



BENEMÉRITA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE PUEBLA

FACULTAD DE ECONOMÍA

SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO EN MÉXICO: PROBLEMAS Y RETOS DEL
SISTEMA DE CONTRIBUCIÓN DEFINIDA EN 2022

TESINA PARA OBTENER EL GRADO DE:

LICENCIADO EN FINANZAS

PRESENTA:

JOSÉ ALBERTO JUÁREZ RODRÍGUEZ

DIRECTOR DE TESINA

MTRO. LUIS ALBERTO NAVA MARTÍNEZ

FEBRERO 2023

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	3
PROBLEMÁTICA	4
CAPÍTULO 1 ANTECEDENTES DEL SISTEMA DE PENSIONES EN MÉXICO.....	5
1.1 La seguridad social	5
1.2 El sistema de ahorro para el retiro, historia y antecedentes	9
1.3 El sistema de pensiones en México	12
CAPÍTULO 2 EL NUEVO SISTEMA PENSIONES.....	14
2.1 El sistema de contribución definida.....	14
2.1.1 Sistema de Contribución Definida del IMSS de 1997 a 2022	16
2.1.2 Generalidades del Sistema de Contribución Definida del ISSSTE	17
2.1.3 Diferencias con el Esquema Anterior	18
2.2 Nueva Reforma 2020	19
2.3 Marco Legal	22
2.4 Organismos reguladores.....	24
2.4.1 Facultades de la CONSAR.....	24
CAPÍTULO 3 FUNCIONAMIENTO Y APLICACIÓN EN MÉXICO.....	26
3.1 Funcionamiento del Sistema de Contribución Definida en México	26
3.1.1 Trabajadores afiliados IMSS.....	27
3.1.2 Trabajadores afiliados al ISSSTE	29

3.2 Trabajadores bajo este régimen	30
3.3 Pensión Mínima Garantizada	32
3.3.1 Pensión Garantizada de IMSS	32
3.3.2 Pensión Garantizada del ISSSTE	34
3.4 Las Administradoras de Fondos para el Retiro	34
3.4.1 Rendimientos	37
3.4.1 Comisiones	47
3.5 Beneficios del SAR	49
<i>CAPÍTULO 4 RETOS DEL SISTEMA Y PROPUESTAS DE MEJORA</i>	<i>51</i>
4.1 Problemas, fallos y retos del sistema de contribución definida	51
4.2 Mercado laboral en México	52
4.3 Salario y Ahorro en Pensiones	52
4.4 Baja Cobertura	54
4.5 Semanas de cotización	55
4.6 Aumento de la esperanza de vida	55
4.7 Propuesta de Mejora	56
<i>CAPITULO 5 CONCLUSIONES</i>	<i>58</i>
<i>BIBLIOGRAFÍA</i>	<i>59</i>

INTRODUCCIÓN

En la presente investigación se analiza al sistema de contribución definida en México, se da un panorama general para poder comprender su funcionamiento, quien lo regula y que inconvenientes presenta.

En el primer capítulo se indagan los antecedentes que llevaron la implementación del sistema de pensiones en México, como surgió y que acontecimientos motivaron su implementación en el país, así como que instrumentos de derecho lo respaldan. En el segundo se da una explicación general del sistema de ahorro para el retiro o sistema de contribución definida, se muestran sus cambios, reformas, organismos que lo regulan y su aplicación. El tercer capítulo está enfocado en mostrar el funcionamiento del sistema de contribución definida, específicamente con los cotizantes del IMMS e ISSSTE, se muestra en que cantidad ahorran, cuentas, los beneficios y quienes son los encargados de administrar y resguardar los recursos.

El cuarto capítulo se exponen los principales problemas que tiene este sistema, también se brinda una propuesta para poder corregirlos. Finalmente, en el quinto capítulo se mencionan las conclusiones obtenidas en nuestra investigación.

PROBLEMÁTICA

El retiro de la vida laboral es una etapa que cada uno de los mexicanos tendrá que realizar, las condiciones en las que vivirá cada uno de ellos después de hacerlo será diferente. Cada trabajador que cotiza bajo el sistema de contribución definida tiene las mismas condiciones de Ahorro que los demás, a pesar de ello, sus ahorros pueden diferir de otros por las decisiones que este tome en su etapa de trabajador y con su afore.

En 2017 la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro realizó la encuesta Conocimiento y Percepción del Sistema de Ahorro para el Retiro a trabajadores mexicanos cotizantes del IMSS de entre 18 y 65 años, de los encuestados, el 49% considera que su pensión será su principal fuente de ingreso durante su vejez, el 56% desconoce el porcentaje de aportación que se realiza, además el 33% dijo no ahorrar. También se les pregunto ¿Qué hacen para prepararse para el retiro?, el 37% dijo ahorrar en un banco, 19% emprendiendo en un negocio y solo el 14% ahorrando en una cuenta AFORE. Lo anterior nos muestra en panorama general del desconocimiento que tiene la población respecto al sistema de contribución definida, donde no se está aprovechando los beneficios que este ofrece, y la importancia de darle mayor difusión a su funcionamiento. Además de lo anterior, este sistema presenta algunos problemas en su aplicación, tales como: la baja cobertura que ofrece, la baja tasa de contribución, el cambio demográfico y las condiciones laborales en México. Diversos actores económicos han señalado sus deficiencias, la OCDE en (2016) ha señaló que las contribuciones son demasiado bajas, el Banco Interamericano (2017) mencionó que el cambio demográfico y las condiciones laborales en México son el reto principal, y Pedro Vázquez Colmenares expresó que el problema principal es la baja cobertura que este sistema ofrece, ya que únicamente cubre a trabajadores cotizantes, los cuales tienen un empleo formal.

CAPÍTULO 1 ANTECEDENTES DEL SISTEMA DE PENSIONES EN MÉXICO

1.1 La seguridad social

La seguridad social es un instrumento de la política social cuyo objetivo es responder a las necesidades de una sociedad, disminuyendo la vulnerabilidad de tipo social y económica. “La seguridad social está claramente definida en los Convenios de la OIT y en los instrumentos de la ONU como un derecho fundamental” (OIT, 2003, p.1). A través de ella se garantiza a los ciudadanos el derecho a la salud, asistencia médica, además de brindar protección en caso de desempleo, maternidad o invalidez.

Podemos definir a la seguridad social como el conjunto de medidas que una sociedad adopta con la finalidad de garantizar derechos humanos fundamentales y así brindar una vida digna a sus ciudadanos. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define a la seguridad social como

La protección que una sociedad proporciona a los individuos y los hogares para asegurar el acceso a la asistencia médica y garantizar la seguridad del ingreso, en particular en caso de vejez, desempleo, enfermedad, invalidez, accidentes del trabajo, maternidad o pérdida del sostén de familia. (OIT, 2003, p.1)

Por otra parte, en la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948) en su artículo 22 menciona que “toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social”, esta incluye la protección de los medios de subsistencia y por ende las pensiones. “Este enfoque de la seguridad social como derecho humano ha sido reconocido y plasmado en varios foros e instrumentos internacionales” (Guzmán, 2014) y con ello se ha ido ratificando su importancia a través del tiempo.

Como vemos la pensión durante la vejez es una parte fundamental de la seguridad social, la cual debe ser garantizada por el estado, ya que este es el encargado de administrar los recursos y promover políticas públicas del país.

“En México el movimiento revolucionario de 1910-1917, exigía la protección a las clases más vulnerables, principalmente a personas campesinas y obreras, surgiendo con él los servicios médicos como la Cruz Blanca y la Cruz Roja” (Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, 2018), siendo esto uno de los primeros pasos para su implementación en el país.

Mas tarde, “la Constitución de 1917 estipuló el derecho a recibir servicios de salud, pensiones, vivienda y educación, siendo pionera en tiempos cuando los derechos sociales no eran tomados en cuenta. Sin embargo, no existía la normatividad para implementarlos” (Banco Interamericano de Desarrollo , 2019, p.1).

La seguridad social en México se fue dando a través del paso del tiempo, en 1941 se aprobó la Ley del Seguro Social, más tarde, el 19 de enero de 1943 entraría en vigor y se crearía el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), con ello se empezarían los primeros pasos para garantizar la seguridad social a los mexicanos. En 1953, México se adhirió al convenio sobre la seguridad social (102) de la OIT, el cual, sugiere a los países suscritos a adoptar las medidas para garantizar aspectos que se consideran y aceptan como mínimos nivel mundial, tal como se enumeran a continuación:

1. Asistencia médica.
2. Prestaciones monetarias de enfermedad.
3. Prestaciones de desempleo.
4. Prestaciones de vejez.
5. Prestaciones en caso de accidentes del trabajo y de enfermedad profesional.

6. Prestaciones familiares.
7. Prestaciones de maternidad.
8. Prestaciones de invalidez.
9. Prestaciones de sobrevivientes.

México se ha caracterizado por ir adoptando estas recomendaciones y gracias a ello ir robusteciendo su estructura en el ámbito. Según Colmenares (2016) “desde mediados del siglo XX, la seguridad social en México se inspiró en las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo”(p.18).

En 1959, con la promulgación de la ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado , también se crearía el ISSSTE, esta institución con enfoque en los trabajadores del sector público.

Por lo que hace a las pensiones, en nuestro país el primer paso institucional se dio en 1925 con la promulgación de la Ley General de Pensiones Civiles, y más tarde, en 1943, con la primera Ley del Seguro Social. Finalmente, este esquema se completó en 1959, con la promulgación de la ley que crea el ISSSTE (Robles, Navarro, & Hernández, 2010).

Uno de los documentos que amparan la aplicación y el deber del estado de garantizar la seguridad social, y del cumplimiento de las leyes y decretos, es la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la cual, es la carta magna y norma fundamental en el país, ya que en su artículo primero nos dice:

En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni

suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece. (Const., 2021, art.1).

Es importante señalar que México ha ratificado varios de los convenios de la Organización Internacional del trabajo sobre seguridad social, en los que destacamos :

El Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102)

El Convenio sobre las prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes, 1967 (núm. 128),

La Recomendación sobre las prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes, 1967 (núm. 131),

Es un deber del estado el cumplimiento y garantizar a los ciudadanos la aplicación de los decretos de estos convenios, mismos que son parte fundamental de la seguridad social y de pensiones.

En 2022 en México, la seguridad social se otorga por tres principales instituciones: el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE) y el Instituto de Salud para el Bienestar (INSABI), adicionalmente a estos institutos, existen otras instituciones como el Instituto de Seguridad Social de las Fuerzas Armadas (ISSFAM), PEMEX, entre otros, los cuales no profundizaremos en esta investigación debido al objetivo de la misma. Según Cruz Antonio (2017) a través de las instituciones de seguridad social, el estado busca garantizar derechos necesarios para el bienestar individual y social, en donde se contempla a las pensiones.

El IMSS es el encargado principalmente, de brindar protección a los trabajadores del sector privado, por su parte el ISSSTE a los trabajadores que integran al sector público y el INSABI a la población que no cuenten con otra institución de seguridad social, sin embargo, este último limitado exclusivamente a la atención médica.

1.2 El sistema de ahorro para el retiro, historia y antecedentes

De acuerdo con la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro (2020), fracción X , los Sistemas de Ahorro para el Retiro son

aquellos regulados por las leyes de seguridad social que prevén que las aportaciones de los trabajadores, patrones y del Estado sean manejadas a través de cuentas individuales propiedad de los trabajadores, con el fin de acumular saldos, mismos que se aplicarán para fines de previsión social o para la obtención de pensiones o como complemento de éstas (p.2).

Los sistemas de pensiones en prácticamente todo el mundo surgieron como parte del estado benefactor donde los gobiernos se comprometían a brindar pensiones al momento de la vejez.

La creación y consolidación de la seguridad social fue una parte fundamental para garantizar el otorgamiento de una pensión durante la vejez. En México, de acuerdo Vázquez Colmenares (2017), entre 1921 y 1943, hubo un proceso de maduración y negociación entre la clase política, empresarial y trabajadora con la finalidad de construir la seguridad social, donde la creación de nuevas leyes e instituciones ayudaron a lograr este objetivo.

El 19 de enero de 1943 se publicó en el Diario oficial de la Federación la ley de seguro social y también se creó el IMSS, diez años después, México se suscribió al convenio sobre seguridad social 102 de la OIT, en 1959 se promulgo la ley del ISSSTE y a partir de ese año esta institución estaría a cargo de los trabajadores del sector público y el IMSS de los trabajadores del sector privado.

En México operó un sistema de pensiones basado en reparto o de beneficio definido, el cual era financiado con una pequeña parte del sueldo de los trabajadores activos, otra del patrón y una ultima del gobierno, era posible otorgar una pension vitalicia gracias a que habia muchos trabajadores

jovenes y muy pocos pensionados, ademas, la expectativa de vida hasta antes de 1970 no superaba los 60 años.

En 1973 se hizo una reforma a la ley del seguro social, dichos cambios incluían, un seguro del retiro para los trabajadores del sector privado, este comprendía de una pensión vitalicia y se conoce como sistema de beneficio definido. Esta mecánica fue lograda gracias a que, en esos años, en México, había en su mayoría trabajadores jóvenes y pocos pensionados, en otras palabras, existían mayores aportaciones de trabajadores jóvenes que gastos de los retirados, además la expectativa de vida era de 50 a 60 años. Entre los cambios más importantes de esa reforma se encuentran reconocer a los trabajadores, “un seguro de enfermedades y maternidad, un seguro de invalidez, un seguro de muerte, un seguro de vejez, un seguro por cesantía en edad avanzada, un seguro de retiro, y varias prestaciones sociales y ayudas familiares” (Colmenares, 2016, p.18).

En 1992 se creó un sistema de ahorro para el retiro independiente, conocido como el SAR 92, fue pensado con la idea de incrementar los ahorros de los trabajadores durante su vejez y sirvió de base para la aplicación de su sucesor, el SAR 97. En el los patrones debían aportar el 2 por ciento del salario base de cotización del trabajador de manera bimestral en una institucion autorizada y los trabajadores podian retirar esos recursos al cumplir la edad de jubilacion, sin embargo, este sistema pronto fue remplazado debido a que no existia un base solida para continuar con su aplicación.

Tabla 1. Principales características SAR 92 Y SAR 97

SAR 92	SAR 97
Los recursos se depositaban en una cuenta bancaria	El ahorro se hace en una cuenta individual
Aportación patronal del 2% de salario base de cotización del trabajador de manera bimestral	Aportación tripartita: patrón, trabajador y estado
Buscaba incrementar los ahorros de los trabajadores	Su objetivo principal es ser el sistema principal, administrar profesionalmente lo ahorros de los trabajadores, así como vigilar e incrementar sus recursos para su retiro.
Fue un ahorro complementario al sistema de beneficio definido	Los trabajadores pueden complementar sus ahorros en la subcuenta ahorro voluntario

Fuente: elaboración propia con información de la (Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro, 2021)

La Ley del Seguro Social volvió a reformarse en diciembre de 1995, el motivo principal fue cambiar el sistema de pensiones de beneficio definido de los trabajadores afiliados al IMSS al sistema de contribución definida o de cuentas individualizadas. Entre las razones para buscar el cambio de sistema estaban, el cambio en la demografía de México, ya que paso de ser una sociedad rural a ser una en su mayoría urbana (el 80% vivía en ciudades), el aumento de la esperanza de vida y el aumento en el mercado de trabajo (existía crecimiento exponencial de trabajadores que se afiliaron al IMSS), además de las crisis de los setenta y ochenta. Todos estos cambios dejaron condiciones en donde había menos trabajadores jóvenes y aumentaba el número de pensionados, por consecuencia un número mayor de pensiones por pagar.

En 1997 entró en vigor la reforma al sistema de pensiones del 95 dando paso a el Sistema de Ahorro para el retiro, mejor conocido como “sistema de contribución definida o de cuentas individuales”, siendo la inviabilidad financiera del sistema de beneficio definido uno de los motivos principales para que el gobierno optara por cambiar de sistema.

Diez años después comenzó a reformarse el sistema de pensiones del sector público, modificando sus bases para alinearlos al sistema de contribución definida. Estas modificaciones entraron en vigor el 01 de abril de 2008 y a partir de entonces las nuevas generaciones de trabajadores estaría en un esquema de cuentas individualizadas.

1.3 El sistema de pensiones en México

“Los sistemas de pensiones tienen como objetivo proteger el flujo de ingresos de un trabajador y su familia” (Soberón, 2001, p.191), uno de sus objetivos principales es lograr que el trabajador cuente con suficientes recursos que le permitan satisfacer sus necesidades y contar con suficientes recursos en caso de sufrir algún percance que le impida seguir trabajando, por cesantía en edad avanzada, por muerte prematura o simplemente por vejez. “El objetivo de un plan de pensiones es que los miembros alcancen cierta tasa de reemplazo, que se define como el porcentaje que representa la pensión del último salario del trabajador” (Ibid., p.192).

De acuerdo con un estudio realizado por la CEPAL (2020), el sistema de pensiones en México se compone de cuatro pilares que conforman a todos los sistemas de pensiones: pilar cero, pilar uno, pilar dos y pilar tres. El pilar cero es el que está dirigido a atender a la población más vulnerable del país, principalmente a adultos mayores y discapacitados, este pilar es mejor conocido como pensiones no contributivas y son financiadas por el estado. El pilar uno es mejor conocido como beneficio definido o reparto y es el antiguo sistema de pensiones que operó hasta antes de julio de 1997. Por su parte el pilar dos corresponde al sistema de contribución definida, mismo que empezó a operar a partir del 1 de julio de 1997 y es en el cual basamos nuestra investigación.

En el pilar 3 “se constituye por diferentes tipos de ahorro voluntario, como las cuentas individuales, planes de ahorro privados para pensiones y planes ad hoc de los empleadores. Son esquemas flexibles, discrecionales y distintos entre ellos” (CEPAL, 2020)

En México existen gran variedad de sistema de pensiones, siendo los más populares el sistema de beneficio definido y el de contribución definida. Sin embargo, muchas instituciones cuentan con sistemas diferentes y con características independientes, mismas que representan un problema debido a la inviabilidad financiera que estos representan a las finanzas públicas del país.

Si quisiéramos tener una idea de cuántos sistemas de pensiones existen en los municipios, en las paraestatales, en los estados, en las universidades y en el ámbito federal llegaríamos a un censo superior a mil, en donde cada sistema tiene características propias. A lo anterior debe agregarse el hecho de que, dentro de una misma universidad, municipio o estado, aplican condiciones distintas para ciertos grupos de empleados (Farías, 2014, p.9).

Muchas empresas públicas y privadas cuentan con un sistema de pensiones con características y reglas independientes, por medio del cual, sus trabajadores accederán a su retiro, sin embargo, muchos de estos carecen de viabilidad financiera. “La gran mayoría de los regímenes pensionarios restantes aún no se atreve a hablar —siquiera— de su problema de insolvencia, mucho menos a intentar resolverlo” (Colmenares, 2012, p.15).

CAPÍTULO 2 EL NUEVO SISTEMA PENSIONES

2.1 El sistema de contribución definida

El nuevo régimen de sistema de pensiones comenzó operaciones el 1 de julio de 1997, marcando una antes y un después en el régimen de cotización de los trabajadores, siendo el sistema de beneficio definido el antecesor y el sistema de contribución definida el sucesor.

Este nuevo esquema tiene la característica principal de un ahorro tripartito; en donde las aportaciones de los trabajadores, del patrón(es) y el estado se concentran en una cuenta individual para cada trabajador, y siendo una Administradora de Fondos para el Retiro (AFORE) la encargada de administrar los recursos, todo ello regulado y supervisado por la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CONSAR). A partir de la aplicación de este nuevo sistema, el sistema de ahorro para el retiro se convirtió en el pilar de las pensiones en México, el cual promovió la aplicación del sistema de contribución definida basado en cuentas individuales, donde el ahorro de los trabajadores después de ser invertido sería la pensión con la que se quedarían al final de su vida laboral.

Según información de la CONSAR (2018), el sistema de ahorro para el retiro es el pilar obligatorio contributivo, especialmente para los trabajadores cotizantes IMSS y al ISSSTE, en el cada trabajador acumula sus ahorros en una cuenta individual y ese dinero es profesionalmente administrado por una Administradora de Fondos para el Retiro (AFORE). Las afores son las encargadas de invertir esos recursos y al final de la vida laboral de trabajador deberá entregárselos al jubilado para que puedan financiar su pensión.

Para entender mejor como funciona el sistema de contribucion definida es importante conocer algunos conceptos indispensables, entre los que citamos:

Afore

Sus siglas significan Administradora de Fondos para el Retiro y en el artículo 18 de la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro (2020) las define como “entidades financieras que se dedican de manera habitual y profesional a administrar las cuentas individuales y canalizar los recursos de las subcuentas que las integran, así como a administrar sociedades de inversión (p.12).

Salario Base de Cotización (SBC)

Según InverCap Afore (2022) “es el promedio de lo que un trabajador gana por día. Se calcula sumando su salario base más las prestaciones de ley y otras adicionales, entre los 365 días del año”. El artículo 27 de la Ley del Seguro Social (2021) menciona que se integra con “los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo”, y sirve para calcular las contribuciones que tienen que pagar los trabajadores, patrón y estado como parte de las pensiones.

Tasa de remplazo

La CEPAL menciona que “el concepto tasa de reemplazo hace referencia a la relación entre el nivel de la pensión y el nivel de ingresos con que se realizaron las aportaciones a lo largo del ciclo laboral del individuo”, es decir, una comparación de la cantidad que cobrará una persona cuando se jubile en con su último sueldo que percibía cuando era trabajador activo.

Unidad de Medida y Actualización (UMA)

El INEGI la define como “la referencia económica en pesos para determinar la cuantía del pago de las obligaciones y supuestos previstos en las leyes federales, de las entidades federativas, así

como en las disposiciones jurídicas que emanen de todas las anteriores”. En 2022 su valor diario es de 96.22, 2 925.09 mensual y anual 35 101.08 pesos mexicanos.

2.1.1 Sistema de Contribución Definida del IMSS de 1997 a 2022

Las aportaciones por concepto de retiro, cesantía y vejez de un trabajador que cotiza bajo el sistema de contribución definida, hasta antes de la reforma de 2020, representaban el 6.5% de su salario base de cotización, y este porcentaje se divide de la siguiente manera: “el 1.125% aportado por el trabajador, 5.150% por los patrones y 0.225% por el gobierno federal” (Solis, 2019), que además realiza aportaciones en diferentes niveles a cuota social, misma que busca incrementar los ahorros de trabajadores con menores ingresos(entre menores ingresos perciba un trabajador mayor será el porcentaje asignado a esta cuota).

Este sistema traería consigo nuevos requisitos para poder acceder a todos los beneficios, y en caso de no cumplirlos, los trabajadores tendrán una negativa a su pensión (estos requisitos aplican hasta antes de la reforma de 2020).

Según información de la CONSAR (2018) los trabajadores debían cumplir con los siguientes requisitos para tener derecho a una pensión

- Alcanzar 1250 semanas cotizadas al IMMS
- Cumplir 65 años para obtener una pensión por retiro en vejez, o 60 años para cesantía.

En caso de no alcanzar los requisitos antes mencionados, los trabajadores tendrían una negativa en la pensión y en dicha circunstancia su ahorro será entregado en una sola exhibición (a la edad de retiro) y podrán usarlos sin ninguna restricción. Existe otra situación en la que los trabajadores cumplen con los requisitos anteriores pero sus ahorros no les alcanzan para cubrir el equivalente a

una renta vitalicia de un salario mínimo, en este caso el gobierno se encargara de proveer una pensión mínima garantizada.

2.1.2 Generalidades del Sistema de Contribución Definida del ISSSTE

Las aportaciones obligatorias por concepto de retiro, cesantía y vejez de un trabajador que cotiza bajo el sistema de contribución definida en el ISSSTE representan “11.3% del salario base del trabajador y es aportada de la siguiente manera: 5.175% por el Estado, en su papel de empleador, y 6.125% por el trabajador” (CONSAR, 2018, p.38), además, el Gobierno hace otra aportación por concepto de cuota social, la cual es uniforme para todos los trabajadores.

Existe un concepto de aportación extra llamado ahorro solidario, el cual es opcional y representa una alternativa para incrementar los ahorros de los trabajadores, ya que, por cada peso que aporte un trabajador, el gobierno aportará 3.25 pesos (con un límite máximo del 2% del salario del trabajador).

Al igual que en el IMSS este sistema de cuentas individuales del ISSSTE trajo consigo nuevos requisitos para poder acceder a todos sus beneficios, y en caso de no cumplirlos, los trabajadores tendrán una negativa a su pensión.

Para que un trabajador tenga derecho a una pensión, debe cumplir con

- Tener 65 años
- Alcanzar 25 años cotizados al ISSSTE

Si un trabajador no cumple con estos requisitos, este recibirá una negativa en la pensión y sus ahorros le serán entregados en una sola exhibición.

Según la CONSAR (2018) para tener derecho a la pensión mínima garantizada del ISSSTE los trabajadores deben tener al menos 25 años cotizados al instituto y dicha pensión será de 4756 pesos.

2.1.3 Diferencias con el Esquema Anterior

El sistema anterior o de beneficio definido (BD) tenía ciertas peculiaridades que cambiaron con el sistema de contribución definida (CD), mismas que podemos observar en la tabla siguiente.

Tabla 2 *Diferencias entre los dos sistemas de pensiones*

Beneficio Definido	Contribución Definida
El saldo del trabajador permanecía en una cuenta global	El trabajador tiene su propia cuenta individual
El trabajador desconocía su saldo	El trabajador conoce su saldo, por medio de los estados de cuenta que recibe de la afore que administra su cuenta
No existía la posibilidad de que el trabajador, realizara aportaciones para incrementar su pensión futura	El trabajador tiene la posibilidad de efectuar aportaciones voluntarias, con posibilidad de retiro cada seis meses
La pensión era la misma para todos los trabajadores	Se consideran todas las semanas de cotización del trabajador
No existía la cuota social (aportación subsidiada por el gobierno federal)	La pensión que se forma no pierde el poder adquisitivo

Fuente: Con información de CONSAR, 2018

2.2 Nueva Reforma 2020

En el año 2020 en México se puso a votación en el senado de la república una nueva reforma a la Ley del Sistema de Ahorro para el Retiro, misma que se aprobó y fue publicada el 16 de diciembre de 2020, de igual manera ese mismo año se publicó una reforma a la Ley del Seguro Social, la cual, entró en vigor el 1 de enero de 2021.

El objetivo principal de estas reformas fue fortalecer al sistema de contribución definida, y así mejorar sus condiciones, ofrecer mayores beneficios a los trabajadores cotizantes al IMMS y corregir ineficiencias que se señalaron en años anteriores.

La reforma a Ley del Sistema de Ahorro para el Retiro, modifico ciertos requisitos para poder acceder a los beneficios del sistema, entre los principales encontramos:

La reducción de las semanas de cotización al IMSS: se redujo de 1250 a 750 las semanas de cotización para poder acceder a los beneficios de la pensión

El aumento de las aportaciones obligatorias: ahora el trabajador podrá incrementar el nivel de sus ahorros al pasar de 6.5% hasta el 15% en 2030, este último porcentaje se podrá alcanzar gradualmente hasta llegar a este porcentaje.

De acuerdo con información del Banco de México (2021) se incrementarán gradualmente las aportaciones patronales, de 5.15% al 13.875 del SBC en 2030. Dicho incremento será de la siguiente manera:

Se empezará con un incremento gradual de las contribuciones patronales (tabla 3), la aportación por cesantía y vejez pasará de 3.150% a 11.875% en 2030 según el salario base de cotización del trabajador (tabla 4) y la aportación por retiro se mantendrá en el 2% del SBC.

Tabla 3 Aportación patronal por Cesantía y Vejez 2030

Salario base de cotización del trabajador	Cuota Patronal
1.00 SM*	3.150%
1.01 SM a 1.50 UMA**	4.202%
1.51 a 2.00 UMA	6.552%
2.01 a 2.50 UMA	7.962%
2.51 a 3.00 UMA	8.902%
3.01 a 3.50 UMA	9.573%
3.51 a 4.00 UMA	10.077%
4.01 UMA en adelante	11.875%

Fuente: (Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro, 2021)

Notas:

*Salario Mínimo

** Unidad de Medida y Actualización

Tabla 4 Aumento de Aportaciones patronales por cesantía y vejez

Salario base de cotización	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
1.0 SM*	3.150%	3.150%	3.150%	3.150%	3.150%	3.150%	3.150%	3.150%
1.01 SM a 1.50 UMA**	3.281%	3.413%	3.544%	3.676%	3.807%	3.939%	4.070%	4.202%
1.51 a 2.00 UMA	3.575%	4.000%	4.426%	4.851%	5.276%	5.701%	6.126%	6.552%
2.01 a 2.50 UMA	3.751%	4.353%	4.954%	5.560%	6.257%	6.759%	7.360%	7.962%
2.51 a 3.00 UMA	3.869%	4.588%	5.307%	6.026%	6.745%	7.464%	8.183%	8.902%
3.01 a 3.50 UMA	3.953%	4.756%	5.559%	6.361%	7.164%	7.967%	8.770%	9.573%
3.51 a 4.00 UMA	4.016%	4.882%	5.747%	6.613%	7.479%	8.345%	9.211%	10.077%
4.01 UMA en adelante	4.241%	5.331%	6.422%	7.513%	8.603%	9.694%	10.784%	11.875%

Fuente: Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro, 2020.

La aportación gubernamental se concentrará en los trabajadores con menores ingresos, con aquellos que se encuentren entre 1 salario mínimo y 4 UMA, en esos casos la aportación gubernamental complementará a las aportaciones patronales dado que sumada a la patronal será el 13.875% del salario base de cotización de estos trabajadores (esto de acuerdo con el aumento anual).

Disminución de las comisiones: junto a la CONSAR se logró que las Afore redujeran las comisiones cobradas a los trabajadores. La ley del SAR (2020) en el artículo 37 nos menciona que estas estarán reguladas a un máximo, el cual será un promedio de las comisiones cobradas en países como Estados Unidos, Chile y Colombia

Las comisiones que cobren las administradoras de fondos para el retiro estarán sujetas a un máximo, el cual resultará del promedio aritmético de los cobros en materia de comisiones en los sistemas de contribución definida de los Estados Unidos de América, Colombia y Chile, de conformidad con las políticas y criterios que al efecto emita la Junta de Gobierno de la Comisión de conformidad con el párrafo anterior. En la medida en que las comisiones en estos países tengan ajustes a la baja serán aplicables las mismas reducciones y, en caso contrario, se mantendrá el promedio que al momento se esté aplicando (p.20).

Con estos cambios se busca mejorar las condiciones de los trabajadores cotizantes al IMMS y hacer más accesible el acceso a una pensión, brindando mayores beneficios y haciendo más atractivo al esquema de contribución definida.

2.3 Marco Legal

Una parte esencial para el funcionamiento del sistema de contribución definida es el marco legal, ya que en él se encuentra toda la normativa, y es donde se sustentan todas sus disposiciones vigentes. Además, este da certeza tanto a instituciones como a la sociedad en general de su correcta aplicación, del buen manejo de los ahorros, y con ello cuidando el bienestar de la clase trabajadora y las finanzas del país.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la ley del IMSS y la ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro fueron punto de partida para el establecimiento de todo un conjunto de leyes, normas y reglamentos que respaldan al sistema de ahorro para el retiro. Los principales documentos que amparan la correcta aplicación del sistema de contribución definida en México son:

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, publicada en el D.O.F. el 5 de febrero de 1917 y sus reformas. En su artículo 123 dicta normas del trabajo y en su fracción XXIX menciona sobre la importancia de la ley del seguro social, además de dar las bases mínimas sobre la seguridad social.

Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro, publicada en el D.O.F. el 23 de mayo de 1996 y sus reformas. La cual “tiene por objeto regular el funcionamiento de los sistemas de ahorro para el retiro y sus participantes previstos en esta Ley y en las leyes del Seguro Social, del INFONAVIT y del ISSSTE”

- Ley del Seguro Social, publicada en el D.O.F. el 12 de marzo de 1973 y sus reformas.
- Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, publicada en el D.O.F. el 31 de marzo de 2007 y sus reformas.

Otras leyes y reglamentos que tambien tienen participacion en la reglamentacion de los sistemas de ahorro para el retiro son:

- Reglamento de la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro, publicado en el D.O.F. el 24 de agosto de 2009.
- Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores publicada en el D.O.F. el 24 de abril de 1972 y sus reformas
- Ley Federal del Trabajo, publicada en el D.O.F. el 1 ° de abril de 1970 y sus reformas.
- Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional, publicada en el D.O.F. el 28 de diciembre de 1963 y sus reformas.
- Ley de Protección y Defensa al Usuario de Servicios Financieros, publicada en el D.O.F. el 18 de enero de 1999 y sus reformas.
- Reglamento Interior de la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro, publicado en el D.O.F. el 17 de noviembre del 2015.
- Reglamento para el otorgamiento de pensiones del régimen de cuentas individuales del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, publicado en el D.O.F. el 21 de julio de 2009.
- Reglamento para el otorgamiento de pensiones de los trabajadores sujetos al régimen del artículo décimo transitorio del Decreto por el que se expide la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, publicado en el D.O.F. el 21 de julio de 2009.
- Acuerdo por el que se establecen Reglas Generales sobre el Sistema de Ahorro para el Retiro, publicado en el D.O.F. el 30 de abril de 1992 y sus reformas.

2.4 Organismos reguladores

La regulación del Sistema de Ahorro para el Retiro es esencial para garantizar su correcto funcionamiento, tanto para los trabajadores, patrones y Gobierno, el 22 de Julio de 1994 se crea la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CONSAR) con esta finalidad. Es conveniente que cada una de las leyes y normas sea aplicada según lo establecido, “la coordinación, regulación, supervisión y vigilancia de los Sistemas de Ahorro para el Retiro están a cargo de la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro” (CONSAR, 2016).

La CONSAR cuenta con personal muy capacitado en las áreas económico-administrativas y tecnologías de la información. Según Moreno (2000) esta comisión está integrada por representantes del gobierno federal, de institutos de seguridad social y de organizaciones de patrones y trabajadores en México, está dotada de autonomía, pero sin independencia propia ya que es un órgano desconcentrado de la SHCP (p.44).

2.4.1 Facultades de la CONSAR

La Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro, es el principal organismo regulador del sistema de contribución definida, es un órgano administrativo desconcentrado de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, tiene como propósito regular, coordinar y supervisar al sistema de ahorro para el retiro y sus participantes.

El artículo 5 de la ley de los sistemas de ahorro para el retiro (2020) nos detalla las facultades de esta comisión reguladora, entre las cuales podemos resumir

- I. Regular al sistema de ahorro para el retiro, desde sus bases, normas y participantes.
- II. Expedir normas mínimas que los participantes en el sistema deben cumplir en su estructura organizaciones y funcionamiento

- III. Emitir las reglas de operación a las que los participantes deben ajustarse.
- IV. Supervisar que los participantes cumplan lo establecido con las leyes vigentes.
- V. Administrar y operar, en su caso, la Base de Datos Nacional SAR;
- VI. Imponer multas o sanciones a quienes violenten la normatividad
- VII. Ser un órgano de consulta en lo referente a los sistemas de ahorro para el retiro.
- VIII. Presentar informes trimestrales al congreso sobre la situación de los sistemas
- IX. Establecer medidas para proteger los recursos ahorrados en problemas en los mercados financieros
- X. Brindar transparencia de todo el sistema al menos de manera trimestral.

CAPÍTULO 3 FUNCIONAMIENTO Y APLICACIÓN EN MÉXICO

3.1 Funcionamiento del Sistema de Contribución Definida en México

Comprender como funciona el sistema de contribución definida (CD) en México es muy importante, ya que a partir de ello podemos saber con mayor exactitud los alcances de este.

En este sistema se encuentran los trabajadores cotizantes del IMSS que comenzaron su vida laboral a partir del 1 de Julio de 1997, trabajadores del cotizantes del ISSSTE que iniciaron a partir del 1 de abril de 2007 y todos aquellos trabajadores de cualquiera de las instituciones que haya decidido cambiarse al sistema de cuentas individuales.

Un pilar principal de este sistema es el ahorro tripartito, tanto trabajador, patrón y gobierno aportaran distintas cantidades a la cuenta individual del trabajador. Los porcentajes de ahorro serán los mismos para todos los trabajadores, pero diferentes entre los cotizantes al IMSS y del ISSSTE.

La cuenta individual es un derecho indispensable de los trabajadores, esta será única para cada uno y estará integrada de subcuentas. De acuerdo con el artículo 74 de la ley de los sistemas de ahorro para el retiro, las cuentas individuales de los trabajadores afiliados IMSS se integran por las siguientes subcuentas:

- I. Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez;
- II. Vivienda;
- III. Aportaciones Voluntarias, y
- IV. Aportaciones Complementarias de Retiro

Por su parte, la cuenta individual de los trabajadores afiliados al ISSSTE, conforme al 74 bis de la misma ley, se integra por

I. Subcuenta de ahorro para el retiro

II. Subcuenta del fondo de la vivienda

III. Subcuenta de aportaciones voluntarias

La ley del ISSSTE en su artículo 76, ratifica lo dicho en la ley de los sistemas de ahorro para el retiro, aunque con distintos nombres en las subcuentas:

- I. Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez,
- II. Fondo de la Vivienda,
- III. Ahorro solidario,
- IV. Aportaciones complementarias de retiro,
- V. Aportaciones voluntarias y de ahorro a largo plazo

Las Administradoras de Fondos para el Retiro (AFORE) son encargadas de administrar los ahorros y buscar maximizar el rendimiento de estas, todo vigilado y supervisado por la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CONSAR).

Cabe resaltar que todo trabajador tiene derecho a elegir la Afore que más le convenga, siempre que esta esté autorizada por la CONSAR, y pueden cambiar a otra siempre que hayan cumplido como mínimo un año con su afore anterior. Además, los trabajadores pueden solicitar el cambio antes del año si su actual afore modifica sus comisiones o se fusiona con otra. Las afores están obligadas a abrir una cuenta (en caso de ser empleado nuevo) o en su caso a aceptar el traspaso de la cuenta (si un trabajador decide cambiar).

3.1.1 Trabajadores afiliados IMSS

Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez (RCV) 2022

Actualmente las aportaciones por concepto de retiro, cesantía y vejez de un trabajador representan el 6.5% de su salario base de cotización, y este porcentaje se aporta de la siguiente manera:

Retiro: es el 2% del salario base de cotización (SBC) del trabajador, esta aportación es patronal.

Cesantía en edad avanzada y Vejez: es una aportación tripartita; el trabajador aporta un 1.125%, el patrón el 3.150% y finalmente el Gobierno Federal aporta el 0.255%. Todas las aportaciones son sobre el SBC del trabajador (aforemovil, s.f.)

En resumen, podemos decir que el porcentaje de aportación a RCV es:

1.125% el trabajador

5.150% el patrón y,

0.225% el Estado

Además, el estado realiza aportaciones en diferentes niveles a cuota social, misma que busca incrementar los ahorros de trabajadores con menores ingresos (entre menores ingresos perciba un trabajador mayor será el porcentaje asignado a esta cuota).

I. Vivienda

Dada la enunciación en el artículo 29 de la ley del Infonavit, esta aportación es del cinco por ciento sobre el salario de los trabajadores y la realiza el patrón.

II. Aportaciones Voluntarias

Esta subcuenta está destinada para que el trabajador deposite ahorros que le permitan incrementar su cuenta.

Con las reformas aprobadas en 2020, a partir del 1 de enero de 2023 las aportaciones a las subcuentas de la cuenta individual de los trabajadores tendrán cambios importantes, entre los

principales se encuentra el incremento de la tasa de contribución hasta al 15%, cabe resaltar que el aumento de las aportaciones será gradualmente hasta llegar al 2030, y quedaran de la siguiente manera:

I. Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez (RCV) a partir de 2023

Retiro: 2% del SBC del trabajador, esta aportación es patronal.

Cesantía en edad avanzada y Vejez: es una aportación tripartita; el trabajador aportará un 1.125%, el patrón de 3.150% y hasta 11.875% dependiendo el año y intervalo del salario de su trabajador.

3.1.2 Trabajadores afiliados al ISSSTE

En base al artículo 102 de la ley del ISSSTE (2012), las aportaciones son conforme lo siguiente:

I. Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez

Retiro: es el 2% del salario base de cotización (SBC) del trabajador, esta aportación corresponde al patrón.

Cesantía en edad avanzada y vejez: el patrón aporta 3.175% y el trabajador el 6.125% sobre el SBC

Cuota social: 5.5% del salario mínimo general para la CDMX

II. Fondo de la Vivienda

Es una aportación por parte del empleador y es del 5% de salario base de cotización, según el artículo 194 de la ley del ISSSTE

III. Ahorro solidario

Es una opción para los trabajadores cotizantes al ISSSTE, y da opción al trabajador de que se le descuenta hasta el dos por ciento de su salario base de cotización, mismo que estará en la subcuenta

ahorro solidario. La Dependencia o entidad donde se encuentre el trabajador estará obligada a depositar tres pesos con veinticinco centavos por cada peso que aporte el trabajador a esta subcuenta (con un máximo de 6.5% del SBC del trabajador).

IV. Aportaciones complementarias de retiro

Son aportaciones voluntarias hechas por el trabajador o el empleador con el fin de incrementar el monto para el retiro

V. Aportaciones voluntarias y de ahorro a largo plazo

Son aportaciones voluntarias hechas por el trabajador o el empleador con el fin de incrementar el monto para el retiro, cuyo monto puede retirarse después de 5 años

3.2 Trabajadores bajo este régimen

Los trabajadores que coticen en el IMSS y hayan comenzado su vida laboral a partir del 1 de julio de 1997, los del ISSSTE que iniciaron del 1 de abril de 2007 en adelante, aquellos que decidieron cotizar en el nuevo régimen y aquellos trabajadores independientes que estén ahorrando en una cuenta individual en alguna afore, son los que se encuentran dentro del sistema de contribución definida.

De acuerdo con la información de la CONSAR, a finales de febrero de 2022 existían 70,754,439 cuentas individuales, estas son administradas por cada afore de acuerdo con la tabla 5

Tabla 5. Cuentas Administradas por las Afores

Afore	Trabajadores Registrados ¹	Trabajadores Asignados ²		Total de Cuentas Administradas por las Afores ⁵
		Con Recursos Depositados en Siefos ³	Con recursos Depositados en Banco de México ⁴	
Azteca	7,497,304	106,216	8,850,875	16,454,395
Citibanamex	8,758,401	806,081	0	9,564,482
Coppel	12,962,874	1,157,273	0	14,120,147
Inbursa	1,068,283	114,246	0	1,182,529
Invercap	1,977,820	132,857	0	2,110,677
PensionISSSTE	1,758,793	1,738,636	0	3,497,429
Principal	2,404,350	162,694	0	2,567,044
Profuturo	3,517,821	2,546,494	0	6,064,315
SURA	4,628,202	2,388,096	0	7,016,298
XXI Banorte	7,772,151	404,972	0	8,177,123
Total	52,345,999	9,557,565	8,850,875	70,754,439

Fuente: (Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro, 2022)

Notas:

Cifras al cierre de febrero de 2022

¹ Trabajadores que se registraron en alguna Afore. Incluye trabajadores independientes y cotizantes al ISSSTE.

² Trabajadores que no se registraron en alguna Afore y la CONSAR los asignó a una de acuerdo con las reglas vigentes.

³ Trabajadores que tienen una cuenta individual en Afore y que sus recursos están depositados en Siefos.

⁴ Trabajadores que tienen una cuenta individual en Afore y que sus recursos están depositados en el Banco de México. Incluye cuentas pendientes de ser asignadas.

⁵ A partir de enero de 2012 incluye cuentas pendientes de ser asignadas.

3.3 Pensión Mínima Garantizada

Es aquella que el gobierno garantiza a aquellos trabajadores que cumplan con determinados requisitos vigentes en las leyes correspondientes. Cuando hablamos de pensión garantizada debemos saber que esta será diferente para los trabajadores cotizantes del IMSS y del ISSSTE, por lo tanto, tendrán diferentes reglas.

3.3.1 Pensión Garantizada de IMSS

Es aquélla que el Estado asegura a quienes tengan sesenta años o más de edad, hayan cotizado mil o más semanas y que se calculará conforme a la tabla prevista en el artículo 170 de la ley del seguro social, considerando el promedio de su salario base de cotización durante su afiliación al Instituto. Para estos efectos, el salario señalado se actualizará conforme al Índice Nacional de Precios al Consumidor a la fecha en que se pensione el trabajador (LSS, 2020, Art.170)

Es importante aclarar que para 2022 se requieren como mínimo 775 semanas de cotización, y cada año se incrementarán en 25 semanas para que al 2031 se cumpla con lo requerido en el citado artículo anterior. El otorgamiento de esta pensión se aplicará de acuerdo a la tabla 6

Tabla 6. Cálculo de la Pensión Garantizada

			Semanas de cotización										
			11000	11025	11050	11075	11100	11125	11150	11175	11200	11225	11250
Salario Base de Cotización	Edad		Pensión Garantizada Mensual en Pesos										
1 SM a 1.99 UMA**	60		2622	2716	2809	2903	2997	3090	3184	3278	3371	3465	3559
	61		2660	2753	2847	2941	3034	3128	3221	3315	3409	3502	3596
	62		2697	2791	2884	2978	3072	3165	3259	3353	3446	3540	3634
	63		2734	2828	2922	3015	3109	3203	3296	3390	3484	3577	3671
	64		2772	2866	2959	3053	3147	3240	3334	3427	3521	3615	3708
	65 mas	o	2809	2903	2997	3090	3184	3278	3371	3465	3559	3552	3746
2.0 a 2.99 UMA	60		3409	3530	3652	3774	3896	4017	4139	4261	4383	4504	4626
	61		3457	3579	3701	3823	3944	4066	4188	4310	4431	4553	4675
	62		3506	3628	3750	3871	3993	4115	4237	4358	4480	4602	4724
	63		3555	3677	3798	3920	4042	4164	4285	4407	4529	4651	4772
	64		3604	3725	3847	3969	4091	4212	4334	4456	4577	4699	4821
	65 mas	o	3652	3774	3896	4017	4139	4261	4383	4504	4626	4748	4870
3.0 a 3.99 UMA	60		4195	4345	4495	4645	4795	4945	5094	5244	5394	5544	5694
	61		4255	4405	4555	4705	4855	5005	5254	5304	5454	5604	5754
	62		4315	4465	4615	4765	4915	5064	5214	5364	5514	5664	5814
	63		4375	4525	4675	4825	4975	5124	5274	5424	5574	5734	5874
	64		4435	4585	4735	4885	5034	5184	5374	5484	5634	5784	5933
	65 mas	o	4495	4645	4795	4945	5094	5244	5394	5544	5694	5844	5993
4.0 a 4.99 UMA	60		4982	5160	5338	5516	5694	5872	6050	6628	6405	6583	6761
	61		5053	5231	5409	5587	5765	5943	6121	6299	6477	6655	6832
	62		5124	5302	5480	5658	5836	6014	6192	6370	6548	6726	6904
	63		5196	5373	5551	5729	5907	6085	6263	6441	6619	6797	6975
	64		5267	5445	5623	5801	5978	6156	6334	6512	6690	6868	7046
	65 mas	o	5338	5516	5694	5872	6050	6228	6405	6583	6761	6939	7117
5.0 UMA en adelante	60		5769	5975	6181	6387	6593	6799	7005	7211	7417	7623	7829
	61		5851	6057	6263	6469	6675	6881	7087	7293	7499	7705	7911
	62		5933	6140	6346	6552	6758	6964	7170	7376	7582	7788	7994
	63		6016	6222	6428	6634	6840	7046	7252	7458	7664	7870	8076
	64		6098	6304	6510	6716	6922	7128	7334	7540	7746	7953	8159
	65 mas	o	6181	6387	6593	6799	7005	7211	7414	7623	7829	8035	8241

Fuente: (Ley del Seguro Social, 2020, Art.170)

Notas:

*Salario Mínimo

**Unidad de Medida y Actualización

3.3.2 Pensión Garantizada del ISSSTE

“Se otorga a personas que cumplan con los requisitos de la edad y 25 años de cotización al ISSSTE, pero que los recursos de su cuenta AFORE no le alcancen para contratar una Renta Vitalicia o un Retiro Programado” (MARCA CLARO, 2021). En 2020, de acuerdo con información oficial de la CONSAR, la pensión garantizada que otorga el ISSSTE era de \$5,127.08. Según la ley del ISSSTE (2012) su monto mensual será “la cantidad de tres mil treinta y cuatro pesos con veinte centavos, moneda nacional, misma que se actualizará anualmente, en el mes de febrero, conforme al cambio anualizado del Índice Nacional de Precios al Consumidor” (art.92).

3.4 Las Administradoras de Fondos para el Retiro

Las Administradoras de Fondos para el Retiro o Afores son las encargadas de administrar los recursos de las cuentas individuales de los trabajadores, la ley de los Sistema de Ahorro para el Retiro(2020) las define como “entidades financieras que se dedican de manera habitual y profesional a administrar las cuentas individuales y canalizar los recursos de las subcuentas que las integran [...], así como a administrar sociedades de inversión.”(art.18), por su parte Profuturo (2021) nos dice que una afore “es una institución financiera privada que se encarga de administrar los fondos para el retiro de los trabajadores afiliados al IMSS y al ISSSTE”. Por lo tanto, podemos decir que las Administradoras de Fondos para el Retiro son entidades financieras, constituidas formalmente en terminos de las leyes aplicables vigentes y cuyo fin principal es administrar los recursos de los trabajadores afiliados al IMSS y del ISSSTE que tengan a su cargo, procurando siempre incrementar esos recursos.

De acuerdo a colemnares (2017) las funciones principales de las las Afores son:

- I. Abrir, administrar y operar cuentas individuales de los trabajadores.

- II. Recibir las cuotas y aportaciones de seguridad social
- III. Individualizar las cuotas y aportaciones destinadas a las cuentas individuales, así como los rendimientos derivados de la inversión de las mismas;
- IV. Entregar a los trabajadores su estado de cuenta
- V. Prestar servicios de administración a las sociedades de inversión
- VI. Operar y pagar, bajo las modalidades que la Comisión autorice, los retiros programados;
- VII. Pagar los retiros parciales con cargo a las cuentas individuales de los trabajadores en los términos de las leyes de seguridad social;
- VIII. Entregar los recursos a las instituciones de seguros que el trabajador o sus beneficiarios hayan elegido, para la contratación de rentas vitalicias o del seguro de sobrevivencia;
- IX. Ofrecer atención y servicio a los ahorradores

En México existen 10 Administradoras de Fondos para el Retiro Autorizadas

- 1. Azteca
- 2. Citibanamex
- 3. Coppel
- 4. Inbursa
- 5. Invercap
- 6. PensionISSSTE
- 7. Principal
- 8. Profuturo
- 9. SURA
- 10. XXI Banorte

Estas Afores son las encargadas de invertir el dinero de la cuentas individuales, con el objeto de incrementar los ahorros del trabajador; lo hacen a través de las Sociedades de Inversión Especializadas de Fondos para el Retiro (SIEFORES). “Una SIEFORE es el fondo de inversión en el cual las AFORE invierten los recursos de los trabajadores para generar rendimientos” (CONSAR, 2021).

Los ahorros de cada trabajador se invierten en una SIEFORE Generacional, la cual se asigna dependiendo el año de nacimiento, “las AFORE invierten los recursos de los trabajadores que, de acuerdo con su año de nacimiento pertenecen al fondo generacional correspondiente, permitiendo crear estrategias de inversión más acordes a los perfiles de edad de los trabajadores” (Consar, 2021).

Las SIEFORES son asignadas de acuerdo a la siguiente tabla:

Tabla 7. Clasificación de Siefores

SIEFORE Generacional	Año de Nacimiento
SIEFORE Basica Inicial	de 1995 en adelante
SIEFORE 90-94	entre 1990 y 1994
SIEFORE 85-89	entre 1985 y 1989
SIEFORE 80-84	entre 1980 y 1984
SIEFORE 75-79	entre 1975 y 1979
SIEFORE 70-74	entre 1970 y 1974
SIEFORE 65-69	entre 1965 y 1969
SIEFORE 60-64	entre 1960 y 1964
SIEFORE 55-59	entre 1955 y 1959
SIEFORE Basica de pensiones	nacidos antes de 1955

Fuente: (Afore SURA, 2019)

3.4.1 Rendimientos

“Todos los recursos son administrados de manera profesional y especializada bajo los criterios financieros de mayor rentabilidad, como con los que se rigen los grandes inversionistas” (Colmenares, 2017, p.33).

“El rendimiento es la ganancia obtenida en una inversión, este se mide en porcentaje sobre el dinero que has invertido en tu Afore” (SURA, 2021) Los rendimientos dependen de varios factores, tipo de inversión, nivel de riesgo, plazos, etc. además, es importante elegir una afore que ofrezca rendimientos netos altos, ya que estos son distintos entre las afores existentes y es importante conocer las comisiones que cobra. “Los Rendimientos netos se refieren a la resta simple del rendimiento bruto que otorga la AFORE menos la comisión que cobra” (Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro, 2021). Los rendimientos netos se pueden comparar de acuerdo con la Siefore generacional a la que pertenece un trabajador

SIEFORE Básica Inicial

Recordemos que en ella son asignados los trabajadores cuyo año de nacimiento es de 1995 en adelante, con esta información podemos comparar los rendimientos netos de las afores (en este caso con cifras al cierre de febrero de 2022, ya que es la fecha en la que se realiza la investigación). Observemos la tabla de rendimientos, y con ello podemos darnos cuenta de que Profuturo es la Afore que ofrece el rendimiento más alto a sus ahorradores y en contraste Invercap la de menor en esta categoría.

Tabla 8. *Indicador de Rendimiento Neto SIEFORE Básica Inicial*

AFORE	Indicador de Rendimiento Neto
Profuturo GNP	6.87%
SURA	6.45%
XXI Banorte	5.83%
Citibanamex	5.77%
Principal	5.68%
Coppel	5.06%
PensionISSSTE	4.98%
Azteca	4.71%
Inbursa	4.62%
Invercap	4.50%
Promedio Simple	5.45%
Fuente: (Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro, 2022)	
Notas:	
Cifras al cierre de febrero de 2022	

Ahora veamos cómo se comporta los rendimientos en la demás Señores generacionales en el mismo periodo (con cifras al cierre de febrero de 2022).

SIEFORE Básica 90-94

En esta siefore se encuentran las personas nacidas entre 1990 y 1994

Tabla 9. *Indicador de Rendimiento Neto SB 90-94*

AFORE	Indicador de Rendimiento Neto
Profuturo GNP	6.94%
SURA	6.50%
XXI Banorte	6.15%
Citibanamex	6.05%
Principal	5.88%
PensionISSSTE	5.37%
Coppel	5.23%
Inbursa	4.81%
Azteca	4.81%
Invercap	4.78%
Promedio Simple	5.65%

Fuente: (Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro, 2022)

Notas:

Cifras al cierre de febrero de 2022

SIEFORE Básica 85-89

En esta Siefore se encuentran las personas nacidas entre 1985 y 1989

Tabla 10. *Indicador de Rendimiento Neto SB 85-89*

AFORE	Indicador de Rendimiento Neto
Profuturo GNP	7.12%
SURA	6.58%
XXI Banorte	6.29%
Citibanamex	6.25%
Principal	6.02%
Coppel	5.34%
PensionISSSTE	5.13%
Azteca	4.87%
Inbursa	4.76%
Invercap	4.63%
Promedio Simple	5.70%

Fuente: (Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro, 2022)

Nota:

Cifras al cierre de febrero de 2022

SIEFORE Básica 80-84

Para personas nacidas entre 1980 y 1984

Tabla 11. *Indicador de Rendimiento Neto SB 80-84*

AFORE	Indicador de Rendimiento Neto
Profuturo GNP	6.80%
SURA	6.28%
XXI Banorte	6.11%
Citibanamex	6.11%
Principal	5.71%
Coppel	5.16%
PensionISSSTE	5.05%
Azteca	4.68%
Invercap	4.59%
Inbursa	4.59%
Promedio Simple	5.51%

Fuente: (Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro, 2022)

Notas:

Cifras al cierre de febrero de 2022

SIEFORE Básica 75-79

Para personas nacidas entre 1975 y 1979

Tabla 12. *Indicador de Rendimiento Neto SB 75-79*

AFORE	Indicador de Rendimiento Neto
Profuturo GNP	6.26%
SURA	5.90%
Citibanamex	5.81%
Principal	5.72%
XXI Banorte	5.62%
PensionISSSTE	5.10%
Coppel	4.95%
Azteca	4.56%
Inbursa	4.45%
Invercap	4.03%
Promedio Simple	5.24%

Fuente: (Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro, 2022)

Notas:

Cifras al cierre de febrero de 2022

SIEFORE Básica 70-74

Para personas nacidas entre 1970 y 1974

Tabla 13. *Indicador de Rendimiento Neto SB 70-74*

AFORE	Indicador de Rendimiento Neto
Profuturo GNP	5.88%
SURA	5.64%
Citibanamex	5.55%
XXI Banorte	5.36%
Principal	5.30%
PensionISSSTE	4.90%
Coppel	4.56%
Azteca	4.47%
Inbursa	4.21%
Invercap	3.84%
Promedio Simple	4.97%

Fuente: (Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro, 2022)

Notas:

Cifras al cierre de febrero de 2022

SIEFORE Básica 65-69

Para personas nacidas entre 1965 y 1969

Tabla 14. *Indicador de Rendimiento Neto SB 65-69*

AFORE	Indicador de Rendimiento Neto
Profuturo GNP	5.53%
SURA	5.30%
XXI Banorte	5.11%
Principal	5.04%
PensionISSSTE	4.84%
Citibanamex	4.72%
Azteca	4.43%
Coppel	4.31%
Inbursa	4.03%
Invercap	3.58%
Promedio Simple	4.69%

Fuente: (Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro, 2022)

Notas:

Cifras al cierre de febrero de 2022

SIEFORE Básica 60-64

Para personas nacidas entre 1960 y 1964

Tabla 15. *Indicador de Rendimiento Neto SB 60-64*

AFORE	Indicador de Rendimiento Neto
Profuturo GNP	5.56%
SURA	5.28%
XXI Banorte	4.91%
PensionISSSTE	4.83%
Principal	4.71%
Azteca	4.47%
Coppel	4.43%
Inbursa	4.09%
Citibanamex	3.97%
Invercap	3.56%
Promedio Simple	4.58%

Fuente: (Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro, 2021)

Notas:

Cifras al cierre de febrero de 2022

SIEFORE Básica 55-59

Para personas nacidas entre 1955 y 1959

Tabla 16. *Indicador de Rendimiento Neto SB 55-59*

AFORE	Indicador de Rendimiento Neto
PensionISSSTE	4.49%
SURA	4.25%
Inbursa	4.25%
Profuturo GNP	4.18%
Azteca	4.00%
XXI Banorte	3.99%
Principal	3.75%
Coppel	3.68%
Citibanamex	3.64%
Invercap	3.47%
Promedio Simple	3.97%

Fuente: (Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro, 2022)

Notas:

Cifras al cierre de febrero de 2022

SIEFORE Básica de pensiones (SB0)

“Corresponde a personas de 60 años y mayores que están próximos a realizar retiros totales por pensión o negativa de pensión, así como los trabajadores del ISSSTE con bono redimido.”

(CONSAR, 2021)

Tabla 17. *Indicador de Rendimiento Neto SB de Pensiones*

AFORE	Indicador de Rendimiento Neto
SURA	3.65%
PensionISSSTE	3.51%
XXI Banorte	3.33%
Inbursa	3.28%
Citibanamex	3.23%
Azteca	3.22%
Coppel	3.20%
Principal	3.17%
Invercap	3.07%
Profuturo GNP	2.97%
Promedio Simple	3.26%

Fuente: (Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro, 2022)

Recordemos que podemos consultar los datos más recientes en la página de la CONSAR.

3.4.1 Comisiones

Las comisiones son la cantidad de dinero que una afore cobra a un trabajador por el servicio de administración, resguardo e inversión de sus ahorros de la cuenta individual. A lo largo del tiempo las comisiones han sido un tema polémico, ya que estas estaban por encima de las de otros países

“las comisiones cobradas por las AFORE en México siguen siendo elevadas en comparación internacional” (OCDE-CONSAR, 2016, como se citó en CEFP, 2020).

La reforma de 2020 trajo grandes cambios en el cobro de las comisiones, mismas que estarán reguladas a un tope máximo, el cual será el promedio del cobro de estas en otros países. De acuerdo a la ley del SAR (2020) esta resultará del promedio aritmético de comisiones en los sistemas de contribución definida de Estados Unidos, Colombia y Chile. En la medida en que las comisiones en estos países tengan ajustes a la baja serán aplicables las mismas reducciones y, en caso contrario, se mantendrá el promedio que al momento se esté aplicando (Art.37).

Las comisiones vigentes de cada afore, aprobadas para 2021 son las siguientes:

Tabla 18. *Comisiones de las AFORE*

AFORE	Comisión Anual (%)
Azteca	0.57
Citibanamex	0.57
Coppel	0.566
Inbursa	0.57
Invercap	0.57
PensionISSSTE	0.53
Principal	0.57
Profuturo	0.57
SURA	0.57
Promedio del sistema	0.5656

Fuente: (Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro, 2022)

Todas las Afores son reguladas por la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro o CONSAR por sus siglas, misma que es la responsable de regular a los Sistemas de Ahorro para el Retiro.

A continuacion se enlistan las principales facultades de la Consar

- Establece las reglas para que el SAR funcione adecuadamente.
- Vigila que se resguarden adecuadamente los recursos de los trabajadores.
- Supervisa que los recursos de los trabajadores se inviertan de acuerdo a los parámetros y límites establecidos por la Comisión (Régimen de inversión).
- Se asegura de que brinden la información requerida para los trabajadores (que te envíen tu Estado de cuenta tres veces por año, por ejemplo).
- Está facultada para imponer multas a las AFORE y sanciones a los empleados de éstas en caso de algún incumplimiento. (CONSAR, 2021)

3.5 Beneficios del SAR

El sistema de contribución en México ha traído muchos beneficios al país, desde impulsar el ahorro, hasta contribuir al buen desarrollo de la seguridad social en el país. Además, podemos enumerar los siguientes:

Ahorros individuales y no compartidos

Cada trabajador ahorra en su cuenta individual y podrá contar con esos recursos al final de su vida laboral.

Transparencia

Ese sistema permite tener cuentas claras, tener la posibilidad de solicitar información y estar respaldado por diversas leyes que permiten su eficiencia.

Acceder a inversiones profesionales

Los trabajadores pueden acceder a inversiones con grandes rendimientos, las cuales antes solo podían acceder grandes inversionistas.

Cambio de Afore

Cada persona tiene el derecho de traspasar sus ahorros a la afore de su gusto o conveniencia, sin que esto represente un riesgo para sus ahorros.

Ahorro Voluntario

Cada trabajador o trabajadora puede incrementar su nivel de ahorro a través del ahorro voluntario y así estar mejor preparado para el momento de su vejez.

Cambiar de sistema de cotización entre IMSS e ISSSTE

Este sistema ha permitido que trabajadores del IMSS que cambian a ser del ISSSTE y viceversa puedan continuar ahorrando en su misma cuenta sin que sus años de cotización o ahorros se pierdan.

Heredabilidad

Los trabajadores tienen el derecho de dejar a un beneficiario de sus ahorros en caso de que el fallezca.

CAPÍTULO 4 RETOS DEL SISTEMA Y PROPUESTAS DE MEJORA

4.1 Problemas, fallos y retos del sistema de contribución definida

A pesar de las mejores intenciones para que el sistema de contribución definida sea la mejor alternativa para los trabajadores mexicanos, este ha presentado muchas inconsistencias a lo largo del tiempo, mismas que se fueron señalando por varios expertos. Entre las principales encontramos la baja tasa de contribución, el cambio demográfico, la baja cobertura, los requisitos para obtenerla, y el aumento de la esperanza de vida

La OCDE en (2016), mencionó que la tasa de contribución era muy baja, y que una tasa de contribución del 6.5%, en el mejor de los casos, podría llevar a una tasa de reemplazo de apenas 26% para el trabajador promedio. Moody's ha señalado que las bajas tasa de remplazo del sistema de contribución definida podrían significar problemas para los futuros gobiernos al enfrentar una presión social para proporcionar beneficios de pensión extras.

El Banco Interamericano (2017) menciona que el cambio demográfico y las condiciones laborales en México son grandes retos que enfrentará el sistema de contribución definida, por su parte, Pedro Vásquez Colmenares, economista, escritor y experto en el tema explica en varias de sus investigaciones que uno de los principales problemas del sistema es la baja cobertura que este ofrece. Mauricio Ramírez Grajeda (2021), prevé que solo 4 de cada 10 personas que cotizan bajo el esquema de contribución definida, obtendrá una pensión porque cumplieron con las semanas cotizadas y el resto solo recibirá sus ahorros.

Otro problema significativo es el aumento de la esperanza de vida, en este sistema los ahorros del trabajador pueden no ser suficientes en caso de que el jubilado viva mas tiempo del calculado.

4.2 Mercado laboral en México

El mercado laboral en México se ha caracterizado por no ofrecer muchas oportunidades para la población económicamente activa en México, con bajos salarios, jornadas laborales excesivas y con muchos empleadores que no garantizan las prestaciones de seguridad social básicas para sus trabajadores, todo ello ha generado que los trabajadores cuenten con pocas oportunidades para obtener mejores fuentes de ingresos y muchos de ellos sin siquiera poder acceder a los derechos laborales vigentes en México. Datos publicados por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) muestran que la población ocupada en México en el primer trimestre de 2022 fue de 56.1 millones de personas, de los cuales solo 25.6 millones son empleos formales.

Debido a que la mayoría de las personas económicamente activas se encuentran en empleos informales, estas no reciben ninguna prestación, y, por ende, no cuentan con una cuenta individual que les permita ahorrar para la vejez, además la mayoría recibe un bajo salario y no cuentan con la suficiente información para ahorrar en algún mecanismo o en una cuenta individual y así poder tener recursos al final de su vida laboral. Este porcentaje de la población representarán un reto para el gobierno ya que solo tendrán como opción una pensión no contributiva. El estado, en su papel de garantizar la seguridad social, deberá provisionar grandes cantidades de recursos para atender a esta parte de la población.

4.3 Salario y Ahorro en Pensiones

En el segundo trimestre de 2022 la Población económicamente activa fue de 59.3 millones de personas, 57,420,677 millones se encontraba ocupada y 1.9 millones desocupada. De la población ocupada 32,009,294 pertenecen al sector informal y 25,411,383 contaban con un empleo formal. La población ocupada se compone de la siguiente manera

- Trabajadores subordinados y remunerados (68%) 39,207,259
- Trabajadores por cuenta propia (23%)12,976,887
- Empleadores (5%) 2,986,824
- Trabajadores no remunerados (4%) 2,249,707

Los Trabajadores subordinados y remunerados son la mayor parte de la población analizada en nuestra investigación, ya que por sus condiciones laborales, son aquellas que ahorrarán en una cuenta individual, sin embargo el 31% de ellos, apenas percibe ingresos iguales salario mínimo, 39% gana hasta 2 salarios mínimos y solo el 2% gana más de 5 salarios mínimos, esto de acuerdo a datos oficiales de la encuesta nacional de ocupación y empleo del segundo trimestre de 2022 del INEGI.

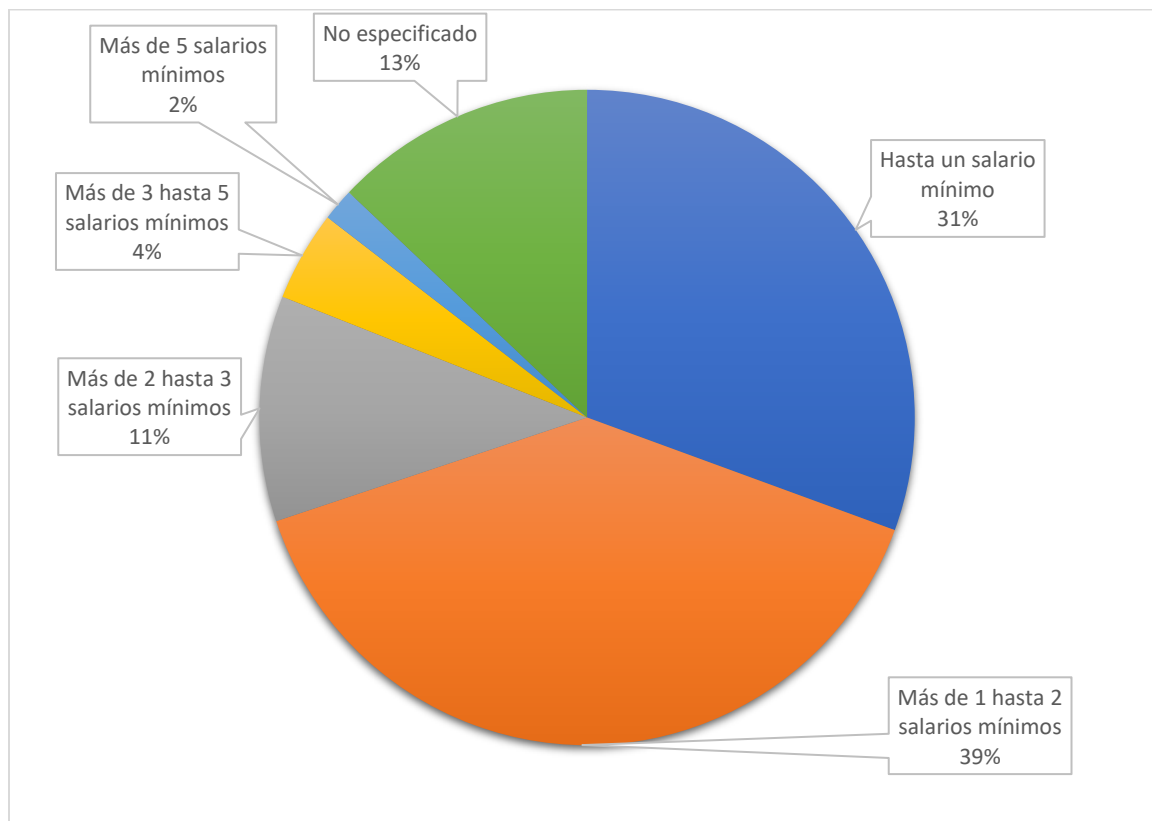
Tabla 19. *Nivel de ingresos Subordinados y remunerados*

Nivel de ingresos	cantidad
Hasta un salario mínimo	11,992,449.00
Más de 1 hasta 2 salarios mínimos	15,403,858.00
Más de 2 hasta 3 salarios mínimos	4,363,873.00
Más de 3 hasta 5 salarios mínimos	1,743,094.00
Más de 5 salarios mínimos	628,011.00
No especificado	5,075,974.00

Fuente: (ENOE, 2022)

De acuerdo con los datos mencionados en la tabla anterior, el nivel de ingresos de los trabajadores es muy bajo, lo que significa que el trabajador estará aportando una tasa de ahorro demasiado baja ya que esta corresponde a sus ingresos, al igual que las aportaciones del patrón y del estado.

Figura 1 *Ingresos de los Trabajadores subordinados y remunerados*



4.4 Baja Cobertura

Este sistema está enfocado a aquellos trabajadores que cotizan en el IMSS y comenzaron su vida laboral a partir del 1 de Julio de 1997 y del ISSSTE que comenzaron a 1 de abril de 2008 o quienes hayan decidido cotizar bajo el régimen de cuentas individuales. Además, permite que aquellos trabajadores independientes o que no coticen en ninguna de las anteriores, se incorporen, solo deben apertura una cuenta individual en una Afore de su agrado.” Los trabajadores afiliados tienen derecho a la apertura de su cuenta individual de conformidad con la Ley del Seguro Social, Social” art.74, LSAR, 2020), dejando fuera a aquellos que no están en lo antes mencionado (empleados informales, independientes, etc.).

4.5 Semanas de cotización

Cuando una persona accede a un empleo formal, esta es dada de alta por su empleador (ante el IMSS o ISSSTE), durante el tiempo que se mantiene trabajando, se realizan aportaciones tripartitas (trabajador, patrón y gobierno), cada semana que se realicen esas aportaciones y a esas se les conoce como semanas cotizadas.

Tanto el IMMS como el ISSSTE establecen un mínimo de semanas para poder acceder a los beneficios del sistema.

Tabla 20. *Semanas de cotización requeridas en 2022*

	IMMS	ISSSTE
Pensión por Vejez	775	25 años de cotización
Pensión por Cesantía	775	25 años de cotización
Pensión mínima garantizada	775	25 años de cotización

Fuente: (Con datos de la Consar, 2022)

Nota: Las semanas de cotización requeridas en el IMMS aumenta en veinticinco semanas cada año

4.6 Aumento de la esperanza de vida

El aumento de la esperanza de vida representa uno de los retos más grandes en el sistema de contribución definida, debido a que este dato puede variar dependiendo de cada persona, sus ahorros podrían resultar insuficiente para aquellas que vivan más tiempo. Por ejemplo, si un trabajador se retira a los 65 años y se espera que viva entre 10 y 15 años más, pero al final vive 30 años sus ahorros no le alcanzaran para solventar sus gastos. “El aumento en la esperanza de vida

es algo bueno y deseado, pero al mismo tiempo supone un desafío para los sistemas de previsión pública, porque exige pagar pensiones a los jubilados durante más tiempo” (BBVA, 2020).

En México, al paso de los años la esperanza de vida ha aumentado significativamente, de acuerdo con datos del INEGI (2022) en 1930 la esperanza de vida promedio en México era de 34 años, 70 en 1970 y 75 en 2019, además, se estima que en 2050 la esperanza de vida en mujeres sea de 82.6 años y 76.7 para hombres. Esto representa un enorme reto para los trabajadores que se retiren por el sistema de cuentas individuales, ya que una esperanza de vida mayor significa que deben contar con mayores recursos para hacer frente a los gastos durante su vida de retiro. “Si quisiéramos financiar periodos de vida más largos, tendremos que actuar de forma más inteligente, trabajar más tiempo, ahorrar más para la jubilación y reestructurar la Seguridad Social” (World Economic Forum, 2017).

4.7 Propuesta de Mejora

Sin duda el sistema de contribución definida tiene una estructura robusta ya que, a través de las cuentas individuales, las Afores y la CONSAR se ha logrado que su funcionamiento operativo sea eficiente. Por esta razón se propone usar esa estructura ya creada, y con los datos que proporciona el Inegi, abrir una cuenta individual a toda la población económicamente activa, una vez creada, el estado en su papel de garantizar el ingreso durante la vejez deberá realizar aportaciones tomando el salario mínimo como salario base de cotización para las personas. Las Afores y la Consar deberá realizar su misma labor como en la actualidad. La persona (esta puede ser empleado informal, independiente o desempleado) ahora estará consciente que debe ahorrar para su vejez; este deberá aportar el porcentaje correspondiente a un trabajador con un salario mínimo (siempre que pueda).

Con lo anterior se busca que aquellas personas que quedan fuera del sistema ahora puedan empezar a ahorrar sin tener en un empleo formal, estén conscientes de la importancia que tiene el ahorro para el retiro, y puedan planificar su futuro. Además, con esto el estado tendrá una provisión de recursos destinados a la pensión a adultos mayores, lo cual puede ser una alternativa a las pensiones no contributivas.

CAPITULO 5 CONCLUSIONES

El sistema de contribución definida es más complejo de la percepción inicial, hay muchos conceptos que requieren tener un conocimiento técnico para comprenderlo, tal es el caso del calculo de tus aportaciones, además de tener conocimiento de muchas leyes y reformas para conocer a profundidad su alcance.

A través de nuestra investigación se logró explicar de forma clara su funcionamiento del sistema de contribución definida. Se muestra que la pensión durante la vejez es un derecho humano fundamental, el cual se ha establecido en nuestro país y cada vez se adoptan más medidas recomendadas por organismos internacionales para mejorarlo. A pesar de la búsqueda constatare por brindar las mejores oportunidades a los trabajadores mexicanos con el sistema de contribución definida, este no ha sido lo más eficiente ya que hasta antes de 2020 la tasa de contribución era demasiado baja, los requisitos eran muy exigentes para que un trabajador tuviera oportunidad de aprovechar sus beneficios. A pesar de la reforma de 2020 con la cual se buscó solucionar estos problemas aun falta tiempo para saber si con estos cambios el sistema será eficiente, además, aun falta contemplar el aumento de la esperanza de vida y las condiciones laborales de nuestro país.

BIBLIOGRAFÍA

Afore SURA. (Octubre de 2019). *SURA*. Obtenido de SURA:
<https://aforesura.com.mx/afore/pdf/AF010SIEFORESNOVIEMBRE2019RGB.pdf>

aforemovil. (s.f.). *aforemovil.com*. Obtenido de aforemovil.com:
<https://www.aforemovil.com/preguntas.html>

Amedirh. (11 de Febrero de 2022). *Amedirh*. Obtenido de
<https://www.amedirh.com.mx/servicios/actualidad-rh/cuantos-mexicanos-podran-vivir-con-sus-ahorros-para-el-retiro/>

Antonio, Y. C. (2017). ALTERNATIVAS DE SEGURIDAD SOCIAL EN MÉXICO. *Horizontes de la Contaduría en las Ciencias Sociales*, 29. Obtenido de
https://www.uv.mx/iic/files/2017/12/horizontes_06_art03.pdf

Banco de México. (03 de Marzo de 2021). *Banxico*. Obtenido de banxico:
<https://www.banxico.org.mx/publicaciones-y-prensa/informes-trimestrales/recuadros/%7B097F33DE-A56A-DA9E-9620-7A9CDC32AA8B%7D.pdf>

Banco Interamericano de Desarrollo . (Marzo de 2019). *IDB*. Obtenido de
https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Diagn%C3%B3stico_del_sistema_de_pensiones_mexicano_y_opciones_para_reformarlo_es_es.pdf

BBVA. (14 de Enero de 2020). *BBVA*. Obtenido de BBVA: <https://www.bbva.com/es/la-gente-vive-mas-como-afecta-a-mi-pension/>

CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN. (2009). *LEY DE LOS SISTEMAS DE AHORRO PARA EL RETIRO*. Diario Oficial de la Federación. Obtenido de http://www.conasami.gob.mx/pdf/reglamentos/5_Reg_LEY_SAR_240809.pdf

CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN. (2012). *LEY DEL INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO*. CDMX: Diario Oficial de la Federación. Obtenido de https://www.senado.gob.mx/comisiones/seguridad_social/docs/LEY_ISSSTE.pdf

CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN. (28 de Mayo de 2012). *Senado*. Obtenido de https://www.senado.gob.mx/comisiones/seguridad_social/docs/LEY_ISSSTE.pdf

CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN. (2020). *LEY DEL SEGURO SOCIAL*. CDMX: Diario Oficial de la Federación.

CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN. (2020. 16 de Diciembre). *LEY DE LOS SISTEMAS DE AHORRO PARA EL RETIRO*. Diario Oficial de la Federación. Obtenido de http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/52_161220.pdf

Centro de Estudios de las Finanzas Públicas. (11 de Diciembre de 2020). *CEFP*. Obtenido de *CEFP*: <https://www.cefp.gob.mx/publicaciones/nota/2020/notacefp0902020.pdf>

CEPAL. (Mayo de 2011). *cepal.org*. Obtenido de <https://www.cepal.org/es/publicaciones/7020-determinantes-tasas-reemplazo-pensiones-capitalizacion-individual-escenarios>

CEPAL. (2020). *CEPAL.org*. Obtenido de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45820/1/S2000382_es.pdf

Colmenares, P. V. (2016). *Para entender El Sistema de ahorro para el Retiro*. Ciudad de México, México: Nostra.

Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro. (14 de 09 de 2016). MANUAL DE ORGANIZACION GENERAL DE LA COMISION NACIONAL DEL SISTEMA DE AHORRO. México, México: Diario Oficial de la Federación.

Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro. (16 de Octubre de 2017). *Gobierno de México*. Obtenido de <https://www.gob.mx/consar/prensa/resultados-de-la-encuesta-nacional-2017-conocimiento-y-percepcion-del-sistema-de-ahorro-para-el-retiro-a-20-anos-de-su-creacion?idiom=es>

Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro. (30 de 09 de 202). *CONSAR*. Obtenido de CONSAR: <https://www.gob.mx/consar/articulos/preguntas-frecuentes-issste#:~:text=Para%202020%20la%20Pensi%C3%B3n%20Garantizada,Nacional%20de%20Precios%20al%20Consumidor.>

Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro. (16 de Mayo de 2021). *consar*. Obtenido de <https://www.gob.mx/consar/es/articulos/glosario-del-sistema-de-ahorro-para-el-retiro?idiom=es>

Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro. (06 de Septiembre de 2021). *gob.mx*. Obtenido de gob.mx: <https://www.pensionissste.gob.mx/comparanos/indicador-de-rendimiento-neto.html>

Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro. (15 de Septiembre de 2021). *Gobierno de México*. Obtenido de Gobierno de México: Gobierno de México

Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro. (01 de Enero de 2021). *Gobierno de México* . Obtenido de Gobierno de México :

<https://www.gob.mx/consar/es/articulos/comisiones-vigentes-en-2020?idiom=es>

CONSAR. (Septiembre de 2018). Diagnóstico del Sistema de Ahorro para el Retiro en México: Funcionamiento, Beneficios y Retos. México.

CONSAR. (2021). *Gobierno de México*. Obtenido de Gobierno de México: Gobierno de México

CONSAR. (15 de 09 de 2021). *Gobierno de México*. Obtenido de Gobierno de México: <https://www.gob.mx/consar/articulos/siefore-basica-85-89>

CONSAR. (15 de Septiembre de 2021). *Gobierno de México* . Obtenido de Gobierno de México : <https://www.gob.mx/consar/articulos/siefore-basica-de-pensiones-sb0>

CONSAR. (s.f.). *Gobierno de México* . Obtenido de Gobierno de México : <https://www.gob.mx/consar/que-hacemos>

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos [Const.]. (2021). *Artículo 1o [Título Primero]*. CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN. Obtenido de http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_110321.pdf

E-SAR. (2021). *E-sar*. Obtenido de E-sar: <https://www.e-sar.com.mx/PortalEsar/public/sieforeInfo.do>

Farías, F. M. (2014). *Pensiones...¿ y con qué?* Ciudad de México: FINEO.

Guzmán, M. G. (2014). Derecho a la seguridad social. *Scielo*. Obtenido de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-

16162014000200005#:~:text=En%20efecto%2C%20la%20seguridad%20social,de%20trabajo%2C%20vejez%20y%20otros.

INEGI. (20 de Enero de 2020). *Inegi*. Obtenido de Inegi: <https://cuentame.inegi.org.mx/poblacion/esperanza.aspx?tema=P#:~:text=En%20M%C3%A9xico%2C%20la%20esperanza%20de,2019%20es%20de%2075%20a%C3%B1os>.

INEGI. (2022). *ENCUESTA NACIONAL DE OCUPACIÓN Y EMPLEO, NUEVA EDICIÓN, SEGUNDO TRIMESTRE DE 2022*. Obtenido de https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2022/enoent/enoe_ie2022_08.pdf

InverCap. (21 de Junio de 2022). *InverCap*. Obtenido de InverCap: <https://www.invercap.com.mx/que-es-el-salario-base-de-cotizacion-y-como-influye-en-tu-pension/#:~:text=El%20Salario%20Base%20de%20Cotizaci%C3%B3n%20es%20el%20promedio%20de%20lo,los%20365%20d%C3%ADas%20del%20a%C3%B1o>.

Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro. (2020, 16 de Diciembre). Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro. 96. Obtenido de https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/604315/LSAR_2021.pdf

MAPFRE ESPAÑA, S.A. DE SEGUROS Y REASEGUROS. (s.f.). *MAPFRE*.

MARCA CLARO. (12 de Febrero de 2021). *Claro*. Obtenido de Claro: <https://www.marca.com/claro-mx/trending/2021/02/12/602609efca4741fa2e8b457a.html>

Moreno, A. G. (2000). *Las Afore*. Guadalajara: Porrúa.

OIT. (06 de Junio de 2003). Hechos Sobre la Seguridad Social. Suiza. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_067592.pdf

ONU. (1948). *Declaración Universal de Derechos Humanos*. Obtenido de https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf

Principal. (23 de Abril de 2020). *Principal*. Obtenido de Principal: <https://www.principal.com.mx/herramientas/educacion-financiera/que-son-las-semanas-cotizadas>

Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo. (13 de Junio de 2018). *Gobierno de Mexico*. Obtenido de Gobierno de Mexico: <https://www.gob.mx/profedet/articulos/seguridad-social>

profuturo. (2021). *profuturo*. Obtenido de profuturo: <https://www.profuturo.mx/content/wps/portal/Afore/Que-es-Afore>

Proyecta Pensiones . (11 de 10 de 2016). *Proyecta Pensiones* . Obtenido de Proyecta Pensiones : <http://proyectapensiones.com.mx/regimen-obligatorio-voluntario-del-imss/>

Robles, J. N., Navarro, D. M., & Hernández, L. O. (Mayo de 2010). Hacia un nuevo modelo de seguridad social. *SciELO México*, 33. Obtenido de <http://www.scielo.org.mx/pdf/eunam/v7n20/v7n20a1.pdf>

Soberón, F. S. (2001). *ITAM*. Obtenido de <http://ftp.itam.mx/pub/academico/inves/CEA/Capitulo5.pdf>

Solis, W. (28 de Noviembre de 2019). *Kubofinanciero*. Obtenido de Kubofinanciero: <https://blog.kubofinanciero.com/que-es-una-afore>

SURA. (Octubre de 2019). *SURA*. Obtenido de SURA:
<https://aforesura.com.mx/afore/pdf/AF010SIEFORESNOVIEMBRE2019RGB.pdf>

SURA. (02 de Septiembre de 2021). *SURA*. Obtenido de SURA:
<https://afore.suramexico.com/afore/blog/que-es-el-redimimiento-neto-de-una-afore.html>

World Economic Forum. (17 de mayo de 2017). *weforum.org*. Obtenido de weforum.org:
<https://es.weforum.org/agenda/2017/05/las-consecuencias-del-aumento-de-la-esperanza-de-vida/>



BUAP.

Número de oficio SACFE-057/2022

C. JUÁREZ RODRÍGUEZ JOSÉ ALBERTO
EGRESADO DE LA LICENCIATURA EN FINANZAS
DE LA BENEMÉRITA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE PUEBLA
P. M. A. C.

Sirva el presente para enviarle un cordial saludo y al mismo tiempo, me permito informarle; mediante oficio digital que, ha sido ACEPTADA su TESINA, titulada:

"Sistema de Ahorro para el Retiro en México: Problemas y Retos del Sistema de Contribución Definida en 2022"

De la misma forma, le comunico que el responsable de la dirección de su TESINA será el **Mtro. Luis Alberto Nava Martínez**.

Así mismo, le informo que de acuerdo al artículo 32° del Reglamento General de Titulación de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, usted cuenta con un periodo no mayor a un año, como máximo, a partir de recibido el presente para realizar su examen profesional.

Sin otro particular, le agradezco su atención y me reitero a sus apreciables órdenes.

Atentamente

"PENSAR BIEN, PARA VIVIR MEJOR"

Heroica Puebla de Zaragoza, a 08 de febrero de 2022

Mtra. Rosalinda Merino Calderón
SECRETARIA ACADÉMICA



C.c.p. Archivo
IGGP/RMC/Incr

(222) 2 29 55 00, ext. 7807
academica.economia@correo.buap.mx

Página 1 de 1

Número de oficio SACFE-382/2022

Dr. Israel Gerardo García Pérez
Director de la Facultad de Economía de la
Benemérita Universidad Autónoma de Puebla
P. M. A. C.

Por medio del presente oficio digital, manifiesto a usted que he cubierto la Dirección de la Tesina de la Licenciatura en Finanzas elaborada por la

C. JUÁREZ RODRÍGUEZ JOSÉ ALBERTO

TITULADA:

“Sistema de Ahorro para el Retiro en México: Problemas y Retos del Sistema de Contribución Definida en 2022”

Esperando tome nota de lo anterior para los fines conducentes, me permito reiterar mis distinguidas consideraciones.

Atentamente
“PENSAR BIEN, PARA VIVIR MEJOR”

Heroica Puebla de Zaragoza, a 23 de noviembre de 2022


Mtro. Luis Alberto Nava Martínez
DIRECTOR DE TESINA



BUAP.

“HUP, 50 años de enseñanza y salud”

Número de oficio SACFE-387/2022

C. JUÁREZ RODRÍGUEZ JOSÉ ALBERTO
EGRESADO DE LA LICENCIATURA EN FINANZAS
DE LA BENEMÉRITA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE PUEBLA
P. M. A. C.

Sirva el presente para enviarle un cordial saludo y al mismo tiempo, me permito informarle, mediante oficio digital que, con fundamento en el Artículo 8º del Reglamento General de Titulación de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, comunico a usted que, la designación para formar la Comisión Revisora de su TESINA de la Licenciatura en Finanzas:

“Sistema de Ahorro para el Retiro en México: Problemas y Retos del Sistema de Contribución Definida en 2022”

Ha recaído en los profesores:

DR. ALEJANDRO ADÁN CHÁVEZ PALMA
MTRA. BEATRIZ PÉREZ SÁNCHEZ

Quienes, a partir de recibido el presente; cuentan con un plazo no mayor a diez días hábiles para revisar su proyecto y dictaminar lo procedente.

Sin otro particular, le agradezco y expreso mi reconocimiento a su labor.

Atentamente

“PENSAR BIEN, PARA VIVIR MEJOR”

Heroica Puebla de Zaragoza, a 28 de noviembre de 2022

Mtra. Rosalinda Merino Calderón
SECRETARIA ACADÉMICA

C.c.p. Archivo
IGGP/RMC/Incr

(222) 2 29 55 00, ext. 7807
academica.economia@correo.buap.mx



Página 1 de 1

Número de oficio SACFE-021/2023

Dr. Israel Gerardo García Pérez
Director de la Facultad de Economía de la
Benemérita Universidad Autónoma de Puebla
P. M. A. C.

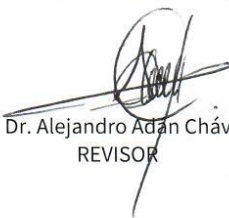
Al tiempo de enviarle un cordial saludo, le informamos que después de haber revisado minuciosamente la TESINA, que presenta el C. Juárez Rodríguez José Alberto, para obtener el grado de Licenciado en Finanzas; otorgamos nuestro aval a la estructura, redacción, contenido y aportaciones del documento titulado:

“Sistema de Ahorro para el Retiro en México: Problemas y Retos del Sistema de Contribución Definida en 2022”

Lo anterior, considerando que reúne los requisitos necesarios para someterse a impresión.

Sin otro particular, agradecemos de antemano sus atenciones, reiterando a usted nuestras distinguidas consideraciones.

Atentamente
“PENSAR BIEN, PARA VIVIR MEJOR”
Heroica Puebla de Zaragoza a 16 de enero de 2023


Dr. Alejandro Adán Chávez Palma
REVISOR


Mtra. Beatriz Pérez Sánchez
REVISOR



Número de oficio SACFE-029/2023

C. Juárez Rodríguez José Alberto
Matricula 201541367
Licenciatura en Finanzas
P. M. A. C.

*Con un saludo fraterno, me dirijo a usted para informarle que el Director de su Tesina ha dado su APROBACIÓN para concluir la redacción y que la Comisión Revisora SE HA PRONUNCIADO EN EL MISMO SENTIDO; avalando la estructura, contenido y aportaciones del documento; por lo tanto, SE AUTORIZA por parte de la Facultad de Economía de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, la impresión de su **Tesina** titulada:*

“Sistema de Ahorro para el Retiro en México: Problemas y Retos del Sistema de Contribución Definida en 2022”

Sin otro particular, le expreso mi felicitación por la concreción de este paso trascendental en su vida profesional.

Atentamente
“PENSAR BIEN, PARA VIVIR MEJOR”
Heroica Puebla de Zaragoza, a 18 de enero de 2023


Mtra. Rosalinda Merino Calderón
SECRETARIA ACADÉMICA



C.c.p. Archivo
IGGP/RMC/lncr

(222) 2 29 55 00, ext. 7807
academica.economia@correo.buap.mx

Facultad de
Economía

Calle de la Academia s/n, entre Avenida
Universidad y Avenida San Claudio,
Ciudad Universitaria, Puebla C.P. 72592
Tel. 222 229 55 00 Ext. 5605

Página 1 de 1