS**

## TEMA 1. LA COBERTURA. PARTE I

El sistema de pensiones de cuentas individuales cumplió recientemente 18 años.

### PARTE 1. EL DIAGNÓSTICO

#### 1) INTRODUCCIÓN

El sistema de pensiones de cuentas individuales cumplió recientemente 18 años. Puesto en marcha el 1 de julio de 1997, el sistema de pensiones de AFORE nació para dar respuesta a diversas problemáticas estructurales del anterior sistema de pensiones de reparto así como para ampliar los derechos de los ahorradores. Si bien los avances que se han logrado en este periodo son muy relevantes, prevalecen grandes desafíos que es imperativo atender. Uno de ellos es el reto de ampliar la cobertura del sistema de pensiones de cuentas individuales.

#### 2) DEFINICIÓN DE COBERTURA

La definición más común de cobertura en programas de seguridad social se refiere a la proporción de personas que recibe un beneficio con respecto a una población objetivo. En lo que se refiere a la cobertura de un sistema de pensiones, ésta puede calcularse de dos maneras:

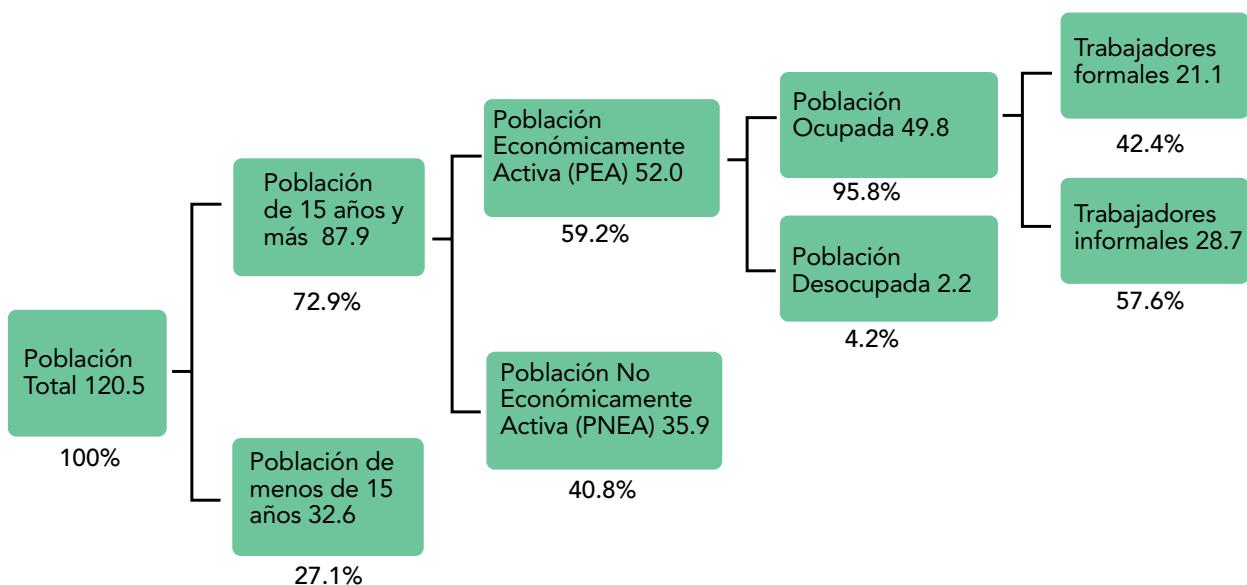
- 1) Proporción de adultos mayores que recibe una pensión y
- 2) Proporción de trabajadores afiliados a un sistema de pensiones

El mercado laboral juega un papel determinante en la cobertura de un sistema de pensiones debido a que, por lo general, son los trabajadores que laboran dentro de la formalidad los que cotizan para obtener una pensión. Sin embargo, muchas veces las condiciones económicas y sociales de los países y las características particulares de sus mercados laborales hacen difícil alcanzar niveles elevados de cobertura.

#### 3) MERCADO LABORAL EN MÉXICO

De acuerdo con cifras al primer trimestre de 2015, la PEA (población que trabaja o que está en busca de un empleo) ascendió a 52 millones de personas; de éstas, con datos de INEGI, 21.1 millones se encuentran laborando en la formalidad.

## • • • • ESTRUCTURA DE LA POBLACIÓN MEXICANA (primer trimestre 2015)



Fuente: INEGI con información al primer trimestre de 2015.

Aun cuando se conoce cuantas personas trabajan dentro de la formalidad, no todas aquellas personas que laboraron en la formalidad hoy son las mismas de un periodo a otro. Este fenómeno se debe a que los trabajadores transitan de manera fluida entre la formalidad y la informalidad, siendo éste el principal factor que incide en la densidad de cotización<sup>1</sup> y, por ende, la posibilidad de los trabajadores en cumplir el requisito de semanas cotizadas.

Este fenómeno no es exclusivo de México, en Latinoamérica varios países están pasando por la misma problemática. En promedio, el 21% de los trabajadores que se encontraban en la formalidad en un año determinado, no continuaron en ella un año después.

## • • • • DESTINO DE TRABAJADORES FORMALES DESPUÉS DE UN AÑO

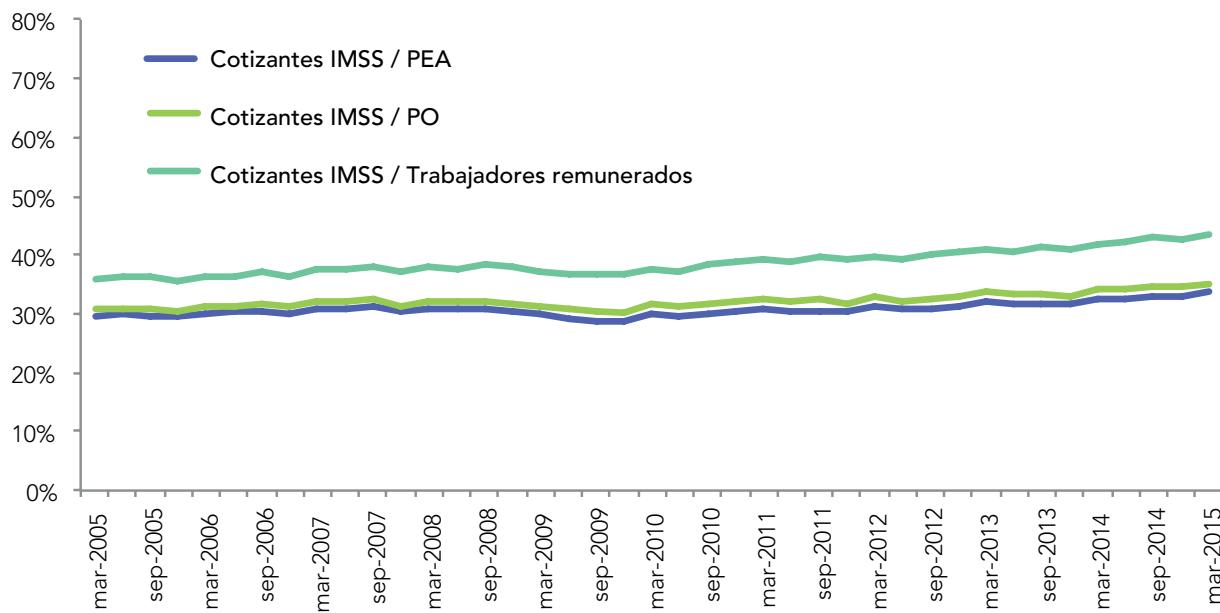
País	Inactividad	Desempleo	Cuenta propia	Informalidad asalariado	Formalidad
Argentina	5	3	2	7	83
Colombia		7	4	9	75
Ecuador	3	1	4	7	85
México	7	2	3	13	75
Perú	3	3	7	8	79
Venezuela	5	3	7	7	77
Promedio	5	3	5	9	79

Fuente: Bosch, M., Melguizo, A. y Pagés C. (2013). Mejores pensiones mejores trabajos: Hacia la cobertura universal en América Latina y el Caribe.

## 4) COBERTURA EN MÉXICO

Un indicador adecuado para calcular la cobertura en el sistema de pensiones es utilizar a los trabajadores asegurados al IMSS y dividirlos por la Población Económicamente Activa. Del cálculo se observa que menos de la mitad de la población que trabaja se encuentra cubierta al SAR.

### • • • • • TASAS DE COBERTURA DE COTIZANTES IMSS



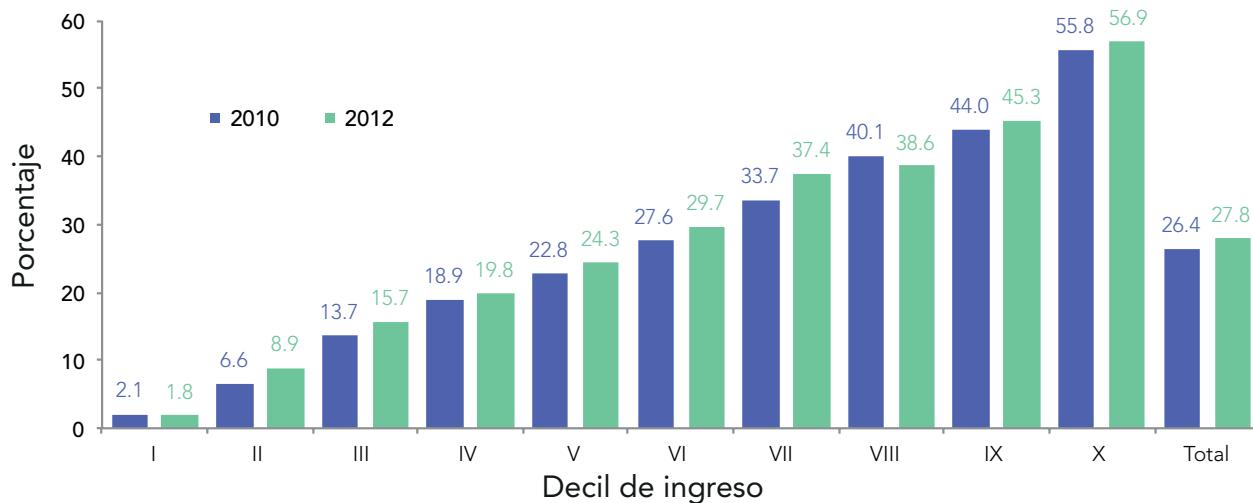
Cifras al primer trimestre de 2015.

Fuente: Elaboración propia con información del INEG

Con respecto a otros países latinoamericanos, México tiene una cobertura cercana al promedio; no obstante, si se compara con países miembros de la OCDE, la cobertura en México es la más baja.

La falta de cotización a un sistema de pensiones durante la etapa activa del trabajador se ve reflejada en la baja proporción de adultos mayores con pensión. Por ejemplo, el anterior sistema de pensiones -previo a la incorporación de las AFORE- ya presentaba el problema de una muy baja cobertura, como se aprecia en la gráfica donde sólo el 28% de la población mayor de 65 años tiene hoy acceso a una pensión de la seguridad social.

## POBLACIÓN DE 65 AÑOS Y MÁS CON PENSIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL POR DECIL DE INGRESO



Elaboración propia a partir de los microdatos de medición de pobreza de CONEVAL, bases 2010 y 2012.

## 5) ¿QUÉ SE PUEDE HACER PARA INCREMENTAR LA COBERTURA?

Para incrementar la cobertura pensionaria en un país existen dos grandes vías conocidas: las políticas ex-ante las cuales están dirigidas, en primera instancia, a la población en edad de trabajar, y las políticas ex/post las cuales están dirigidas a los adultos mayores con o sin derecho a pensión, principalmente para evitar la pobreza en la vejez.

En este sentido, la experiencia internacional ha brindado de diversas herramientas, mecanismos y programas dirigidas a incrementar la cobertura que a continuación se enumeran:

<b>Políticas ex ante:</b> Buscan incrementar el ahorro pensionario de los trabajadores durante su vida laboral	<b>Políticas ex post:</b> Otorgan beneficios no contributivos a los adultos mayores
a) Incentivos fiscales al ahorro voluntario b) Afiliación automática c) Contribuciones pari passu d) Afiliación obligatoria de trabajadores independientes e) Mecanismos que incentivan la formalización de los trabajadores	a) Pensión universal b) Pensiones focalizadas para combatir la pobreza c) Pensión dirigida a la población que no cuenta con una pensión de la seguridad social

<sup>1</sup> Tiempo cotizado entre el tiempo laborado, por ejemplo: Juan Pérez estuvo trabajando por 30 años, aunque solamente cotizó a la seguridad social por 15 años; Juan tiene una densidad de cotización del 50%.

# EL SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO A 18 AÑOS: **LOS GRANDES DESAFÍOS**

## TEMA 1. LA COBERTURA. PARTE II

En esta segunda parte de los grandes desafíos del Sistema de Ahorro para el Retiro dedicado al tema de la cobertura, tomamos las experiencias de otros países para plantear algunas posibles soluciones a esta problemática.

### 5. ¿QUÉ SE PUEDE HACER PARA INCREMENTAR LA COBERTURA?

La experiencia internacional en esta materia es muy diversa. La cobertura pensionaria no es un elemento exógeno a la situación de la economía del mercado laboral y las condiciones sociales de un país. De hecho, existe una elevada correlación entre los niveles de cobertura y los niveles de desarrollo de un país.

Las diversas herramientas, mecanismos y programas que se han implementado en otros países –algunos de ellos presentes en México- que buscan incentivar una mayor cobertura en el sistema pensionario, se dividen en dos partes:

**Políticas ex ante:**  
*Buscan incrementar el ahorro pensionario de los trabajadores durante su vida laboral*

- a) Incentivos fiscales al ahorro voluntario
- b) Afiliación automática
- c) Contribuciones *pari passu*
- d) Afiliación obligatoria de trabajadores independientes
- e) Mecanismos que incentivan la formalización de los trabajadores
- f) Sorteos, rifas u otras medidas para lograr mayor afiliación

**Políticas ex post:**  
*Otorgan beneficios no contributivos a los adultos mayores*

- a) Pensión universal
- b) Pensiones focalizadas para combatir la pobreza
- c) Pensión dirigida a la población que no cuenta con una pensión de la seguridad social

## 5.1 POLÍTICAS EX ANTE

Las políticas ex ante buscan incrementar el ahorro pensionario de los trabajadores durante su vida laboral. Algunos ejemplos de éstas son:

- 1 **Afiliación automática.** Los patrones afilian automáticamente a sus trabajadores a planes pensionarios.
- 2 **Afiliación obligatoria de independientes.** Aquellos trabajadores que se encuentran al corriente de sus contribuciones fiscales, se les obliga a cotizar
- 3 **Mecanismos que incentivan la formalización en edades tempranas.** Subsidios para promover el empleo formal entre los jóvenes.
- 4 **Contribuciones pari passu.** Si los trabajadores realizan aportaciones voluntarias a algún plan previsional, el Gobierno y/o el patrón contribuyen con una proporción de dicho ahorro. A su vez la contribuciones del patrón tienen algún incentivo fiscal.
- 5 **Incentivos fiscales.** Se busca atraer al mayor número de ahorradores posibles al sistema de pensiones a través de otorgar incentivos fiscales al ahorro voluntario de los trabajadores.
- 6 **Sorteos y rifas.** Se otorgan premios o derechos a participar en rifas o loterías a quienes se afilien en el sistema de pensiones.

Estos instrumentos han ayudado a diversos países en el mundo a elevar su cobertura.

### • • • • • MECANISMOS QUE INCENTIVAN AHORRO VOLUNTARIO POR PAÍSES SELECCIONADOS

País	Beneficios fiscales	Contribución <i>pari passu</i>		Afiliación automática	
	Reducción de base gravable	Gobierno	Patrón	Gobierno	Patrón
Alemania	✓	✓			
Australia	✓	✓			
Brasil	✓				
Chile	✓	✓			✓
China	✓	✓			
Colombia	✓	✓			
Estados Unidos	✓		✓		✓
India	✓	✓			
Italia	✓				✓
Nueva Zelanda	✓	✓			✓
Perú	✓	✓		✓	
Reino Unido	✓				✓

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

## 5.2 POLÍTICAS EX POST

Las políticas ex post son aquellas que otorgan beneficios pensionarios no contributivos a las personas adultas mayores. Dichos beneficios se conocen como pensiones no contributivas (pensiones que no requieren de cotizaciones y están financiadas con recursos públicos). En los últimos años, los esquemas pensionarios no contributivos han crecido en importancia, particularmente en América Latina y, sin juzgar su viabilidad financiera, han mostrado ser una herramienta eficaz para incrementar la cobertura.

Existen tres modalidades de pensiones no contributivas:

- **Pensión universal.** Destinada a toda la población de un país; regularmente sólo se requiere de una edad mínima elegible y/o un cierto número de años de residencia para poder ser beneficiario.
- **Pensión focalizada.** Va dirigida a un segmento específico de la población, que por sus características no cuenta con los recursos para vivir dignamente su vejez, como por ejemplo los habitantes mayores de zonas rurales, adultos mayores de bajos ingresos y personas de la tercera edad en pobreza extrema. Estas pensiones están condicionadas a mecanismos de comprobación de ingresos.
- **Pensión sujeta a no recibir ninguna otra pensión.** Existen programas que otorgan un beneficio a todos aquellos que llegan a la vejez sin la protección de una pensión contributiva.

### • • • • • PENSIONES NO CONTRIBUTIVAS EN LATINOAMÉRICA

País	Programa	Población beneficiaria
Argentina	Moratoria Previsional	Focalizado - Pobreza
Bolivia	Renta Dignidad	Universal
Brasil	Pensión Rural / Beneficio de Prestación Continuada	Focalizado - trabajadores rurales / no tener pensión
Chile	Pensión Básica Solidaria	Focalizado - Pobreza
Colombia	Colombia Mayor	Focalizado - Pobreza
Costa Rica	Pensión no contributiva	Focalizado - Pobreza
Ecuador	Bono de Desarrollo Humano	Focalizado - Pobreza
México	Pensión para Adultos Mayores	Focalizado - no tener pensión
Panamá	100 a los 70	Focalizado - no tener pensión
Paraguay	Pensión Alimentaria para Adultos Mayores	Focalizado - Pobreza
Perú	Pensión 65	Focalizado - no tener pensión
El Salvador	Pensión Básica Universal	Focalizado - Pobreza
Uruguay	Pensión por vejez	Focalizado - Pobreza

Fuente: Apella, I., Rofman, R. & Vezza, E. (2013) Más allá de las Pensiones Contributivas. Catorce Experiencias en América Latina. Washington, D.C.: Banco Mundial.

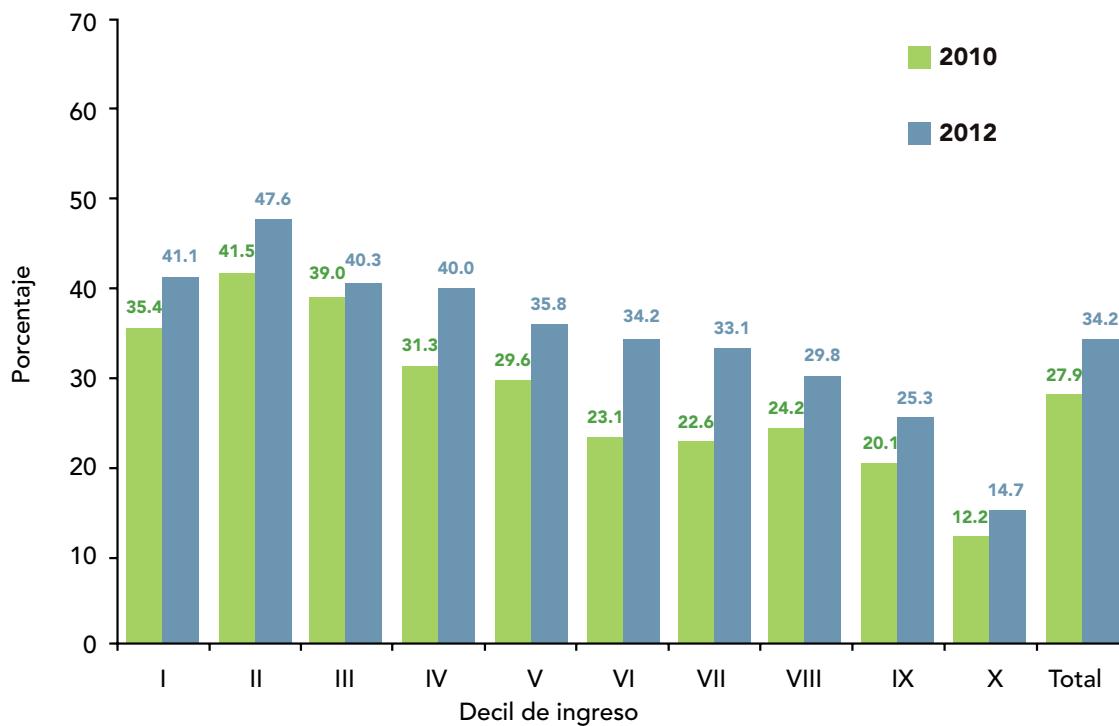
Al respecto México, a través del Gobierno Federal, implementó el programa de atención para adultos mayores en 2007 que no contarán con una pensión de la seguridad social. El objetivo del programa fue, en primera instancia, mejorar las condiciones de vida de los adultos mayores de 70 años y más que habitan en zonas rurales de localidades de hasta 2,500 habitantes, mediante un apoyo económico mensual de 500 pesos. En 2013, el programa se extendió a personas de 65 años y más, con cobertura nacional.

A la par del gobierno federal, los gobiernos estatales introdujeron diversos programas que ofrecen beneficios no contributivos a la población adulta mayor, entre los que destacan:

Gobierno	Programa	Requisito de edad	Tipo de apoyo	Monto mensual	Periodicidad	Beneficiarios
Chiapas	Amanecer	64 años	Monetario	550	Mensual	240,000
Chihuahua	Vive a plenitud	65 años	No monetario	-	-	15,000
Colima	Pensión alimentaria a adultos mayores	65 años	-	-	-	3,000
Distrito Federal	Pensión alimentaria por adulto mayor	68 años	Monetario	897.3	Mensual	473,360
Jalisco	Vive Grande	70 años	Monetario	1,500	Trimestral	94,417
Estado de México	Pensión alimenticia para adultos mayores de 60 a 69 años	60 a 69 años	No monetario	Despensa	Mensual	120,000
	Pensión alimenticia para adultos mayores	70 años	No monetario	Despensa	Mensual	160,912
Nayarit	Pensiones alimenticias para adultos mayores de 70 años	Mayor de 70 años	No monetario	Despensa	Mensual	47,988
Oaxaca	Pensión estatal alimentaria para adultos de 70 y más	70 años	Monetario	1,000	Bimestral	31,000
Puebla	Setenta y Más urbano	70 años	Monetario	500	Mensual	-
Querétaro	Programa de apoyo alimentario	60 años	No monetario	Despensa	Bimestral	96,600
Quintana Roo	Programa de apoyo económico "Abuelito Estoy Contigo"	70 años	Monetario	850	Mensual	33,611
Sonora	CreSer con adultos mayores	65 a 69 años	Monetario	1,000	Semestral	50,500
Veracruz	Pensión alimentaria para adultos mayores de 70 años	70 años	Monetario	La mitad de 1 SM	Mensual	35,699

La implementación de dichos programas no contributivos ha permitido elevar la cobertura de adultos mayores, beneficiando principalmente a la población de bajos ingresos, como se aprecia a continuación.

• • • • • POBLACIÓN DE 65 AÑOS Y MÁS BENEFICIARIA DE PROGRAMAS DE ADULTOS MAYORES (por decil de ingreso)



Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de medición de pobreza de CONEVAL, bases 2010 y 2012.

Es importante señalar que los esquemas pensionarios no contributivos requieren de un buen diseño, ya que de no ser así, dichos esquemas, si bien pueden contribuir a elevar la cobertura, se pueden traducir en enormes huecos fiscales y/o en incentivos a la informalidad.

## 6. ACCIONES REALIZADAS Y TAREAS PENDIENTES

En México se han llevado a cabo diversas medidas para incrementar la cobertura:

- La incorporación de trabajadores ISSSTE con la reforma del 2007.
- La incorporación de los trabajadores independientes al SAR, aunque para estos últimos, su participación es voluntaria por lo que permanece muy limitada.
- Programas que incentivan la formalización del empleo, como el programa Crezcamos Juntos y el Régimen de Incorporación Fiscal y Régimen de Incorporación a la Seguridad Social.

- Mecanismo para ahorrar voluntariamente en las AFORE a través del servicio de domiciliación con tarjeta de débito y a través de tiendas de conveniencia (7 Eleven y Telecomunicaciones de México).
- Nueva calculadora dirigida a trabajadores independientes para incentivar su afiliación en las AFORE.
- Propuesta legislativa de Pensión Universal dirigida a las personas de 65 años y más que no cuenten con una pensión del régimen contributivo. Su aprobación está a discusión en la Cámara de Senadores.

Sin embargo, los niveles de cobertura pensionaria del país permanecen cercanos al 40% -nivel muy bajo- por lo que existen tareas pendientes. Algunas de las medidas que podrían contribuir a elevar los niveles de cobertura son:

- La adopción de una Pensión Universal para todos los mexicanos, que al tiempo de proteger a las personas más vulnerables, genere los incentivos adecuados para seguir ahorrando y cotizando a la seguridad social, sin poner en riesgo finanzas públicas.
- Los esquemas pensionarios estatales no contributivos, en su mayoría, parecen mostrar problemas de diseño lo que se traduce en un riesgo para las finanzas públicas estatales presentes y sobre todo futuras.
- Seguir ampliando los canales de ahorro voluntario a través de nuevos programas: tarjetas pre-pagadas, nuevas tiendas de conveniencia, cajeros automáticos, etc., para hacer más atractivo el que mexicanos que actualmente no cotizan en el sistema pero que sí ahoran, lo hagan a través de las AFORE.
- Desarrollar mecanismos novedosos de incentivos a través de incentivos fiscales adecuados, esquemas pari passu y sorteos/rifas.
- Evaluar la conveniencia de abrir una cuenta de AFORE obligatoria para todos los trabajadores independientes.
- Profundizar la educación financiera orientada a toda la población, pero sobre todo a trabajadores independientes y por cuenta propia, para que decidan afiliarse voluntariamente.

# EL (GIGANTESCO) DESAFÍO DE AMPLIAR LA COBERTURA PENSIONARIA EN AMÉRICA LATINA: ¿QUÉ HACER PARA INCREMENTARLA?

Los sistemas de pensiones en el mundo enfrentan desafíos diversos: elevar las tasas de reemplazo, hacer sostenible fiscal y financieramente el pago de la pensiones, lograr una mayor eficiencia en el manejo de los recursos generando más “valor por el dinero (value for money)” a los ahorradores, entre otros.

Pero un reto destaca, particularmente en América Latina, por encima de los demás: la urgencia de ampliar la cobertura pensionaria.

En un contexto donde la economía global parece estar inmersa en una transformación tecnológica sin precedente que parece augurar un cambio de paradigma en el mercado de trabajo, el reto de llegar a más personas para que ahorren para su retiro se vuelve un fenómeno global aún más urgente.

La cobertura pensionaria en América Latina alcanza sólo cubre al 40% de los trabajadores, lo que supone que 130 millones de personas no cuentan con protección para la vejez. En México, 57% de la población ocupada trabaja en la informalidad, es decir, no cotiza a un sistema de pensiones. Ello sugiere que muchas personas llegarán a la edad de retiro sin recursos para solventar la vejez de no mejorar este panorama.

En fechas próximas será publicado un importante estudio que refiere al enorme reto de la cobertura pensionaria en América Latina. Este estudio fue comisionado por la Asociación Internacional de Organismos de Supervisión de Fondos de Pensiones (AIOS) y contó con la colaboración de la Red de Pensiones en América Latina y el Caribe (Red PLAC)<sup>2</sup>. El objetivo del estudio fue analizar las causas de la baja cobertura pensionaria en los países miembros de AIOS, así como realizar recomendaciones de fácil implementación en el corto y mediano plazo, utilizando, entre otras medidas, las ciencias del comportamiento.

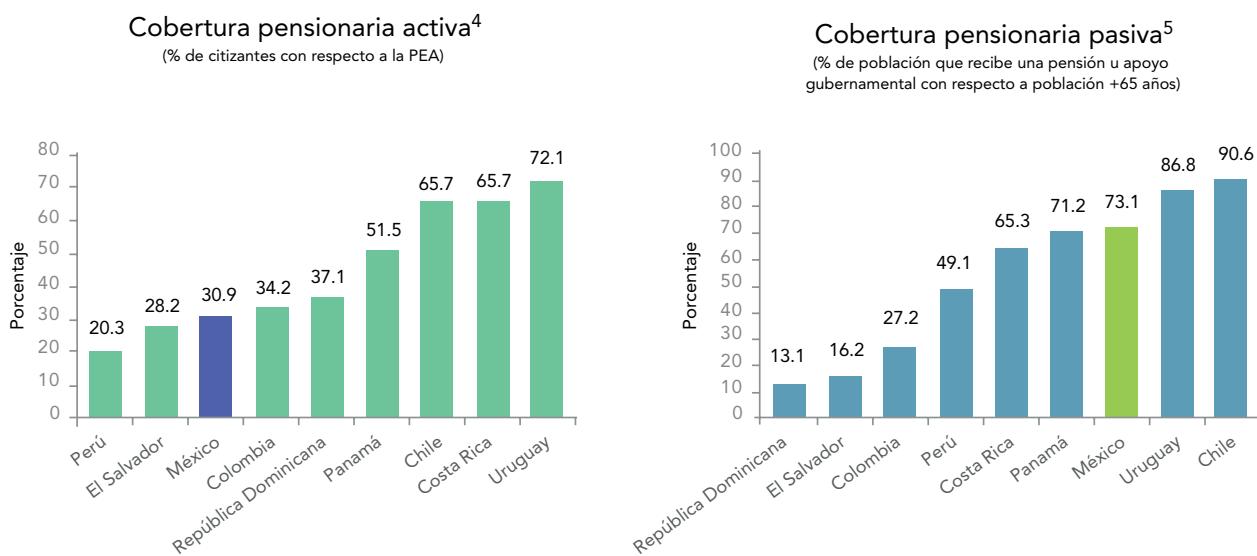
Los principales resultados para México indican que: i) solo 30.9% de la población económicamente activa cotiza a los sistemas de pensiones; ii) casi ningún trabajador independiente aporta voluntariamente al SAR; iii) los trabajadores de bajos ingresos no ahorran para el retiro ni de manera obligatoria, ni voluntaria; iv) el ahorro para el retiro

se ve como algo muy lejano que no es prioritario; v) existe todavía desconocimiento del Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR); y las ciencias del comportamiento pueden ayudar a solucionar los problemas de cobertura en México.

## COBERTURA PENSIONARIA EN AMÉRICA LATINA

La cobertura pensionaria es un indicador complejo de medir, debido a que existen diversas fuentes de información y existen todavía muchos esquemas de pensiones con información poco transparente (planes de pensiones en universidades, estados y municipios). Es por ello que la recopilación de estadísticas elaborada en este estudio tiene un gran valor, ya que permite realizar un comparativo en los países miembros de AIOS.

### • • • • • COBERTURA PENSIONARIA EN LOS PAÍSES DE AIOS<sup>3</sup>



Fuente: Lozano, Manuel; Mesa-Lago, Carmelo; Lozano, Manuel y Valero, Diego (2017), "Estudio de cobertura en pensiones de los trabajadores independientes y asalariados informales en los países AIOS". Novaster. Madrid, España.

La cobertura activa en México es de 30.9% de la población económicamente activa. Con respecto a la cobertura "pasiva", el 73.1% de las personas de 65 años y más recibe una pensión. La cobertura pensionaria pasiva en México se ha incrementado en los últimos años debido a programas no contributivos dirigidos a la población adulta mayor, como el programa federal 65 y más. Aunque estos programas han permitido elevar la cobertura, debe tenerse en cuenta que son limitados en monto y no representan una solución estructural al problema del bajo nivel de cobertura pensionaria.

Se destaca que países como Chile y Uruguay dan cobertura a la mayor parte de su población, con un porcentaje de pensionados con respecto a la población de 65 años y más de 90.6 y 86.8 por ciento respectivamente. Ello es gracias a que sus sistemas de pensiones están

integrados, es decir, que las pensiones antipobreza, los sistemas obligatorios de cotización para el retiro y los planes voluntarios de pensiones se encuentran conectados lo que genera eficiencias, permite focalizar mejor los recursos a los segmentos más vulnerables y genera incentivos para la formalidad.

## CAUSAS DE LA BAJA COBERTURA PENSIONARIA

La baja cobertura en América Latina se debe tanto a factores exógenos y endógenos al sistema de pensiones:

Factores externos:

- **Grado de informalidad de la fuerza de trabajo.** América Latina se caracteriza por una informalidad alta. Muchos trabajadores no forman parte de la seguridad social y/o observan una alta intermitencia entre el mercado laboral formal e informal por lo que tendrán bajas posibilidades de recibir una pensión en la vejez.
- **Baja cultura previsional y del ahorro.** Las personas solemos tener sesgos de comportamiento que interfieren a la hora de decidir ahorrar para el retiro laboral<sup>6</sup>. El estudio identificó tres sesgos del comportamiento que interfieren con el ahorro para el retiro.
  - La aversión a las pérdidas. Existe una sensación de que se recibe poco por realizar ahorro para el retiro.
  - El autocontrol. Falta de fuerza de voluntad para sacrificar consumo presente por consumo futuro y ver lejano el momento del retiro.
  - La inercia. Solemos posponer decisiones fundamentales por la fuerza de la inercia. El corto plazo obstaculiza nuestra visión del largo plazo.

Factores internos:

- **Diseño del sistema de pensiones.** Los sistemas de pensiones, desde su creación en Alemania a finales del siglo XIX, fueron creados para trabajadores asalariados formales siendo que muchos trabajadores latinoamericanos no laboran en esa condición.
- **Limitada capacidad para adaptarse al mercado laboral.** En las últimas décadas fueron surgiendo nuevas modalidades de empleo que no se ajustan al tradicional esquema de contribución de los sistemas de pensiones. Los trabajadores independientes no son parte de la seguridad social.
- **Falta de vinculación entre pensiones contributivas y no contributivas.** La creación de pensiones asistenciales o antipobreza puede desincentivar el ahorro para el retiro si no están integradas con los sistemas de pensiones que requieren la cotización del trabajador.

- **Cumplimiento de obligaciones patronales.** Evasión del pago de cotizaciones por parte de patrones y empleados, trabajadores asalariados sin prestaciones laborales y morosidad de patrones.

## ¿QUÉ PIENSAN LOS MEXICANOS QUE NO COTIZAN AL SISTEMA DE PENSIONES?

El estudio realizó una serie de entrevistas a diversos grupos de la población trabajadora que no cotiza a los sistemas de pensiones. Para México, las entrevistas se hicieron en la Ciudad de México, participando trabajadores independientes y trabajadores asalariados informales de diversas edades.

El objetivo de las sesiones grupales fue obtener información relevante sobre los motivos para no cotizar a los sistemas de pensiones. El estudio destaca lo siguiente:

En general, los entrevistados dijeron que **no aportan por motivos económicos**, ya que tienen muchos gastos y prefieren dedicar lo que les sobra a sus hijos, a la educación o a una casa. La mayoría comparte una **visión de corto plazo** y la **falta de cultura financiera**. Entre los jóvenes destaca la desinformación.

Las razones particulares que los entrevistados mencionaron para no cotizar son diversas pero se pueden englobar en dos causas principales para la no cotización: **desconfianza y desinformación**.

En opinión de los entrevistados, muchas empresas mantienen a sus trabajadores en la informalidad por ahorrar costos y los trámites y procesos para formalizarse son considerados **complejos y tediosos**.

Gran parte de los trabajadores por cuenta propia no cotiza porque el patrón no quiere y hay la percepción de que las pensiones que se pagan son bajas. Muchos afirmaron que **no es atractivo cotizar formalmente** comparado con la inversión en bienes inmuebles.

## RECOMENDACIONES DEL ESTUDIO

Algunas de las recomendaciones que se derivan del estudio son las siguientes

Los encuestados perciben el “auto-enrolamiento” o “descuentos automáticos” como una buena opción para atraerlos a ahorrar, siempre que se tenga una comunicación inmediata de lo aportado, lo acumulado y lo ganado<sup>7</sup>. Igualmente, ofrecer un pari-passu o matching contribution genera mayor entusiasmo para ahorrar. **Los trabajadores estarían dispuestos a aportar, si el patrón y/o el gobierno ofrecen un incentivo para hacerlo.**

Adicionalmente, se plantean las siguientes alternativas:

- Micro-campañas informativas
- Incentivos de bajo costo
- Afiliación automática
- Uso de tecnología
- Facilitar la toma de decisiones
- Otras medidas

Microcampañas informativas	Incentivos de bajo costo	Afiliación automática
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ejemplo de persona que se pensiona con su AFORE</li> <li>• Informar a los trabajadores la edad de retiro y la esperanza de vida de los mexicanos</li> <li>• Tener una guía de cómo realizar ahorro voluntario</li> <li>• Explicar qué hacen las AFORE con las aportaciones</li> <li>• Decir que el ahorro no se pierde al fallecer el operador</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Premiar un determinado número de ahorros, para que sean vistos como ganancias</li> <li>• Descuentos y ofertas en servicios financieros</li> <li>• Descuentos en servicios públicos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Afiliación automática de pequeña escala a sistemas voluntarios</li> <li>• Asociar las cuentas bancarias con cuentas de ahorro para el retiro. Cada mes un porcentaje de la cuenta bancaria se podría traspasar automáticamente a la cuenta de retiro.</li> <li>• El pago de servicio como luz, gas o teléfono puede utilizarse para realizar un cargo adicional que vaya directamente a la AFORE</li> </ul>
Uso de tecnología	Facilitar la toma de decisión	Otras medidas
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acercarse al trabajador mediante medios tradicionales y a través de celulares y computadoras</li> <li>• Tecnología de fácil acceso y sencilla de utilizar para reducir los procesos</li> <li>• Estados de cuentas disponibles en medios tecnológicos, con información no mayor a dos páginas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ayuda de un asesor calificado, registrado e independiente</li> <li>• Uso de las ciencias del comportamiento. Por ejemplo cada vez que un trabajador reciba un incremento salarial, parte de este se destine automáticamente al ahorro para el retiro</li> <li>• Sistema de mensajería automática para recordatorios</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aporte flexible para trabajadores independientes</li> <li>• Ventanas de liquidez ante el desempleo de larga duración, enfermedades graves, problemas financieros, etc.</li> <li>• Otras entidades financieras pueden ofrecer planes de ahorro voluntario, con requisitos comunes</li> </ul>

La CONSAR ha estado trabajando en varias de las recomendaciones que se señalan en el estudio desde hace varios años<sup>8</sup>. El resultado se observa, por ejemplo, en el incremento de ahorro voluntario que se registra en el SAR. No obstante, y a pesar de los resultados iniciales alentadores en cuanto al ahorro voluntario, el reto de la cobertura sigue pendiente. Los resultados y recomendaciones del estudio deber ser utilizados para elevar la discusión de las mejoras que requiere nuestro sistema de pensiones.

---

<sup>1</sup> Este blog presenta los resultados principales del "Estudio de cobertura en pensiones de los trabajadores independientes y asalariados informales en los países AIOS" de próxima publicación

<sup>2</sup> Red PLAC fue creada por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) en 2015 con el objetivo de acompañar los esfuerzos de los países de la región para mejorar la capacidad institucional y técnica de sus entidades de pensiones.

<sup>3</sup> Las cifras presentadas fueron estimadas mediante encuestas en hogares correspondientes a cada país.

<sup>4</sup> Cobertura activa: Número de trabajadores que se encuentran contribuyendo a un sistema de pensiones entre la población en edad de trabajar.

<sup>5</sup> Para más información véase: <https://www.gob.mx/consar/articulos/ofrece-el-nuevo-nobel-de-economia-una-posible-ruta-de-reforma-pensionaria-para-mexico?idiom=es>

<sup>6</sup> Cobertura pasiva: Número de personas que reciben una pensión –asociada el retiro laboral- entre la población total de determinada edad

<sup>7</sup> Para más información véase: <https://www.gob.mx/consar/articulos/el-exito-del-enrolamiento-automatico-en-la-gran-bretana-un-modelo-para-mexico?idiom=es>

<sup>8</sup> Para más información véase: <https://www.gob.mx/consar/articulos/las-25-acciones-y-herramientas-de-educacion-financiera-de-la-consar?idiom=es>

# EL (GRAN) RETO DE LA EQUIDAD INTERGENERACIONAL EN PENSIONES

El concepto de “equidad intergeneracional” está en boga. Conforme se acentúa el proceso de envejecimiento poblacional en buena parte de Europa, Asia y, en general, en todo el mundo, surge una interrogante fundamental: al elevarse el gasto en pensiones y salud para la creciente población adulta mayor, ¿qué ocurre con las necesidades de las generaciones más jóvenes?

Dado que los recursos públicos siempre serán limitados, ¿cómo garantizar una adecuada distribución intergeneracional de recursos públicos?

El concepto de “equidad intergeneracional” alude a un objetivo central de las políticas públicas: es necesario velar para que las distintas generaciones sean tratadas fiscal y económicamente en forma similar y cuenten con oportunidades parecidas. En materia de pensiones, la equidad intergeneracional se refiere al hecho de que las pensiones que hoy reciben las generaciones actuales, en principio, sean actuarialmente similares a las de las generaciones futuras, manteniendo los niveles de ahorro constantes: mismo nivel de aportaciones tendrían que traducirse en niveles similares de pensiones.

La “solidaridad intergeneracional” es un concepto que asume que existe un intercambio benéfico entre generaciones. En principio, los jóvenes apoyan con sus contribuciones fiscales a cuidar la salud y financiar las pensiones de los adultos mayores, mientras que los adultos mayores heredan a las generaciones previas inversiones en infraestructura, educación, salud, etc. Sin embargo, ello no siempre ocurre así. En condiciones demográficas “balanceadas”, es decir cuando el número de trabajadores en edad de trabajar es muy superior al de las personas en edad de retiro, este intercambio mutuo de beneficios funciona. Sin embargo, en condiciones demográficas desbalanceadas, es decir, en un contexto de una disminución acelerada de la relación entre trabajadores en edad de trabajar y las personas mayores de 65 años, el intercambio puede convertirse en un serio problema de inequidad intergeneracional.

Son precisamente los países que cuentan con sistemas de pensiones financieramente insostenibles, mantenidos artificialmente por subsidios pagados con recursos fiscales, los que pueden estar en riesgo de crear un entorno de desigualdad intergeneracional. El problema es que las generaciones jóvenes generalmente no lo saben y suelen no tener voz para defender sus intereses, mientras que las generaciones más próximas al retiro suelen tener mayor presencia y voz política además de pocos incentivos a cambiar.

Un documento elaborado recientemente por la OCDE<sup>1</sup>, refiere a los factores que podrían comprometer la equidad intergeneracional en el futuro.

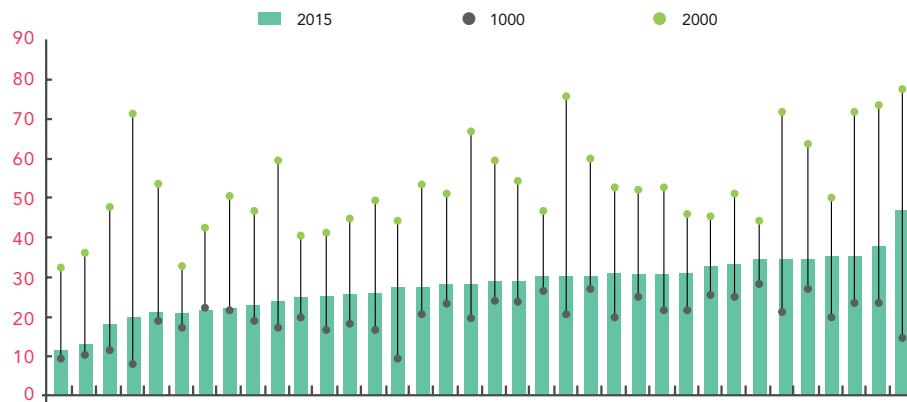
## A. CAMBIO DEMOGRÁFICO

En diversos blogs elaborados por la CONSAR se ha tratado el tema del envejecimiento de la población<sup>2</sup>. Este envejecimiento está caracterizado por una mayor esperanza de vida y una menor tasa de natalidad.

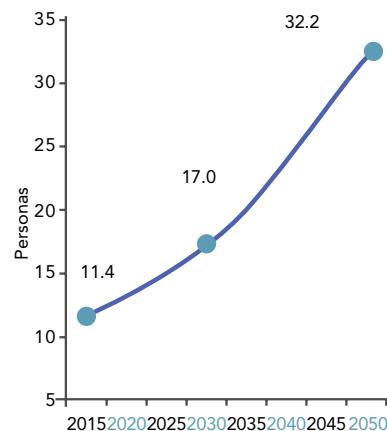
México es relativamente joven todavía, particularmente si nos comparamos con los países europeos y Japón. No obstante, en las próximas décadas, experimentará un envejecimiento acelerado. Por ejemplo, mientras que en 2015 había 11 personas de 65 años más por cada 100 habitantes de 20 a 64 años, se proyecta que para 2030 serán 17 y para 2050 la proporción será de 32 adultos mayores por cada 100 habitantes.

### • • • • • PERSONAS MAYORES DE 65 AÑOS POR CADA 100 PERSONAS EN EDAD DE TRABAJAR (20-64)

Panel A. Países miembros de la OCDE



Panel B. México



Fuente: United Nations World Population Prospects: The 2015 Revisión

El envejecimiento de la población genera retos muy importantes para las naciones, particularmente en lo que respecta al financiamiento de los sistemas de salud y pensiones. Bajo sistemas de pensiones que no están o estuvieron debidamente fondeados, esta situación genera una importante presión a las finanzas públicas que puede repercutir negativamente en la equidad intergeneracional.

Por ejemplo, en México la denominada Generación de Transición (aquellos que cotizaron antes del 1 de julio de 1997) seguirá teniendo acceso al sistema de pensiones de beneficio definido, el cual otorga pensiones altamente subsidiadas conforme a una fórmula relacionada con la antigüedad y edad del trabajador. Se estima, por ejemplo, que la pensión más alta que ofrece el anterior sistema de pensiones a la Generación de Transición tendrá un subsidio que equivaldrá a casi 900% de su ahorro previsional. Dicho subsidio no existe para la generación AFORE.

En resumen, los sistemas de pensiones de todo el mundo enfrentan un enorme desafío para garantizar una adecuada equidad intergeneracional.

## B. CAMBIO SECULAR DEL MERCADO LABORAL

Muchos de los sistemas de pensiones en el mundo requieren que el trabajador cumpla con ciertos requisitos de permanencia o de cotización para generar los derechos suficientes y acceder a una pensión. En países como México, además de cumplir el requisito de semanas cotizadas, también es necesario hacer aportaciones el mayor número de años posibles para tener una buena pensión.

El mercado laboral en todo el mundo está cambiando: la combinación de un importante transición a una economía predominantemente de servicios y la intensificación de cambios tecnológicos sin precedentes (ej. robotización e inteligencia artificial) están provocando una mayor rotación de empleos, intermitencia laboral, trabajos temporales, entrada tardía al mercado laboral y falta de oportunidades laborales para la población adulta mayor. Ello se traduce en que muchos trabajadores podrían no cumplir con estos requisitos. De acuerdo a estimaciones de la OCDE, un trabajador que empieza a trabajar desde los 25 años, pero que durante su vida laboral acumula en diversos periodos 10 años de no cotización, vería su pensión reducida en 22% con respecto a una persona que trabaja interrumpidamente desde los 20 años.

## C. MODIFICACIONES EN LOS SISTEMAS DE PENSIONES

Muchos sistemas de pensiones en el mundo han experimentado reformas en los últimos años para dar cabida a los cambios demográficos aludidos previamente. Desde cambios en los parámetros del sistema como aumentar la edad de retiro, reducir beneficios, aumentar contribuciones, hasta sustituir totalmente el tipo de sistema de pensiones (migrando de sistema de beneficio definido a contribución definida), han sido necesarios para darle viabilidad financiera a dichos sistemas. Estas modificaciones, si bien eran absolutamente indispensables para darle viabilidad a las pensiones de las nuevas generaciones, suponen que las pensiones de las nuevas generaciones en prácticamente todo el mundo, muy probablemente serán menores que las de las generaciones actuales de pensionados.

## D. FINANZAS PÚBLICAS RESTRINGIDAS

Debido al envejecimiento de la población y a la generosidad de esquemas pensionarios no reformados, el gasto público en pensiones se ha elevado en la mayoría de los países miembros de la OCDE, en algunos casos haciéndolo insostenible en el mediano y largo plazo. Esto tiene dos consecuencias directas sobre la equidad intergeneracional: dadas las tendencias demográficas globales, el número de personas en edad de retiro crecerá sostenidamente las próximas décadas por lo que los presupuestos públicos se verán todavía más presionados. Ello podría traducirse en que existan menos recursos en el futuro para pagar pensiones de las nuevas generaciones y a que existan menos recursos hoy para pagar los bienes públicos que requieren las generaciones jóvenes, por ejemplo, educación, infraestructura, combate a la pobreza, etc.

El gasto público de México en pensiones, por ejemplo, crece rápidamente debido a que empieza a retirarse la población de la Generación de Transición, es decir, los trabajadores que cotizaron al altamente subsidiado sistema de pensiones previo a las AFOR. Más aún, se prevé que el gasto en pensiones de trabajadores que cotizaron antes de esta reforma y que se pensionarán bajo los derechos y requisitos de la ley anterior seguirá aumentando por las próximas dos décadas –al menos.

En este sentido, en las siguientes dos décadas, muchos países en el mundo enfrentarán un creciente número de pensionados bajo el amparo de sistemas de pensiones no debidamente fondeados que elevarán el gasto público en el rubro de las pensiones presionando los recursos disponibles para las generaciones jóvenes.

## E. FAMILIAS REDUCIDAS

Los cambios demográficos -reducción en la tasa de natalidad- tienen un efecto en el tamaño de las familias más jóvenes. Ello supone dos consecuencias directas sobre la equidad intergeneracional: si los padres no ahorraron lo suficiente, los hijos deberán hacerse cargo de financiar su vejez. Por su parte, los hijos tendrán a su vez menos hijos en posibilidad de apoyarlos a ellos en su propia vejez por lo que deberán ahorrar mucho más que sus padres.

## F. AUMENTO EN GASTO EN SALUD

Finalmente, conforme la población envejece, necesariamente crecerá el gasto en salud. El mayor gasto en este rubro presionará igualmente las finanzas públicas y restringirá aún más el gasto público de las generaciones futuras.

## CONCLUSIONES

El concepto de equidad intergeneracional suele ser soslayado en el debate público global, siendo que debiese ser un objetivo central de toda política económica y social efectiva. Alcanzar un adecuado balance, sin embargo, no es sencillo. Como se refiere en este breve documento existen razones fundadas para suponer que la equidad intergeneracional futura podría verse comprometida en las próximas décadas en todo el mundo.

Si bien no es el único factor que determina la equidad intergeneracional, la situación insostenible de muchos sistemas de pensiones en el mundo, presionará lograr dicho objetivo. El reto que tendrá México en los próximos años para lograr una adecuada distribución de recursos entre generaciones será mayúsculo ante la presión que vivirán las finanzas públicas frente al retiro generalizado de la denominada Generación de Transición. Urge, por tanto, discutir públicamente el reto que se avecina y las posibles soluciones al mismo.

---

<sup>1</sup> Blog realizado con información de: OECD (2017), Preventing Ageing Unequally, OECD Publishing, Paris. Excepto cuando se indique lo contrario.

<sup>2</sup> Para más detalle ver los siguientes blogs:

<https://www.gob.mx/consar/articulos/envejecimiento-el-tsunami-demografico-que-se-avecina>

<https://www.gob.mx/consar/articulos/el-tsunami-demografico-que-se-avecina-ii-el-reporte-de-envejecimiento-de-la-poblacion-mundial-2015-de-la-onu?idiom=es>

<https://www.gob.mx/consar/articulos/el-tsunami-demografico-que-se-avecina-iii-las-nuevas-proyecciones-demograficas-de-la-cepal?idiom=es>

<https://www.gob.mx/consar/articulos/el-tsunami-demografico-que-se-avecina-iv-las-proyecciones-de-la-onu?idiom=es>

# EL GASTO PÚBLICO EN PENSIONES: ¿REGRESIVO O PROGRESIVO?

El gasto público en pensiones crece rápidamente y lo seguirá haciendo por las siguientes tres décadas dado el rápido proceso de envejecimiento que vive el país.

Ello es la conclusión de recientes publicaciones de la CONSAR que refieren al reto que enfrenta el país en materia de cobertura y financiamiento de las pensiones:

- 1 En **¿Por qué crece el gasto en pensiones?** se explicó que el número de pensionados bajo el viejo arreglo pensionario de beneficio definido, la denominada "Generación de Transición", crecerá rápidamente por el envejecimiento de la población.
- 2 En el blog **¿Quiénes y cuántos mexicanos tienen acceso a una pensión?**, se analizaron las características de las personas que reciben pensiones contributivas, concluyendo que son actualmente 3 de cada 10 adultos mayores en el país.
- 3 En el Blog **"Retos de los Sistemas de Pensiones de Beneficio Definido (BD)"** se esgrimieron las razones de por qué estos esquemas pensionarios enfrentan retos estructurales asociados al cambio demográfico.
- 4 En el blog **"El (gran) reto de la equidad intergeneracional en pensiones"** se explicaron las razones de por qué los beneficios que goza la denominada "Generación de Transición" serán muy distintos a la de la "Generación Afore".
- 5 Finalmente, en el blog **"El reto de financiar las pensiones de la "Generación de Transición"** se habló específicamente de la demografía de esta generación y de las razones de por qué la factura pensionaria crecerá tan rápido.

En esta breve nota -que complementa la serie de publicaciones- se evalúa a los beneficiarios del gasto pensionario desde una óptica de la distribución del ingreso en el país. En otras palabras, se busca determinar si el creciente gasto que se destina actualmente a las pensiones contribuye a lograr una mejor distribución del ingreso en el país (v.gr. si el gasto es progresivo se distribuye entre los estratos de menores ingresos del país) o si el gasto tiende a exacerbar la desigualdad del ingreso (v.gr. si el gasto público es regresivo se concentra en los estratos de mayores ingresos). Para ello se utiliza la información contenida en el documento "Distribución del pago de impuestos y recepción del gasto público por deciles de hogares y personas".

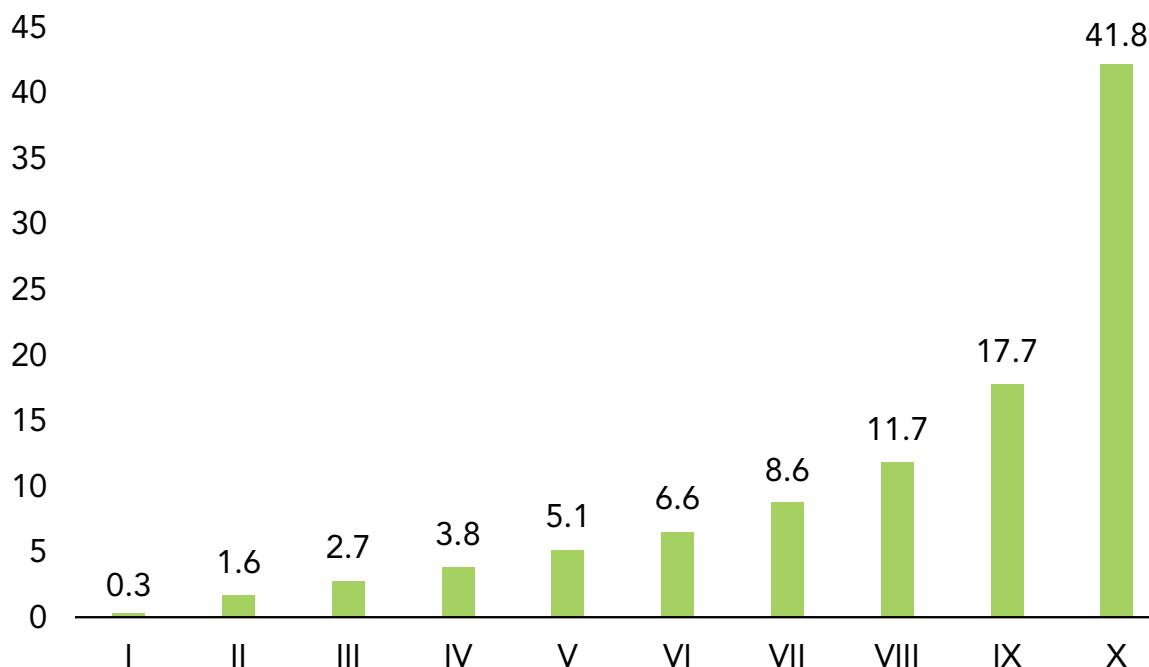
Resultados para el año de 2016” elaborado por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público. Dicho documento utiliza información de la reciente Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (ENIGH) 2016 y “permite conocer el grado de eficiencia y equidad del sistema impositivo y el efecto redistributivo de la política de gasto social”.

## ¿QUIÉNES APORTAN AL SAR?

En el Sistema de Ahorro para el Retiro, las aportaciones que ingresan a la cuenta individual provienen de tres fuentes: el gobierno, el patrón y el trabajador siendo este último equivalente a 1.125% del salario del trabajador.

La mayor parte de las aportaciones de los trabajadores a la seguridad social provienen de los deciles IX y X (59.5% para las personas), aunque la incidencia (el monto de aportación en relación a ingreso bruto) es similar para los deciles III a X. Ambos resultados son esperados pues son los trabajadores de más ingresos los que suelen tener mayores densidades de cotización y, por tanto, los que regularmente contribuyen más en su cuenta individual. Por su parte, la aportación del 1.125% es fija para todos sin importar el nivel de ingreso.

## • • • • • CONTRIBUCIÓN POR DECIL DE LAS APORTACIONES DE LOS TRABAJADORES A LA SEGURIDAD SOCIAL (2016)



Fuente: Distribución del pago de impuestos y recepción del gasto público por deciles de hogares y personas. Resultados para el año de 2016. Escenario sin ajuste por formalidad. Se calcula asumiendo que todas las percepciones del hogar son sujetas al régimen de ISR. El total puede no sumar debido al redondeo. Elaborado con información de la ENIGH 2016.

## DISTRIBUCIÓN DEL GASTO PÚBLICO EN PENSIONES

El gasto público en pensiones que anualmente se incluye en el Presupuesto de Egresos de la Federación se dirige a financiar dos rubros principalmente:

- Por una parte, los trabajadores activos, afiliados al IMSS e ISSSTE, reciben transferencias gubernamentales a su cuenta por los conceptos de Cesantía en Edad Avanzada y Vejez, Retiro y Cuota Social.
- Por otra parte, el gobierno federal destina recursos para cubrir las pensiones de la denominada “Generación Transición”, es decir, para cubrir el déficit de las pensiones que se pagan bajo las reglas de los anteriores sistemas de beneficio definido tanto del IMSS como del ISSSTE. Según estimaciones de la CONSAR, una pensión topada del régimen antiguo de beneficio definido recibe un subsidio equivalente entre 8 y 9 pesos de cada 10 que recibe de pensión el trabajador (una pensión mensual de 40 mil pesos, recibiría entre 32 mil y 36 mil pesos de subsidio, mientras que solo entre 4 y 8 mil pesos provendrían de las aportaciones tripartitas).

Adicional a estos dos rubros, el Presupuesto de Egresos de la Federación incluye el rubro del programa de apoyo a adultos mayores (el Programa 65+). Aunque este gasto-aproximadamente 40 mil millones de pesos anuales- no es materia de este análisis pues no se trata propiamente de un esquema pensionario.

## ¿CÓMO SABER SI EL GASTO EN PENSIONES ES PROGRESIVO O REGRESIVO?

La medida más común para medir la progresividad en el gasto es el coeficiente de concentración (CC), el cual está definido en el intervalo de “-1” a “1”, donde valores cerca de “-1” indican que el gasto se otorga a las personas de menor ingreso (progresivo), “0” que se transfiere parejo entre las personas de menores y mayores ingresos (es neutral) y valores cerca de “1” que sugiere que el gasto se destina enteramente a las personas de mayores ingresos (regresivo).

Por el lado de las aportaciones del gobierno federal a los trabajadores activos, se observa que estas son medianamente regresivas, ya que el coeficiente de concentración (CC) tiene un valor de 0.28 en el caso de IMSS y 0.33 en el caso de ISSSTE. Además, se observa que más del 70% de las aportaciones gubernamentales se destinan a la mitad de la población de mayor ingreso. Las aportaciones son ligeramente más regresivas en el caso del ISSSTE, ya que en el caso del IMSS la cuota social tiene un elemento de progresividad que no tienen las aportaciones ISSSTE.

Por el lado del gasto gubernamental destinado a pagar pensiones, todas correspondientes a la “Generación Transición”, este se observa claramente regresivo. Para el caso de IMSS el CC es de 0.60 y para el caso de ISSSTE de 0.80. Destaca, a su vez, que la mayor parte del gasto en pensiones se concentra en los tres deciles de mayores ingresos del país (70% de las transferencias en el caso de IMSS y cerca de 90% de este gasto en el caso de ISSSTE).

#### • • • • • DISTRIBUCIÓN DEL GASTO PÚBLICO EN PENSIONES (2016)

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

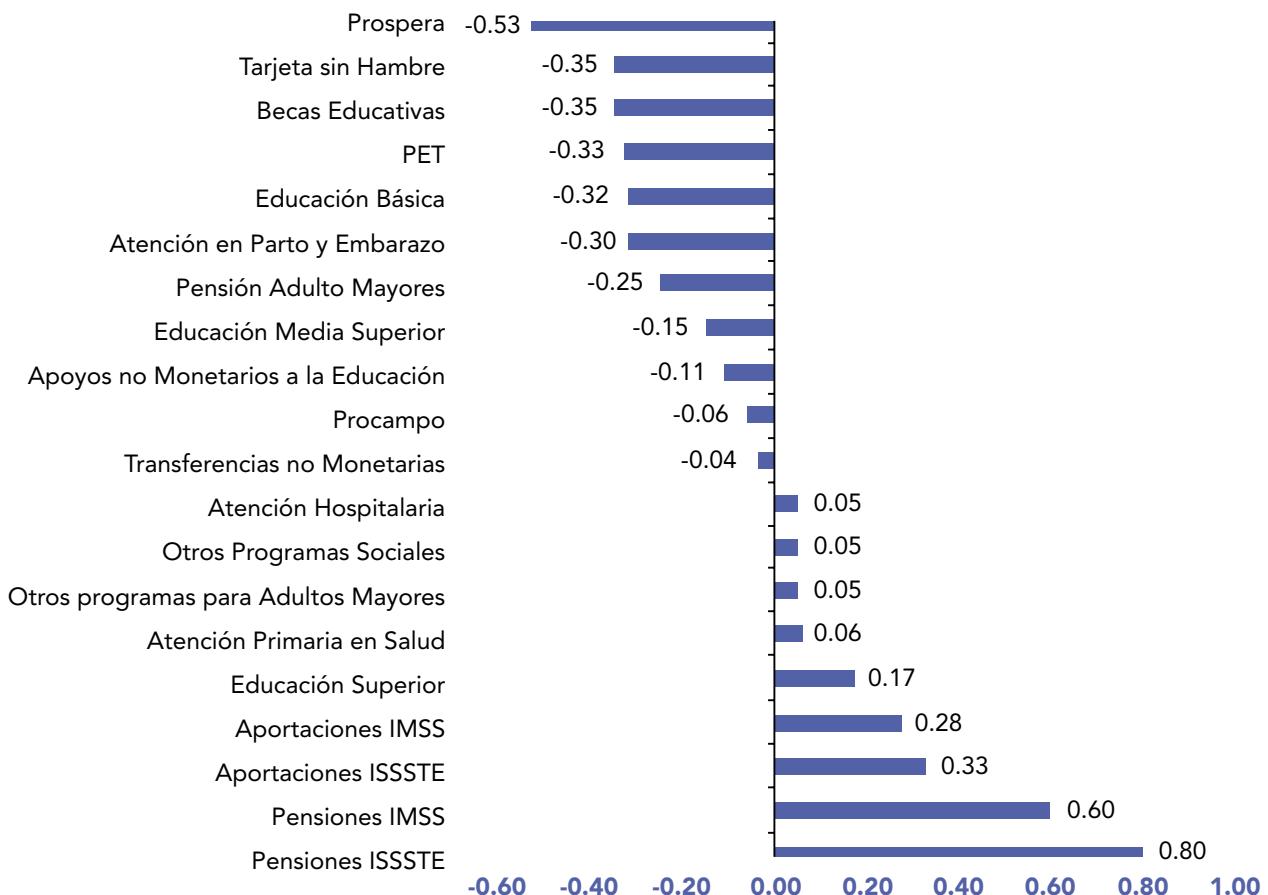
Fuente: Distribución del pago de impuestos y recepción del gasto público por deciles de hogares y personas.  
Elaborado con información de la ENIGH 2016.

Considera ISSSTE Federal.

Deciles construidos por el ingreso per-cápita por hogar.

Adicionalmente, es posible comparar el coeficiente de concentración de cada uno de los rubros del gasto del PEF. A continuación, se presenta la tabla del grado de progresividad/regresividad absoluta para cada uno de los programas sociales que son capturados por la ENIGH. Como se observa en la siguiente gráfica, el grado de progresividad/regresividad varía considerablemente.

### • • • COEFICIENTE DE CONCENTRACIÓN DEL GASTO EN DISTINTOS RUBROS (2016)



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

Mientras que el gasto destinado al programa social “Prospera” muestra un alto grado de progresividad (vgr. los beneficiarios están concentrados en los estratos de menores ingresos de la población), el gasto destinado a las pensiones es claramente regresivo (vgr. los beneficiarios están concentrados en los estratos de mayores ingresos de la población).

## CONCLUSIONES

En esta breve nota se ha destacado el carácter regresivo del gasto en pensiones. ¿A qué obedece ello? Varias razones: a) El sistema de pensiones –tanto el anterior como el actual– cubre únicamente al segmento de trabajadores formales, quienes por lo general, suelen ocupar una posición más alta en la escala de ingresos del país respecto de quienes laboran fuera de la formalidad; b) Los trabajadores de la denominada “Generación de Transición”, es decir, aquellos trabajadores que cotizaron antes del 1 de julio de 1997, obtuvieron condiciones muy favorables respecto del financiamiento de su pensión, siendo la mayor parte de esta subsidiada por impuestos generales; c) el esquema pensionario de la “Generación de Transición” del ISSSTE es incluso más regresivo que el del IMSS dado que la plantilla laboral de los afiliados al ISSSTE tienen un salario, en promedio, mayor y por tanto se ubican en deciles superiores a los del IMSS ; d) sin embargo, dado que el tope de pensiones en el IMSS es superior al del ISSSTE (25 vs 10 UMA<sup>1</sup>) al interior de la “Generación de Transición” IMSS, hay un segmento pequeño de trabajadores que reciben pensiones topadas que son incluso más regresivas que las del ISSSTE.

En síntesis, el creciente gasto en pensiones de la “Generación de Transición” y regresividad del mismo, son temas que deberán ser considerados en la evaluación futura de la situación de las pensiones en el país.

---

<sup>1</sup> La Unidad de Medida y Actualización (UMA) es una referencia económica con la que se calcula el pago de obligaciones. La UMA fue introducida para sustituir el esquema Veces Salario Mínimo (VSM),

# RETOS DE LOS SISTEMAS DE PENSIONES DE **BENEFICIO DEFINIDO (BD)**

Entre los esquemas de pensiones en el mundo destacan principalmente dos: los de Beneficio Definido (BD) y los de Contribución Definida (CD).

Como su nombre lo indica, los esquemas de BD otorgan un “beneficio definido”, el cual está predeterminado con base a una fórmula establecida por el historial del salario de los trabajadores, el tiempo de cotización y la edad. En este esquema, los trabajadores activos aportan parte de su salario para financiar las pensiones de los trabajadores retirados, implicando una transferencia intergeneracional de recursos. En el sistema de CD, por el contrario, el trabajador y el patrón aportan una cuota a una cuenta individual y la pensión recibida depende directamente de las aportaciones del trabajador y el rendimiento acumulado de éstas.

Si bien los esquemas de BD siguen presentes en muchos países y mantienen una gran cantidad de miembros y activos administrados, particularmente en Europa, las últimas décadas se ha observado una sustitución creciente de los esquemas de BD por los de CD o la creación de esquemas de CD complementarios a los de BD. México siguió esta ruta cuando sustituyó su antiguo sistema BD por un sistema de cuentas individuales en 1997.

En diversos estudios CONSAR se ha referido a los distintos retos que enfrenta el sistema de pensiones de cuentas individuales (cobertura, tasas de reemplazo, eficiencia). En este blog nos referimos a los retos de los esquemas de BD. Si bien en México existe ya una mayoría de trabajadores bajo el amparo de un sistema CD, sobrevive un sinnúmero de sistemas BD en todo el país. Por ejemplo, todos los trabajadores que actualmente llegan a la edad de jubilación y cotizaron antes de las reformas de 1997 y 2007 seguirán retirándose bajo las reglas del sistema de BD, el cual no dejará de tener obligaciones hasta que se extinga la generación de transición. Asimismo, existen diversos regímenes de BD no reformados en universidades, estados y municipios que enfrentan diversos retos de sostenibilidad y de los que se tiene poca información.

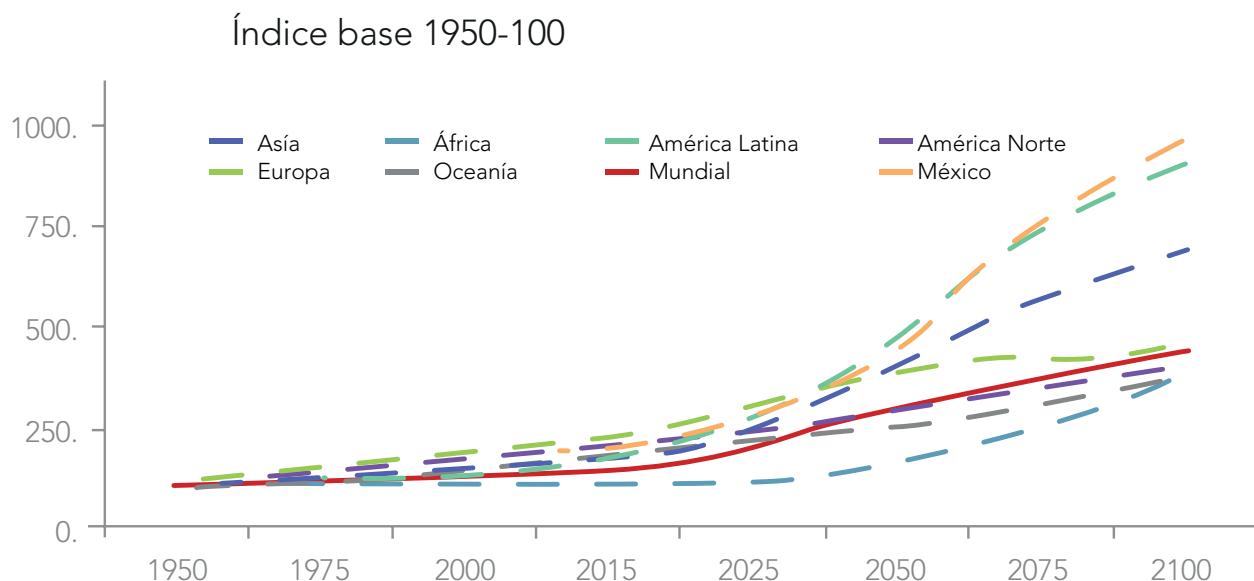
¿Cuáles son los retos que enfrentan los esquemas de Beneficio Definido?

## A) TRANSICIÓN DEMOGRÁFICA

Los esquemas de pensiones de BD fueron creados en una época donde existía una menor esperanza de vida de la población, además de una creciente población joven. Sin embargo, el envejecimiento poblacional que se vive en México y en el mundo ha incrementado la tasa de dependencia, definida como el número de personas de 65 años o más sobre el número de personas en edad de trabajar entre 15 y 64 años. En 1950, la población mundial de adultos mayores era de 128.81 millones de personas, representando 5.08% de la población total y la tasa de dependencia era de 8.4%, es decir, por cada 100 personas de 15 a 64 años había 8.4 adultos mayores. Se estima que en 2050, 15.82% serán adultos mayores, equivalentes a 1,546.06 millones, con una tasa de dependencia de 25.2%. En 1950 en México los adultos mayores representaban 3.47% de la población (971 mil personas), con una tasa de dependencia de 6.4%. Para 2050 se estima que este porcentaje aumente a 18.79% (30.87 millones de personas) y la tasa de dependencia sea de 29.22%.

En un esquema de BD las contribuciones de los ahorradores sirven para financiar las pensiones de los retirados. Sin embargo, en el contexto de un cambio secular en la demografía de todo el planeta, surgen dudas de la sostenibilidad futura de este tipo de esquemas. Por lo pronto, la tendencia global es a gradualmente transitar hacia esquemas duales y/o esquemas puros de CD.

### • • • • • TASA DE DEPENDENCIA DE LA EDAD ADULTA MAYOR TASA DE POBLACIÓN DE 65 AÑOS Y MÁS POR CADA 100



Fuente: World Population Prospects, 2017.

## B) SOSTENIBILIDAD FISCAL

Los esquemas de BD, en el contexto global de envejecimiento poblacional, enfrentan un enorme reto de sostenibilidad (Ver Blog “El tsunami demográfico que se avecina”). Los sistemas BD, en caso de no estar debidamente fondeados, pueden llegar a comprometer la estabilidad de las finanzas públicas y representar una alta carga fiscal para la generación que se encuentra activamente en el mercado laboral. La mayoría de los países bajo este esquema destinan gran parte de su gasto público al pago de pensiones y se estima que este gasto continúe en crecimiento por las próximas décadas. Casos como el de Brasil, uno de los pocos países en América Latina que no reformó su sistema de pensiones, muestran el efecto negativo de contar con un sistema de pensiones insostenible: sin entrar de lleno aún a su fase de envejecimiento, el Estado ya destina casi 10% del PIB a financiar las generosas pensiones de pocos brasileños.

Durante 2010, el gasto en pensiones en México representó 2.6% del PIB. Tan solo 6 años después, para 2016, esa cifra pasó a ser de 3.3% y 17% del gasto programable. Las estimaciones futuras prevén que este gasto crezca al menos los próximos 20 años, dado que estará retirándose la mayor parte de la generación de transición.

### • • • • • EVOLUCIÓN DE LOS RECURSOS DESTINADOS AL PAGO DE PENSIONES Y JUBILACIONES (Millones de pesos)<sup>1</sup>

Concepto	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Total (% del PIB)	2.6	2.7	2.9	3.0	3.2	3.2	3.2
Total	387,460.4	429,497.7	467,926.4	525,443.4	588,585.9	648,650.0	705,952.2
Gobierno Federal	54,146.4	59,596.1	61,237.8	68,108.3	71,884.8	78,500.6	83,543.5
Organismos y empresas	333,314.0	369,901.6	406,688.7	457,335.1	516,701.2	570,149.4	622,408.7
PEMEX	28,930.5	30,922.2	33,263.9	38,098.3	49,538.9	56,182.5	52,490.5
CFE	17,815.6	20,162.6	22,881.7	27,861.0	32,092.2	35,128.2	36,120.0
IMSS	184,038.8	205,901.8	227,875.8	251,697.7	279,592.3	306,096.0	345,575.8
ISSSTE	102,529.0	112,915.0	122,667.3	139,678.1	155,477.8	172,742.8	188,223.3

Fuente: Elaboración propia con base a la información de la SHCP, Estadísticas Oportunas de Finanzas Públicas.

1/ Cifras en pesos nominales

2/ Diferencia entre total menos organismos y empresas

## C) EQUIDAD INTERGENERACIONAL

Uno de los principales retos de los esquemas de beneficio definido es cómo, en el contexto de un acelerado cambio demográfico, mantener una adecuada equidad entre generaciones. Dado que en un esquema BD son los trabajadores en activo los que fondean las pensiones de los jubilados, se corre el riesgo que dados los cambios demográficos de las próximas décadas, sea imposible pagar los mismos beneficios que hoy reciben los ya pensionados, a los jóvenes de hoy. De ocurrir ello supondría que las nuevas generaciones habrían subsidiado a las generaciones de sus padres, mientras que ellos ya no podrán gozar del subsidio de sus hijos. En México existe un enorme reto de equidad intergeneracional entre aquellos trabajadores que iniciaron su vida laboral antes de 1 de julio de 1997 y aquéllos que empezaron a cotizar después de dicha fecha (Ver blog “El (gran) reto de la equidad intergeneracional en pensiones”). Los trabajadores que cotizaron antes del 1 de julio de 1997 tendrán acceso a generosas pensiones de beneficio definido, las cuales son subsidiadas con recursos fiscales. Por su parte, los trabajadores que iniciaron su vida laboral posterior a julio de 1997, no tendrán acceso a dichas pensiones y subsidio pero además tendrán que pagar con sus impuestos el creciente gasto pensionario de la generación anterior.

## D) GOBERNANZA

En cualquier sistema de pensiones, sea de BD o de CD, la gobernanza es un factor clave para la buena inversión de los recursos. Los fondos de pensiones gestionan recursos de largo plazo, de terceros y lo hacen muchas veces sin una participación activa del ahorrador. La combinación de estos tres factores obliga a contar con mecanismos y procesos claros y transparentes de gestión de los recursos (Ver blog “¿Cómo toman decisiones de inversión las AFORE”). Los esquemas de Beneficio Definido enfrentan retos de gestión de la gobernanza incluso mayores. Por un lado, al tener centralizado todo el ahorro de los participantes puede llegar a generar pocos incentivos a la transparencia en la administración de los recursos, lo que podría prestarse a tomar decisiones de inversión sub-óptimas para los ahorradores. Por el otro, hay pocos incentivos para rendir cuentas de las inversiones que realizan los esquemas de BD, a menos que existan previsiones claras y aplicables para los miembros del gobierno del sistema de pensiones. Ello se exacerba en entornos con ahorradores poco involucrados en el funcionamiento de su fondo y/o en esquemas pensionarios gubernamentales donde los beneficios se determinan, muchas veces, por consideraciones políticas.

## E) POLITIZACIÓN DE LOS BENEFICIOS

En los esquemas de Beneficio Definido, la obligación de cubrir los pasivos pensionarios la adquiere en su totalidad el patrocinador (empresa, gobierno) por lo que, en muchos casos, se vuelven obligaciones soberanas. Esto puede llevar a que los beneficios del sistema se establezcan alejados de la realidad económica de los países mediante presiones políticas sin contemplar la sostenibilidad de largo plazo.

En México, la mayor parte de los esquemas pensionarios de BD que se constituyeron hace 4 ó 5 décadas lo hicieron, en gran medida, bajo el amparo de criterios políticos más que técnicos. Hoy, muchos de ellos, sino la mayoría, enfrentan el reto de sostenibilidad producto de esas decisiones.

## F) VALUACIÓN

Otro factor clave en los esquemas BD se refiere a la valuación de los pasivos pensionarios. A diferencia de un esquema de CD donde diariamente podemos conocer el monto de nuestro ahorro y calcular nuestra tasa de reemplazo, los esquemas BD gestionan en una misma bolsa el ahorro de todos los participantes. ¿Cómo saber si el fondo podrá cumplir con sus obligaciones futuras? En todo el mundo los esquemas BD tienen la obligación de valuar regularmente cuánto es el pasivo pensionario (el valor presente de las futuras obligaciones) y estimar la posible brecha entre lo que posee el fondo y lo que deberá pagar en el futuro.

El riesgo de ello es que, sin una adecuada gobernanza del fondo, la tentación de subvaluar los pasivos asumiendo retornos más elevados a los realistamente posibles puede ocultar el verdadero déficit del mismo.

## RECOMENDACIONES

México enfrenta un importante desafío en materia de pensiones. Si bien en México el foco suele estar en los retos de los sistemas CD, la realidad es que cualquier discusión seria sobre el futuro de las pensiones en México no puede soslayar la realidad de los esquemas de BD que aún sobreviven en el país, tanto los de las generaciones de transición como los esquemas puros de BD. Este blog ha enumerado una serie de retos que enfrentan los esquemas BD a nivel mundial pero que aplican también para México.

La Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE) ha planteado una serie de recomendaciones enfocadas principalmente a BD que se enlistan a continuación:

- **Flexibilidad de derechos.** Dadas las tendencias demográficas presentes, es necesario plantear esquemas que flexibilicen la acumulación de derechos de pensión por parte de los miembros. La rigidez de los esquemas tradicionales de BD son hoy inviables ante la realidad de un mundo que envejece y un mercado laboral tan cambiante.
- **Beneficios.** Los tiempos donde se establecían fórmulas fijas de beneficios, las cuales eran materialmente imposibles de cambiar, son cosa del pasado. Para poder mantener viable un esquema BD, es necesario establecer fórmulas que prevean la posibilidad de disminuir las obligaciones de pago ante determinados factores.

- **Riesgo compartido entre patrocinador y trabajador.** En todo el mundo, el tema de las pensiones se encuentra en transición hacia una mayor responsabilidad individual. Si bien los sistemas BD siguen presentes en muchas latitudes del mundo, prácticamente sin excepción se está migrando a esquemas donde el riesgo del plan se comparan entre el patrocinador y el trabajador.
- **Activos más riesgosos.** Los fondos de pensiones de BD -también los CD- se han visto forzados a buscar activos de mayor retorno -activos alternativos- ante la drástica caída de las tasas de interés de la última década. Dicha búsqueda naturalmente conlleva mayor riesgo. Por ello, la OCDE sugiere fortalecer la gobernanza y las capacidades internas de los fondos para poder realizar una correcta gestión de los riesgos que conlleva invertir en dichos instrumentos.
- **Valuación de los pasivos.** En el mundo las autoridades financieras están forzando a los esquemas de pensiones de BD a que lleven a cabo valuaciones adecuadas de sus pasivos. Ello para garantizar la viabilidad futuras de los esquemas. La OCDE recomienda hacerlo de manera regular vía un tercero independiente y que los resultados sean transparentes para todos los miembros.
- **Transparencia ante la sociedad.** Los gobiernos que subsidian esquemas pensionarios con recursos fiscales deben poder explicar y transparentar los montos, tendencias y razones de dichos subsidios. Uno de los problemas más evidentes de los esquemas BD es, por un lado, su opacidad ante la sociedad. Poco se sabe, por ejemplo, de los esquemas de BD que sobreviven en el país. Adicionalmente, las nuevas generaciones no están al tanto de que son sus impuestos los que están financiando las pensiones de los adultos mayores, y que ellos difícilmente gozarán de dichos beneficios. Si bien no resulta un tema sencillo políticamente de explicar a la sociedad, la OCDE recomienda hacerlo en beneficio de la equidad intergeneracional futura.

# EL RETO DE FINANCIAR LAS PENSIONES DE LA “GENERACIÓN DE TRANSICIÓN”

En julio de 1997, México llevó a cabo una reforma profunda a su sistema público de pensiones, administrado por el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), la institución de seguridad social que cubre a los trabajadores formales del sector privado.

La reforma migró el antiguo esquema pensionario de beneficio definido a uno de contribución definida.

La reforma no sólo modificó la forma como se determinan los beneficios de pensión, también redefinió la fuente de su financiamiento: se abandonó el antiguo sistema de reparto, en el que las contribuciones de los trabajadores activos financiaban el pago de los beneficios de los pensionados, sustituyéndolo por uno basado en cuentas individuales, administrado por empresas privadas especializadas en la gestión de fondos de retiro (AFORE).

A diferencia de otras reformas estructurales a los sistemas de pensiones llevadas a cabo en América Latina, la reforma del IMSS no contempló los denominados “bonos de reconocimiento” para los trabajadores que habían cotizado al esquema anterior (identificados como la Generación de Transición - GT); en lugar de ello, preservó sus derechos al amparo de la ley derogada (Ley de 1973) y permitió que siguiesen acumulando derechos, sin reformar los requisitos exigibles o el nivel de los beneficios.

Al momento de pensionarse, los trabajadores pertenecientes a la GT pueden elegir la pensión que más les convenga, entre la que alcancen con el saldo de su cuenta individual, conforme lo establece la Ley 97, y la que les correspondería de acuerdo con el beneficio definido en la Ley 73. Por su parte, los trabajadores que se afiliaron por primera vez al IMSS después del 1º de julio de 1997 (identificados como la Generación AFORE - GA), sólo pueden pensionarse bajo los beneficios establecidos en la Ley 97.

Aunque la reforma logró, entre otras cosas, contener el crecimiento del costo fiscal del sistema al cerrar el grupo poblacional con acceso a los desiguales beneficios del esquema anterior, permitió que la GT siguiese acumulando derechos bajo las reglas del anterior sistema, el cual se encontraba altamente subsidiado. Esto hace previsible dos cosas: 1) el gasto

público por pensiones seguirá creciendo durante las siguientes décadas, principalmente por el pago de las pensiones de la Generación de Transición; 2) la Generación de Transición obtendrá pensiones mucho mayores que las de la Generación Afore no porque hubiesen aportado más para su pensión, sino por los beneficios altamente subsidiados que ofrece la Ley 73, mismos que están siendo pagados con impuestos generales.

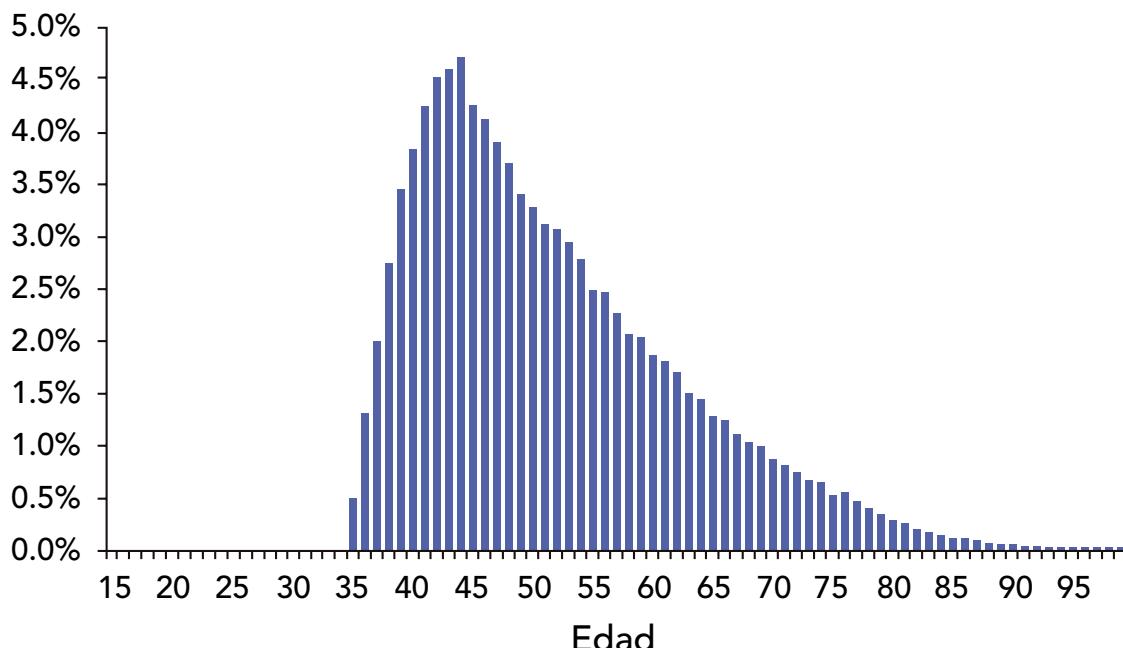
## UN PASIVO DE (MUY) LARGO PLAZO

El monto del pasivo de pensiones de la generación de transición perdurará por varias décadas. Al cierre de 2016, la Base de Datos Nacional del SAR reportaba más de 20 millones de trabajadores que pertenecen a la GT. Si bien, no todos los trabajadores de la GT obtendrán una pensión, los bajos requisitos que contempla la Ley 73 (500 semanas de cotización) permiten prever que una proporción importante de ellos logrará pensionarse: les será suficiente haber realizado aportaciones durante una cuarta parte de su vida laboral promedio. Es decir, cualquier trabajador de la GT que presente una densidad de cotización mayor a 25% tiene altas probabilidades de lograr pensionarse.

De este dato resulta evidente que los 3.8 millones de pensionados que reporta el Instituto, en su carácter de asegurador, en el Informe al Ejecutivo Federal y al Congreso de la Unión sobre la situación financiera y los riesgos del Instituto Mexicano del Seguro Social 2017-2018, crecerán sostenidamente en las próximas décadas<sup>1</sup>.

La velocidad con la que emergerá depende de la demografía que presenta la propia GT. Si bien, la edad promedio del grupo es de 52 años, los miembros más jóvenes de la GT tienen sólo 35 años (la moda de la población es de 44 años). En este sentido, es previsible que en las siguientes tres décadas se genere un número creciente de pensiones al amparo de la Ley 73.

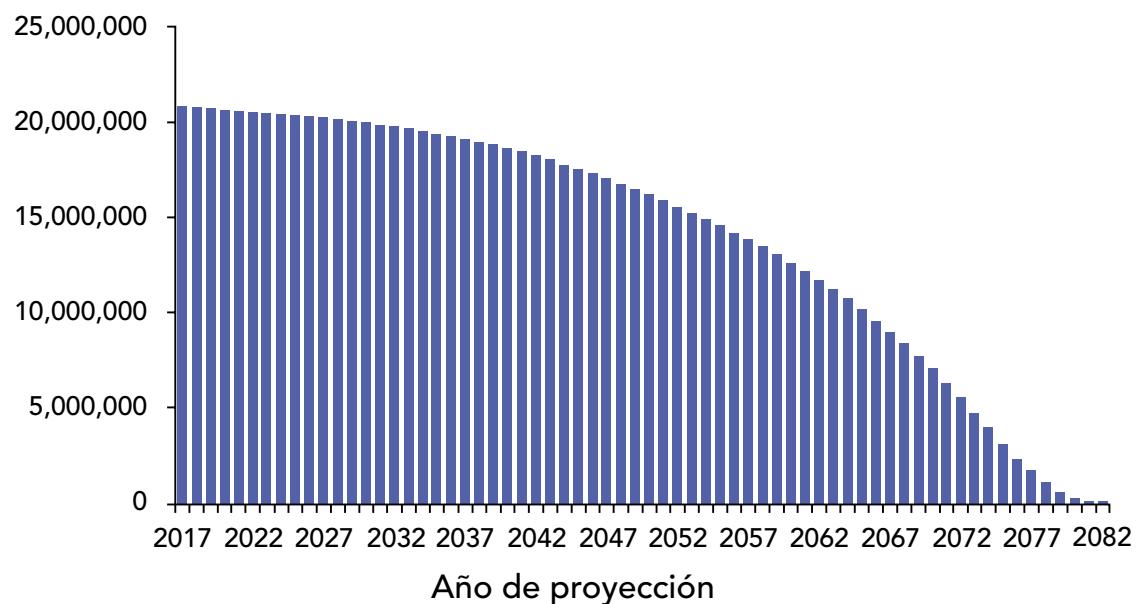
• • • • • EDAD DE LOS TRABAJADORES PERTENECIENTES A LA GT



Las pensiones otorgadas al amparo de la Ley 73 son financiadas por el Gobierno Federal y pagadas a través del IMSS, quien las registra bajo el concepto de "pensiones en curso de pago". El IMSS debe otorgar servicio médico a los pensionados y a sus familiares (2.5 millones más de personas)<sup>2</sup>. En este sentido, cada pensión generada bajo la Ley 73 representa para el Gobierno Federal un compromiso de pago que podría extenderse durante 40 años, tomando en consideración que debe solventar las pensiones durante el resto de la vida del pensionado así como las pensiones a las que tengan derecho sus beneficiarios.

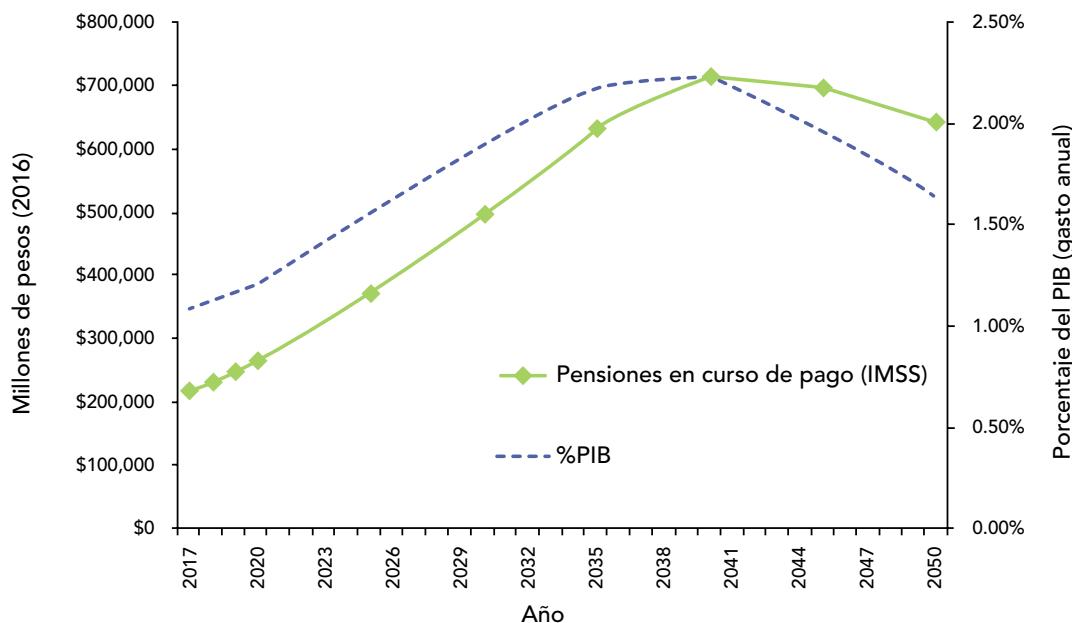
Si se realiza una proyección demográfica de la población de la GT<sup>3</sup>, es posible prever que dicha generación se cerrará hasta el 2080.

#### • • PROYECCIÓN DEMOGRÁFICA DE LOS TRABAJADORES PERTENECIENTES A LA GT



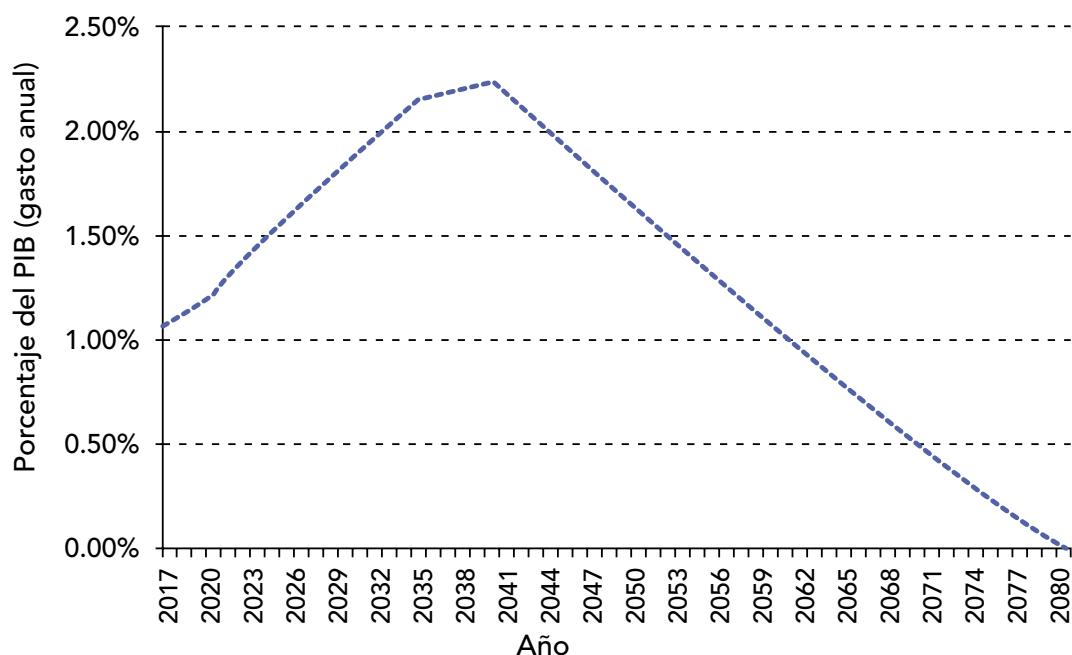
En el Informe ya mencionado, el IMSS proyecta el gasto en que incurrirá el Gobierno Federal derivado de financiar las pensiones otorgadas al amparo de la Ley 73. En la siguiente gráfica se muestra la dinámica que prevé el Instituto, con un desglose anual para el periodo 2016-2020 y un desglose quinquenal para el periodo 2025-2050 (marcadores en la línea negra). Para 2017, el IMSS estima un costo de 221 mil millones de pesos, lo que equivaldrá a 1.1% del PIB<sup>4</sup>. Este gasto llegaría a triplicarse en términos reales para 2040, alcanzando los 715 mil millones de pesos. Si se supone un crecimiento real del PIB del 2%, el gasto anual en pensiones derivadas de la Ley 73 alcanzaría el 2.2%, en 20 años.

• • • • PROYECCIÓN DEL COSTO DE LAS “PENSIONES EN CURSO DE PAGO”  
 (Informe actuarial del IMSS, 2016)



Si bien, el IMSS sólo proyecta el gasto en pensiones hasta 2050, es posible extender dicha proyección hasta el año 2080, fecha en que se prevé cesarán los pagos a la GT.

• • • • PROYECCIÓN DEL COSTO DE LAS “PENSIONES EN CURSO DE PAGO”  
 (Extrapolación de CONSAR)



En resumen, hacia adelante, el Gobierno Federal seguirá enfrentando el reto de financiar un gasto creciente en las pensiones de las Generación de Transición del IMSS. A este reto debe sumarse los compromisos financieros que representan los sistemas de beneficio definido que forman parte de la Administración Pública Federal: ISSSTE, IMSS-RJP, PEMEX, CFE, Banca de Desarrollo, Fuerzas Armadas, etc. A pesar de que la mayoría de ellos ya han sido reformados, en las siguientes décadas generarán una importante presión fiscal derivada del creciente flujo de pensionados y de los (generosos) beneficios que estos sistemas siguen ofreciendo a las generaciones de transición. Aún más, existe un cúmulo de sistemas de pensiones a nivel local, patrocinadas por gobiernos estatales y universidades autónomas, de los cuales pocos cuentan con las reservas necesarias para hacer frente a sus pasivos contingentes.

---

<sup>1</sup> Adicionalmente, en su carácter de patrón, el IMSS reporta más de 260 mil pensionados (ex trabajadores del Instituto), cuyas pensiones son financiadas por las reservas del Instituto.

<sup>2</sup> Cifras al cierre de 2015.

<sup>3</sup> Tabla de mortalidad de activos para la seguridad social, 2009 (EMSSA 09), para hombres.

<sup>4</sup> Las cifras están expresadas en pesos de 2016. El PIB estimado para 2017 en los Criterios Generales de Política Económica 2016 de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público es de 20,300,300 millones de pesos.