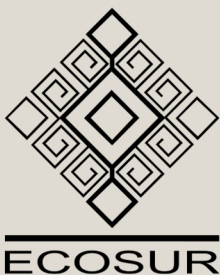


Pensiones en México

La CONSAR de Peña Nieto

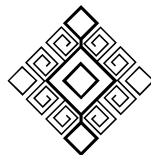
(2016-2018)



Héctor Javier Sánchez Pérez,
Gustavo Leal Fernández
y Agustín Montiel Pineda

Pensiones en México. La CONSAR de Peña Nieto (2016-2018)

Héctor Javier Sánchez Pérez,
Gustavo Leal Fernández
y Agustín Montiel Pineda



ECOSUR

EE
368.430972
S2

Pensiones en México. La CONSAR de Peña Nieto (2016-2018) / Héctor Javier Sánchez Pérez, Gustavo Leal Fernández y Agustín Montiel Pineda.- Chetumal, Quintana Roo, México : El Colegio de la Frontera Sur, 2022.

80 páginas : 17x23 centímetros

Bibliografía: páginas 71-77

ISBN: 978-607-8767-66-3

1. Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (México). Administradora de Fondos para el Retiro, 2. Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (México). Sistema de Ahorro para el Retiro, 3. Pensiones, 4. Política pública, 5. México, I. Sánchez Pérez, Héctor Javier (autor), II. Leal Fernández, Gustavo (autor), III. Montiel Pineda, Agustín (autor)

Primera edición, noviembre de 2022

Esta publicación fue sometida a un estricto proceso de arbitraje por pares, con base en los lineamientos establecidos por el Comité Editorial de El Colegio de la Frontera Sur.

DR © El Colegio de la Frontera Sur
Av. Centenario km 5.5, CP 77014
Chetumal, Quintana Roo
www.ecosur.mx

Se autoriza la reproducción de esta obra para propósitos de divulgación o didácticos, siempre y cuando no existan fines de lucro, se cite la fuente y no se altere el contenido (favor de dar aviso: llopez@ecosur.mx). Cualquier otro uso requiere permiso escrito de los editores.

Impreso y hecho en México / *Printed and made in Mexico*

Contenido

Introducción.....	9
México: 2016-2018.....	15
1. La CONSAR sobre el sistema de reparto (2018)	15
2. ¿Cómo ampliar la cobertura pensionaria en México según la CONSAR? Chile y el “pilar cero” (2016).....	16
3. La CONSAR celebra que el sistema de pensiones de cuentas AFORE cumple 21 años (2018).....	20
4. La “inversión responsable” en el sistema de pensiones en México (2018)	24
5. La CONSAR pregunta: ¿qué saben los mexicanos del tema del retiro? Hallazgos relevantes de las investigaciones realizadas (2018)	27
6. El reto de financiar las pensiones de la “generación en transición” (2018).....	31
7. Trabajadores independientes: es tiempo de ahorrar para el retiro según la CONSAR (2018)	33
8. Un verdadero superhéroe no solo ve el futuro, se prepara para él. La importancia del ahorro en los padres mexicanos según la CONSAR (2018)	37
9. Las trampas de la mente: los sesgos conductuales más comunes a la hora de ahorrar para el retiro según CONSAR (2018)	38
10. La CONSAR pregunta: ¿se debe “empujar” a las personas a ahorrar para su retiro? Los beneficios de automatizar y autoescalar el ahorro (2018)	46
11. El tsunami demográfico que se avecina (2018)	49
12. México: la (in)equidad de género en pensiones (2018)	54
13. La CONSAR se pregunta: ¿cuánto crecerá el ahorro para el retiro de los mexicanos durante la próxima década? (2018).....	59

La magnitud del desafío pensionario mexicano.....	61
El SAR a los 25 años de operación	61
Palabras finales.....	67
Bibliografía.....	71
Sobre los autores.....	79

Siglas y acrónimos

AFORE	Administradora de Fondos para el Retiro
AFP	Administradoras de los Fondos de Pensiones
ASG	Ambientales, Sociales y de Gobernanza
APS	Aporte Previsional Solidario
AMAFORE	Asociación Mexicana de AFORES
BID	Banco Interamericano de Desarrollo
CIDE	Centro de Investigación y Docencia Económica
CKD	Certificados de Capital de Desarrollo
CFE	Comisión Federal de Electricidad
CONSAR	Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro
COPARMEX	Confederación Patronal de la República Mexicana
CCE	Consejo Coordinador Empresarial
CD	Contribución Definida
ENOE	Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo
FMI	Fondo Monetario Internacional
GA	Generación AFORE
GT	Generación en Transición
GACM	Grupo Aeroportuario de la Ciudad de México
ISSSTE	Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado
INFONAVIT	Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores
IFE	Instituto Federal Electoral
IMSS-RJP	Instituto Mexicano de Seguridad Social - Régimen de Jubilaciones y Pensiones
IMSS	Instituto Mexicano del Seguro Social
INE	Instituto Nacional Electoral
INEGI	Instituto Nacional de Estadística y Geografía
IOPS	International Organization of Pension Supervisors
MORENA	Movimiento Regeneración Nacional
NSS	Número de Seguridad Social
ONU	Organización de Naciones Unidas
OIT	Organización Internacional del Trabajo
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos

PAN	Partido Acción Nacional
PRI	Partido Revolucionario Institucional
PBS	Pensión Básica Solidaria
PMAS	Pensión Máxima con Aporte Solidario
PAM	Pensión para Adultos Mayores
PMG	Pensiones Mínimas Garantizadas
PEMEX	Petróleos Mexicanos
PIB	Producto Interno Bruto
PASIS	Programa de Pensiones Asistenciales
SBC	Salario Base de Cotización
SHCP	Secretaría de Hacienda y Crédito Público
SAT	Sistema de Administración Tributaria
SAR	Sistema de Ahorro para el Retiro
SIEFORE	Sociedad de Inversión de Fondos para el Retiro
SIEFORES	Sociedades de Inversión de Fondos para el Retiro

Introducción

EL SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO (SAR) NO ES PRECISAMENTE *PARA EL* retiro: es un sistema de ahorro forzoso que no cumple con la máxima que publicita su nombre: pagar pensiones dignas o ahorrar para el retiro. La ecuación del SAR está invertida.

Esto se confirma con la visión tecnocrática de quienes lo administraron durante el sexenio de Enrique Peña Nieto (2012-2018) y lograron que, para julio de 2018, sus activos reunieran 3,368 billones de pesos, equivalentes al 15% del Producto Interno Bruto (PIB), incrementándolos en 1.5 billones respecto al ahorro del sistema al cierre en 2012 (CONSAR, 2018). Sin embargo, para esos mismos administradores, la ecuación invertida se plasma en la siguiente frase: “el crecimiento acelerado de los recursos del SAR no excluye el reto de lograr mejores pensiones para los trabajadores al retirarse” (CONSAR, 2018). ¿Cómo puede interpretarse el “no excluye” si ese ahorro *es* para el retiro? ¿No es para el crecimiento “acelerado” de los recursos! Así, el SAR reúne recursos billonarios, pero paga pensiones miserables, es decir, el ahorro no se destina para un retiro digno.

En materia de pensiones, aquel gobierno estuvo caracterizado por un incomprendible retraso en la búsqueda de soluciones frente a la probada incapacidad del SAR y su modelo de capitalización individual para pagar pensiones dignas a sus afiliados. Mientras en ese periodo el SAR seguía acumulando recursos, también crecía la evidencia de su imposibilidad para constituir no solo un sistema de ahorro, sino ser efectivamente un sistema *para el retiro*. Además, se fortaleció como nunca el discurso gubernamental defensivo que promocionó el sistema de capitalización individual, prácticamente como salida única, el cual se presentaba con enormes ventajas frente a cualquier otra alternativa de ahorro pensionario.

Desde la perspectiva de las políticas públicas, este discurso blindado, cerrado, autorreferencial, sofisticado y tecnocrático, puede ser caracterizado de un prototípico

decisionismo gubernamental en el que se propone “la visión de un número limitado de actores políticos que tratan de hacer elecciones calculadas entre alternativas claramente concebidas” (Manjone, 1997:47). Desde tal perspectiva, las elecciones de un actor se consideran “racionales” si pueden explicarse como la selección de un instrumento más eficaz para alcanzar ciertos objetivos. Según Manjone (1997), con esta concepción, el modelo económico de elección es el paradigma apropiado para “todos” los problemas de políticas; por lo tanto, su metodología postula una lógica de elección generalizada que se apoya en la microeconomía y la teoría de decisiones.

Pero es un procedimiento científico que presenta algunos inconvenientes. Primero, supone la presencia de un “único” tomador de decisiones o, si acaso, un grupo que se comporta como una suerte de unidad (Leal, 2016). Además, el modelo de elección racional que lo soporta está percibido al servicio de un “individuo” que pretende ser congruente al momento de ordenar sus preferencias (Leal, 2016a, 2016b). Finalmente, la metodología decisionista no contempla suficientemente la “negociación y persuasión”, propias del obligado debate democrático sobre la orientación e impacto de las políticas públicas (Pardo *et al.*, 2018).

La naturaleza del discurso decisionista fue manufacturada principalmente desde la presidencia de la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CONSAR) del periodo del presidente Enrique Peña Nieto. El funcionario responsable de esa emisión fue Carlos Ramírez Fuentes, consultor de Integralia Consultores, con la conducción del exconsejero presidente del Instituto Federal Electoral, hoy Instituto Nacional Electoral, Luis Carlos Ugalde.

Mientras en el mundo se sucedían, sin pausa, las protestas por el bajo nivel de las pensiones y los gobiernos proseguían activando más reformas “estructurales”, la CONSAR de aquel periodo nos dosificaba una batería de mensajes que trasladaban al comportamiento individual de sus afiliados la estructural insuficiencia del modelo de capitalización individual. Todo ello queda documentado en las páginas de este volumen, ya que se recopilan materiales de la CONSAR de ese sexenio, asistida por la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE), el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), el Fondo Monetario Internacional, el Centro de Estudios Espinosa Yglesias y el Centro de Investigaciones y Estudios Presupuestales, entre otros; materiales donde se refinaron con alarde tecnocrático sus discursos autorreferenciales.

No sorprende que el resultado de las elecciones del 1 de julio 2018 le diera el triunfo —con más de 30 millones de votos— y, por ende, la conducción del país a un partido político emergente: Movimiento de Regeneración Nacional (MORENA), penalizando severamente al partido del aún presidente Enrique Peña Nieto, el Partido

Revolucionario Institucional (PRI), bajo el cual floreció ese discurso sofisticado que, en materia pensionaria, solo había aplazado la agenda del cambio por seis largos años más.

Incluso con este contundente resultado electoral a cuestas, ya entrado el año 2020 en un foro organizado por la Asociación Mexicana de AFORES (AMAFORE), el Centro de Investigación y Docencia Económica (CIDE), por la voz de la investigadora Ana Laura Martínez, adscrita a su Unidad de Ciencias del Comportamiento (Albarrán E., 2020), estimó oportuno establecer que una razón por la que las personas no ahorran para el retiro son ciertos sesgos conductuales que les impiden establecer metas reales a corto, mediano y largo plazo, pero que, con base en estudios de la economía del comportamiento se puede identificar un modo de lograr un equilibrio “en la toma de decisiones financieras del presente y el futuro”, implementando estrategias para enfrentar los mencionados sesgos. Entre estos sesgos, Ana Laura Martínez menciona los cinco siguientes:

El primero es que las personas tienden a descontar el presente con un mayor valor que el futuro. Preferimos tener algo hoy, que pensar que podemos generar un ahorro para el futuro. Consumimos hoy sin considerar lo que necesitamos en el futuro.

Otro es la procrastinación: posponemos las decisiones porque nos ponemos obstáculos como “no me alcanza el dinero”, “no se con quién acudir” o “cómo puedo empezar a ahorrar”. Un día nos despertamos y vemos que nuestro padre es una persona grande y que en algún momento tenemos que ayudarlo, y también piensas que vas a llegar a esa edad y no quieres ser una carga para tus hijos y para nadie, pero no tomas una decisión o la pospones para el día que te aumenten el sueldo o cambies de trabajo. Entonces es importante salir de esta zona de confort y empezar a actuar y tomar decisiones que implican sacrificar cosas del presente para dirigir las al futuro.

Como tercer sesgo conductual se encuentra el del optimismo, principalmente entre los jóvenes. Tienden a decir “para qué me preocupo ahorita, seguro mañana me irá mejor y ahí empiezo a ahorrar”.

El cuarto y quinto sesgos conductuales son el de “mejor que el promedio” y el “comportamiento social”. Se refieren a la idiosincrasia mexicana. Son pensamientos que van desde “nací en México y así me tocó vivir” o bien, “con lo que tengo me alcanza” sin considerar el futuro. Por distintas razones vemos que entre los mexicanos hay una sensación de estar a la deriva que nos ha llevado a vivir en el hoy, sin pensar en el largo plazo. Ahí es donde podríamos avanzar hacia una cultura en la que pensemos a largo plazo.

[Acerca de lo que se puede hacer] lo primero es generar metas de corto plazo, y dependiendo de cómo se vayan cumpliendo sus objetivos, se pueda plantear aumentar

su ahorro. Se recomienda hacer un calendario de los días en que se ahorrará; además, se deberán monitorear tanto los ingresos como los gastos diarios para ver si la capacidad de ahorro puede aumentar.

Para facilitar este tipo de ahorro se deben aprovechar las herramientas financieras que se están desarrollando tecnológicamente y en las que se dan facilidades e incentivos para que las personas ahorren. Las AFORES son un ejemplo claro de este tipo de herramientas que te pueden ayudar a hacerte más responsable con un ahorro de largo plazo. Es indispensable definir el monto y las estrategias de ahorro antes de percibir el ingreso. Es muy común que la gente diga “una vez que me llegue el aguinaldo, lo divido y veo cómo lo gasto o ahorro”. Error, es mejor decidir desde antes y tener un plan para tomar la decisión correcta.

Es indispensable generar un ecosistema de certidumbre sobre el sistema financiero y específicamente de las AFORES para que las personas puedan acceder a las diferentes herramientas que facilitan el ahorro de largo, mediano y largo plazo. En el caso de las AFORES y de otros servidores financieros, es indispensable que también se esfuercen en innovar sus productos, ya sea con incentivos para el ahorro o aplicaciones que sean fáciles de usar y que involucren más a las personas con su ahorro para el retiro.

En opinión de los autores, la visión de esta investigadora muestra claramente que es más fácil victimizar a la juventud “ahorradora” que asumir de fondo la incapacidad del SAR para resolver sus fallas originales de diseño, es decir, sus fallas estructurales. Las personas jóvenes no presentan “sesgos” conductuales; más bien, *no tienen ahorro para el retiro*, dado el horizonte de precarización e informalidad laboral, así como los bajos salarios que se les ofrecen.

El arrasador resultado electoral de 2018 a favor del partido MORENA generó expectativas respecto al futuro que un gobierno progresista pudiera brindar a la comprometida agenda de las pensiones en México. Y en efecto, el incomprensible aplazamiento de la agenda pensionaria mexicana fue finalmente asumido por el gobierno del presidente López Obrador y su Cuarta Transformación (4T), con un pronóstico reservado hasta el momento.

Aunque este presidente operó un tibio ajuste al apartado A del artículo 123 de la Constitución Política Mexicana en diciembre de 2020, el modelo del pago de pensiones por la vía de las AFORE quedó intacto. Sin embargo, el Gobierno federal está otorgando más recursos fiscales que podrían haber sido utilizados para atender de distinta manera el desafío del apartado en cuestión.

Por lo que toca al apartado B del mismo artículo, no se ha tomado una decisión semejante. Hay que agregar que el 17 de febrero de 2021, la Suprema Corte de Justicia de la Nación publicó una jurisprudencia relacionada con el tope máximo

de las pensiones jubilatorias de los trabajadores del Estado sujetos al artículo décimo transitorio de la Ley del ISSSTE, cuyo cálculo debe determinarse con base en la Unidad de Medida y Actualización (UMA),¹ todo lo cual repercute directamente sobre el horizonte pensionario de quienes pasarán al retiro.

La naturaleza del moderado ajuste al apartado A y los retos del B serán tratados en publicaciones específicas de próxima aparición. El énfasis de este libro es destacar la magnitud del desafío pensionario mexicano, deliberadamente simplificado y distorsionado por la CONSAR tecnocrática del periodo presidencial de Peña Nieto durante los años 2016-2018.

¹ Suprema Corte de Justicia de la Nación, Comunicado Número 42 (2021).

México: 2016-2018

EN LOS 13 SEGMENTOS DE ESTE APARTADO SE ORGANIZAN Y PRESENTAN ALGUNOS documentos de referencia que fueron emitidos durante una parte del periodo presidencial de Enrique Peña Nieto (de 2016 a 2018). Se realizaron algunos ajustes de edición para facilitar su lectura como parte de la presente obra, pero respetando la integridad de su contenido. Los materiales incluidos evidencian la disociación entre la realidad de la sociedad mexicana y la postura gubernamental en el tema pensionario, además de resaltar la gravedad de los compromisos pendientes con las personas trabajadoras en el país.

1. La CONSAR sobre el sistema de reparto (2018)

En diversos documentos de trabajo, la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CONSAR) nos ha informado sobre los siguientes aspectos:

- Las leyes del IMSS de 1943 y 1973 se diseñaron con esquemas pensionarios de beneficio definido —también conocidos como de reparto—, en el que los beneficios de los trabajadores retirados se financiaban con las aportaciones de los trabajadores activos, es decir, había transferencia de recursos entre generaciones y la capacidad financiera dependía de la proporción entre jubilados y trabajadores activos. Dadas las condiciones laborales de entonces, numerosas mujeres no lograban alcanzar las 500 semanas de cotización exigidas por ley para obtener una pensión, y sus aportaciones terminaban siendo utilizadas para financiar el retiro de quienes sí cumplían los requisitos, que generalmente eran hombres. El modelo de reparto fue viable pero no equitativo, en tanto el número de jubilados era significativamente menor que el de jóvenes en la fuerza laboral. Sin embargo, el proceso de envejecimiento poblacional que deriva del aumento de la esperanza de

vida con una fuerte caída en la tasa de fecundidad, evidenció la inviabilidad financiera de los esquemas de beneficio definido e hizo necesario adecuarlos; esto motivó las reformas a los sistemas de pensiones del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) en 1995 y del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE) en 2007, dando origen al sistema de cuentas individuales de contribución definida (CONSAR, 2018a).

- A finales de la década de 1980, el sistema de pensiones de México (de beneficio definido) funcionaba bajo la responsabilidad del IMSS. “A principios de los años 90 se identificaron diversos retos derivados de la transformación demográfica que se avecinaba para el país por el rápido crecimiento de trabajadores en edad de retiro y por el incremento en la esperanza de vida de los mexicanos. Para darle viabilidad financiera al sistema, en 1995 el sistema de pensiones de beneficio definido migró a un régimen de contribución definida (CD), mediante una reforma a la Ley del IMSS [Ley del Seguro Social]” (CONSAR, 2018b).¹

- Entre los hallazgos relevantes de los últimos años destaca el hecho de que los trabajadores con AFORE ven el dinero depositado en las cuentas individuales como de su propiedad. Esto refuerza una de las grandes ventajas del actual sistema de pensiones sobre el anterior: la propiedad de la cuenta individual” (CONSAR, 2018c).

2. ¿Cómo ampliar la cobertura pensionaria en México según la CONSAR? Chile y el “pilar cero” (2016)

Según la CONSAR, el sistema de pensiones contributivas en México está compuesto por el Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR) y los esquemas de pensiones de la Administración Pública Federal. El reto es ampliar su cobertura. En su documento de trabajo “¿Cómo ampliar la cobertura pensionaria en México? La experiencia de integración de pilares en Chile”, la CONSAR (2016) señala, entre otras, las siguientes consideraciones:

- Hoy en día, 1 de cada 4 adultos mayores (65 años o más) se encuentra cubierto por una pensión contributiva.

¹ Véase al respecto: Instituto Mexicano del Seguro Social. Ley del Seguro Social, Capítulo VI Del Seguro del Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez, Sección Quinta del Régimen Financiero, artículos 167, 168 y 169. Diario Oficial de la Federación, 21 de diciembre de 1995. Disponible en la página de leyes federales de la Cámara de Diputados: <https://bit.ly/3RMBu3e>

- La informalidad que predomina en el mercado laboral provoca que pocos trabajadores coticen de manera regular en el sistema para hacerse acreedores a una pensión contributiva.

- La baja cobertura de estos sistemas de pensiones genera la necesidad de complementarla con un pilar no contributivo para cubrir a la totalidad de adultos mayores del riesgo de pobreza en su vejez.

- El “pilar cero” es un mecanismo que busca proveer una cantidad determinada de recursos para evitar que los adultos mayores caigan por debajo del umbral de pobreza. Presenta dos características: garantiza un mínimo de ingresos para combatir la pobreza en la vejez y su financiamiento es a través de impuestos generales.

- En el mismo documento, la CONSAR (2016) ofrece su visión acerca de *la experiencia chilena*, señalando, entre otros puntos los siguientes:

- En 2008, durante el gobierno de Michelle Bachelet, Chile realizó una importante reforma a su sistema de pensiones e integró su “pilar cero”, “el pilar no contributivo (de prevención de la pobreza)” con “el pilar contributivo” (gestionado por las Administradoras de los Fondos de Pensiones, AFP), mejorando así el nivel y calidad de cobertura del sistema. La CONSAR sugiere, a partir de esta experiencia, que México considere la posibilidad de replicar un proceso similar.

- Previo a la reforma de 2008, Chile contaba con un pilar de prevención de pobreza fragmentado en dos componentes: 1) El programa de Pensiones Mínimas Garantizadas (PMG), que aseguraba un piso básico a las pensiones que entregaban las AFP a los trabajadores que acumularon al menos 20 años de cotización; 2) Un programa de Pensiones Asistenciales (PASIS), no contributivo, sujeto a un requisito de pobreza y no ser beneficiario del sistema de previsión social. El beneficio del programa PASIS era cercano al 50% de una PMG, y la persona que no tuviera derecho a la PMG debía agotar los fondos antes de solicitar una pensión asistencial.

- En el estudio efectuado por Bernstein, Larraín y Pino² —citado por la CONSAR (2016)— se estimó que entre el 40 y 50% de los afiliados en Chile obtendrían pensiones inferiores al nivel de la pensión mínima, dado su escaso ahorro y limitado periodo de cotización (con lo que no tendrían derecho al PMG). En respuesta, la presidenta Bachelet propuso reemplazar el PASIS y la PMG por un esquema único que garantizara que todos los individuos que estuviesen en los primeros tres quintiles de ingreso de la población tuvieran acceso a una pensión básica (PB), independientemente de su historial contributivo. El programa fue aprobado en 2008 por el

² Bernstein, Larraín y Pino (2006), “Chilean Pension Reform: Coverage Facts and Policy alternatives”. *Economía* 6(2) DOI: 10.1353/eco.2006.0000

Congreso y su financiamiento se daría con recursos fiscales. El esquema “integrado” de pilares contributivos y no contributivos consiste en lo siguiente:

- a. Los ciudadanos que nunca cotizaron en una AFP (el sistema de AFORE chileno) y que, por ende, no poseen una cuenta individual, tendrán derecho a una Pensión Básica Solidaria (PBS), equivalente a 151 dólares mensuales en 2016. Requisitos: cumplir la edad de retiro, demostrar su situación de ingresos y contar con residencia mínima en Chile de 20 años.
- b. Los trabajadores que cotizaron en el sistema contributivo (AFP), aportando a su cuenta individual, pero que no alcancen el umbral denominado Pensión Máxima con Aporte Solidario (PMAS), reciben un “copete” del Estado (Aporte Previsional Solidario, APS) con los mismos requisitos de la PBS. El diseño del APS asegura que las pensiones de quienes hacen mayores aportaciones a su AFP sean siempre superiores a las pensiones de quienes contribuyen poco o nada, ya que el subsidio se va retirando lentamente, conforme la pensión contributiva (la “autofinanciada”) alcanza el umbral de la PMAS.

Para la CONSAR (2016), los resultados de este modelo chileno han sido “muy positivos”:

- El programa paga beneficios a las personas que más lo requieren por tener baja o nula participación en el sistema de pensiones.
- Los indicadores de pobreza de los adultos mayores se han reducido debido a que “el pilar solidario” cumple con la prevención de la pobreza.
- Permite generar mejores incentivos para aumentar cotizaciones y pensión.
- Redujo la brecha pensionaria de género: los principales beneficiarios son mujeres.

Asimismo, tal como ya se señaló, la CONSAR (2016) plantea la posibilidad de que México pudiera seguir un camino semejante al chileno, “interconectando” sus pilares. México transita una etapa temprana de envejecimiento poblacional debido a una mayor longevidad de la población, por lo que el número de adultos mayores (bien sea se utilice 60 o 65 años como punto de corte) se quintuplicará en medio siglo.

El país cuenta con dos pilares, uno contributivo: el Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR), y uno no contributivo: la PAM (Pensión de Adultos Mayores o Programa 65 años o más). El programa cubrió en 2016 a 5.5 millones de personas:

83% de la población objetivo (6.6 millones sin pensión contributiva); con un presupuesto aprobado para 2017 que alcanzó los 39,500 mdp (CONSAR, 2016).

Si se adoptase el modelo chileno, la integración del SAR y PAM podrían buscar los siguientes objetivos:

- Lograr cobertura universal de la población adulta mayor.
- Fortalecer incentivos a la formalidad (por ejemplo, permanecer cotizando).
- Operar con reglas simples y transparentes.
- No incrementar el costo fiscal del sistema.

¿Cómo lograrlo?

Integrando al PAM y la Pensión Mínima Garantizada (PMG) (Ley del Seguro Social, LSS/97) en un esquema único que garantice a todos una pensión, independiente de la historia contributiva. Los trabajadores con mayores recursos en el SAR lograrían una pensión mayor que aquellos que aporten menores cantidades. Quienes nunca cotizan en el sector formal recibirán un apoyo básico relacionado a una canasta mínima de bienestar. La ventaja estaría en que el subsidio estatal beneficiaría a los grupos más vulnerables, y el esquema operaría aprovechando la estructura del SAR (CONSAR, 2016).

Asimismo, la CONSAR recomienda también tomar como referencia otras experiencias pensionarias, como el Programa de Enrolamiento Automático de la Gran Bretaña, que consiste en un programa de pensiones obligatorio para las empresas y voluntario para los trabajadores; destaca que el éxito del modelo se reflejó en los 9 millones de británicos que se incorporaron a este esquema y que están ahorrando para su retiro: 9 de cada 10 británicos se mantienen en este programa, a pesar de que tienen la opción de no inscribirse o dejar de participar una vez afiliados; la afiliación automática ha tenido mayor impacto entre los jóvenes, cuya participación se ha incrementado de un 55% en 2012 a 78% en 2016, entre empleados elegibles (Portal Político.tv, 2018).

Otra de las características del programa inglés es que su diseño e implementación logró sinergias entre gobierno, reguladores, patrones, empresas de pago vía nómina, intermediarios y la industria de pensiones.

Si en México se siguiera el mismo ejemplo, se incorporaría a todos los trabajadores afiliados al IMSS y al ISSSTE en un programa de ahorro voluntario “automático”. El monto de ahorro voluntario hipotético sería de 5% del salario base de cotización del trabajador, el cual iría creciendo gradualmente, 1% por año, además de que se podría optar a no participar en el programa y el porcentaje podría ser aumentado o disminuido por voluntad del empleado. El esquema se implementaría gradualmente,

comenzando con las empresas que tengan el mayor número de empleados, y podría ofrecerse 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.

Para la CONSAR, México requiere mayor ahorro pensionario ante la expectativa de bajas tasas de reemplazo y un acelerado proceso de envejecimiento de la población, por lo que las experiencias exitosas de otros países deben servir como referencia para cualquier camino que el país decida emprender en materia pensionaria.³

3. La CONSAR celebra que el sistema de pensiones de cuentas AFORE cumple 21 años (2018)

Desde 1997, todos los trabajadores del sector privado y que cotizan en el IMSS tienen “derecho” a una cuenta individual en una Administradora de Fondos para el Retiro (AFORE). Los trabajadores del sector público y que cotizan en el ISSSTE cuentan con ello desde 2008.

A partir del 1 de julio de 1997, las AFORE son las entidades financieras privadas encargadas de recibir las aportaciones que hagan el patrón (2% del salario base integral del trabajador), la cuota social del Gobierno federal (0.005% del salario mínimo del Distrito Federal) y, en algunos casos, las cuotas voluntarias del trabajador, quien fijará el monto de su aportación y decidirá si es permanente o temporal. Estas aportaciones serán invertidas a través de las Sociedades de Inversión Especializadas en Fondos de Retiro (SIEFORES) que, dependiendo de la edad del trabajador, serán colocadas en una de las SIEFORES básicas de cada AFORE, con el objetivo de establecer y seleccionar horizontes de inversión a corto, mediano y largo plazo que produzcan mayores rendimientos con menores riesgos y tengan disponibilidad, dependiendo de la cercanía de la fecha de jubilación (Ladrón de Guevara, 2009).

A 21 años de la puesta en marcha del sistema de pensiones de cuentas individuales administradas por las AFORE, en su boletín de prensa del 3 de julio de 2018 la CONSAR presentó los avances más representativos —desde su óptica—, los cuales se enlistan a continuación (CONSAR, 2018d):

- Al cierre de mayo de 2018, el SAR acumula 3.4 billones de pesos (bdp) de ahorro pensionario, cifra equivalente al 14.84% del PIB.

³ Enrolamiento automático, modelo de pensión que podría adoptarse en México (CONSAR, 2016).

- La recaudación del sistema es de casi 2.2 bdp por concepto de cuotas de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez (aportaciones tripartitas: trabajador, Gobierno y patrón).

- Del total de recursos acumulados en el sistema de pensiones, el 45% (1.48 bdp) representa los rendimientos netos de comisiones que se han generado a lo largo del tiempo. El resto son aportaciones tripartitas.

- Se han abierto 60,962,021 millones de cuentas, lo que para muchos mexicanos es su primer y quizá único contacto con el sistema financiero formal.

- Los rendimientos en los 21 años del sistema son 11.31% nominal y 5.40% real, una vez descontada la inflación.

- Se estima que el ahorro en la AFORE ya representa el segundo pilar patrimonial de mexicanos.

- Se destinaron 1,151,336 millones de pesos (mdp) del ahorro pensionario al desarrollo de empresas mexicanas de distintos tamaños y sectores económicos. En este monto se incluye el financiamiento a la infraestructura y vivienda por 408,286 mdp.

- El régimen de inversión evolucionó por el fortalecimiento de capacidades de inversión de las AFORE, lo que le permitió ampliar el abanico de instrumentos y vehículos alternativos de inversión de largo plazo, como son los Certificados de Capital de Desarrollo (CKD 174,981 mdp, 85 emisiones), Certificados Bursátiles Fiduciarios de Proyectos de Inversión (CERPI 764 mdp, 1 emisión), Fideicomisos de Infraestructura y Bienes Raíces (FIBRA 55,452 mdp, 12 emisiones) y Fideicomiso de Inversión en Energía e Infraestructura (FIBRA E 34,943 mdp, 3 emisiones).

- De las tres emisiones de FIBRA E en las que las AFORE han participado, dos de ellas se colocaron recientemente y corresponden al fideicomiso de energía administrado por CFE Capital y la de infraestructura administrada por Grupo Aeroportuario de la Ciudad de México. En estas inversiones, las AFORE participan directamente de los beneficios —a favor de recursos de ahorradores— en las mayores obras de infraestructura del país.

- A la fecha [cierre de mayo 2018] se autorizaron 22 mandatos de inversión que operan 124,903.9 mdp. Así, los ahorradores en el SAR pueden acceder a diversas inversiones en mercados internacionales a través de equipos profesionales especializados en administración de activos y manejo de riesgos financieros globales.

- El sistema de pensiones ha favorecido la profundización del sistema financiero nacional. Hoy los activos de la Sociedad de Inversión de Fondos para el Retiro (SIEFORE) representan el 25.3% de ahorro interno del país. Hace 21 años, el plazo de colocaciones de deuda del Gobierno federal y de empresas no excedía de 365 días, y hoy, gracias a la estabilidad económica nacional y por contar con un inver-

sionista institucional de largo plazo como son las AFORE, hay inversiones que superan los 20 y 30 años.

- Ha sido posible mantener una tendencia a la baja de comisiones que promedian de 1.9% en 2008 al 1.01% actual.

- El ahorro voluntario es ascendente. En mayo de 2018 sumaba 63,567.3 mdp, casi triplicando en términos reales el ahorro voluntario de 2012 (13,052.1 mdp).

- El sistema de pensiones fue digitalizado; cuenta con más de 14.4 millones de expedientes electrónicos de identificación de trabajadores en el SAR, y más de 10 millones de esos expedientes cuentan con autenticación biométrica.

- El programa “Ahorrar en tu AFORE nunca fue tan fácil” se fortalece. Para mayo de 2018 se han incorporado 12,597 nuevos puntos de contacto para aportar ahorro voluntario: tiendas de conveniencia, supermercados, farmacias, tienditas de la esquina y posibilidad de domiciliar el ahorro voluntario mediante el portal www.e-sar.com.mx y la APP AforeMóvil, además de otras aplicaciones como Millas para el Retiro y Ulink de Uniteller.

- Como novedades en el sistema de pensiones, la CONSAR enlista las siguientes (CONSAR 2018d):

- Se lanzó un nuevo módulo de educación financiera en internet “Ahorro y futuro: la aventura de mi vida”, que a inicios de julio 2018 cuenta con 9,600 visitas, facilita el manejo de la cuenta AFORE y fortalece las capacidades financieras y previsionales de la población joven y adulta. A diferencia de otros proyectos de educación financiera, “La aventura de mi vida” lo hace de una manera sencilla y dinámica que permite a las personas, visualizar y elegir proyectos y metas alcanzables (<http://laaventurademivida.gob.mx>).

- Al programa “Ahorrar en tu AFORE nunca fue tan fácil” se sumaron seis canales más: a) Chedraui; b) Farmacias del Ahorro; c) La aplicación “Millas para el retiro” (aquí el ahorrador elige qué porcentaje del consumo mensual que realice con su cuenta bancaria se destinará a la cuenta de ahorro para el retiro); d) Yastás, que incluye una red de comercios: tiendas de abarrotes, misceláneas, papelerías, ferreterías, mini súper y farmacias; e) La plataforma de envíos de dinero en línea *ulink*, la cual permite remitir dinero de Estados Unidos a la cuenta AFORE en México desde una computadora o teléfono celular y con cargo a una cuenta bancaria, tarjeta de débito o crédito; f) Punto Recarga, que es la decimoprimer red comercial que acerca el SAR a todos los sectores de la población, incorporando a su plataforma tecnológica comercios independientes (misceláneas, tiendas de abarrotes, papelerías, tlapalerías y otros pequeños negocios).

- Se cuenta con un nuevo documento “Estimación personalizada de Pensión” (<https://bit.ly/3eggZ1c>), que se envió a más de 21 millones de trabajadores.

- Se incorporaron nuevas funcionalidades a la “Calculadora de Ahorro y Retiro (<https://bit.ly/3ExNliH>)” para trabajadores cotizantes al IMSS, que permitirán a cada ahorrador entender y reflexionar sobre su futuro pensionario y estimular una mayor acción.

- Desde 2017 se cuenta con AforeMóvil, a la que se le sumaron nuevas funcionalidades que brindan a los usuarios beneficios adicionales relacionados con servicios de su cuenta AFORE, tales como retiros parciales por desempleo, incorporación del número del seguro social (NSS), consulta de saldos de cuenta y AFORE niños. Esta aplicación cuenta con 600,000 descargas, de las cuales 14,207 corresponden a ahorradores independientes.

- La aplicación AforeMóvil fue galardonada por Netmedia Research en la categoría “Las más innovadoras del sector público”, así como con el premio “Interamericano de Innovación Financiera y Empresarial” por el Fondo Multilateral de Inversiones del BID, por ser una plataforma digital que centraliza los canales de información y servicio.

- Para la transparencia del sistema se cuenta con el reporte anual “La inversión de las AFORES con lupa” (CONSAR, 2018e), el cual revela la evolución anual de las inversiones de las 10 AFORE existentes en el país: Citibanamex, Coppel, Inbursa, Invercap, Metlife, PensionISSSTE, Principal, Profuturo, SURA y XXI Banorte (<https://bit.ly/3CKhEBv>).

- Finalmente, la CONSAR reconoce que, a sus 21 años de existencia, el sistema enfrenta grandes retos, entre ellos (CONSAR 2018d):

- El monto de ahorro obligatorio es insuficiente para garantizar una adecuada tasa de reemplazo.

- Se requiere promover más activamente el ahorro voluntario con medidas conjuntas del gobierno y empresas.

- Se requiere flexibilizar el régimen de inversión para seguir ofreciendo rendimientos competitivos.

- Es preciso integrar los pilares no contributivo y contributivo para una mayor eficiencia y equidad en el andamiaje pensionario.

- Debido a la baja cobertura pensionaria en el país, se debe motivar que los trabajadores independientes y por cuenta propia se unan al SAR.

- Para elevar la densidad de cotización, es indispensable promover acciones que incentiven la formalización en la economía.

- Hay que continuar con la tendencia descendente de comisiones.

- Hay que ampliar los productos disponibles al momento del retiro para enfrentar la etapa de desacumulación.

- Es necesario profundizar temas de educación financiera y cultura previsional entre la población.

4. La “inversión responsable” en el sistema de pensiones en México (2018)

En un documento publicado en su blog (“La ‘inversión responsable’ en el sistema de pensiones de México”) fechado el 4 de julio de 2018, la CONSAR señala los siguientes aspectos (CONSAR 2018f):⁴

Los fondos de pensiones más grandes del mundo administran un estimado de 42 trillones de dólares, según datos recientes de la consultora Willies Tower Watson (2019). Este gigantesco cúmulo de recursos es invertido a largo plazo por los fondos pensionarios en diversas empresas, proyectos e instrumentos de inversión alrededor del mundo.

Hasta hace una década, la visión mundial predominante era que los fondos de pensiones solo tenían una responsabilidad fiduciaria: la rentabilidad de los portafolios. En los últimos años, la visión se ha vuelto más integral respecto al papel que deben jugar los fondos de pensiones en el bienestar global.

Una “inversión responsable” reconoce que, además de lograr una adecuada rentabilidad para los activos administrados, existen factores adicionales a considerar al invertir los recursos. Es así como surgen los factores “ambientales, sociales y de gobernanza” (ASG, también llamados ESG por sus siglas en inglés).

¿Qué son 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 identificar los riesgos ambientales, sociales y de gobernanza, relacionándolos con el objeto de la empresa o proyecto en el que se invertirá (OCDE, 2017).

1. *Riesgos ambientales.* Son de tres tipos:

- Riesgos físicos causados por el cambio climático.
- Riesgos de transición: cambios en políticas, leyes, mercados, tecnologías, sentimiento de los inversores y precios.
- Riesgos de responsabilidad legal/moral para cubrir pérdidas financieras causadas por el cambio climático.

⁴ Las citas mencionadas en este apartado son referidas en la publicación de la CONSAR.

2. *Riesgos sociales*. Se relacionan con las condiciones de trabajo, incluida la esclavitud y el trabajo infantil, las comunidades locales e indígenas, los conflictos, problemas de salud y seguridad, así como 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, etcétera.

La concientización sobre la adopción de factores ASG en las estrategias de inversión de los principales fondos del mundo cada día cobra más relevancia, pero aún se encuentra en una fase preliminar de adopción. Diversos organismos internacionales están a favor, es el caso de los *Principios para la Inversión Responsable de la ONU* establecidos en el Acuerdo de París (Iniciativa Financiera del Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente, 2016), el Grupo de Trabajo sobre Divulgaciones Financieras Relacionadas con el Clima (TCFD, 2017), la nueva Directiva IORP II (The Pensions Authority, 2016) y el soporte de la Red de Bancos Centrales y Supervisores para la Ecologización del Sistema Financiero (Banque de France, 2017). La OCDE publicó lineamientos generales sobre cómo los fondos de inversión globales pueden incorporar estos factores (OCDE, 2017a), y la International Organization of Pension Supervisors (IOPS) —de la cual México ocupa la presidencia— se encuentra desarrollando lineamientos generales para fondos de pensiones.

De acuerdo con datos de la Global Sustainable Investment Alliance, en 2012 los activos administrados que siguen estos principios fueron 13.3 trillones de dólares, y en 2016 alcanzaron 22.9 trillones de dólares. Dado el rápido crecimiento en inversiones responsables, es evidente que las AFORE son los mecanismos de inversión institucional más importantes del país, por lo que deberán 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 los factores ASG. Un metaestudio publicado en el *Journal of Sustainable Finance Investment* en 2015 (Friede *et al.* 2015) analiza los resultados de 2,200 estudios y demuestra que vale la pena invertir considerando los factores ASG. El 90% de las investigaciones encuentran una relación neutral o positiva entre el rendimiento financiero y la inclusión de dichos factores con variaciones por región (65.4% son positivos en mercados emergentes). Esto se explica porque las compañías con altas calificaciones en factores ASG tienen mayores posibilidades de contar con mejores rendimientos. Por ejemplo, parece lógico que las empresas que siguen buenas prácticas de gobernanza —como independencia del Consejo de Administración,

estructura accionaria adecuada e incentivos alineados entre administración y accionistas— incrementen la probabilidad de obtener rendimientos más altos. Además, si se ocupan de la equidad de género, la diversidad, el cuidado del agua y del medio ambiente, es muy posible que mejoren sus rendimientos a largo plazo, ya que estas son características de empresas bien gestionadas.

¿Por qué los factores ASG son importantes para las AFORE?

Dado que las AFORE tienen objetivos de inversión a largo plazo, de acuerdo con horizontes de tiempo de ahorro para el retiro, es imprescindible que consideren los factores ASG. Las razones para invertir en empresas o proyectos que contemplen esos factores son:

1. Están asociados con mejores rendimientos en el largo plazo.
2. Promueven una mejoría en la razón entre riesgo de largo plazo y el retorno.
3. Permiten alinear valores a decisiones de inversión.
4. Se invierte con impacto positivo ambiental y social para el país.
5. Se pueden integrar en los prospectos de inversión sin sacrificar la diversificación.

Para promover la inclusión de los factores ASG en las decisiones de inversión de AFORE y a fin de fomentar la inversión en empresas y proyectos agrupados a estos principios, la CONSAR impulsó su integración a la regulación financiera y estableció directrices sobre cómo se deben analizar (DOF, 25 de abril de 2016).

Las disposiciones señalan que para “implementar políticas que promuevan el bienestar económico y social de sus habitantes y de las personas alrededor del mundo, se otorga a las administradoras la posibilidad de incluir en el análisis sobre características y riesgos [...] el análisis del apego de las emisoras a los principios ambientales, sociales y de gobernanza corporativa”. Asimismo, la nueva regulación establece que las AFORE deberán informar a los miembros de sus órganos de gobierno cómo consideran estos factores en las decisiones de inversión, demostrando que no se sacrifica el rendimiento.

Consideraciones finales

Los factores ASG han ido cobrando más relevancia. Actualmente, 80% de los inversionistas institucionales en el mundo incorporan los factores ASG, y México no debe ser la excepción. Alrededor de la mitad de los fondos de pensiones y aseguradoras invierten cerca del 25% de su cartera en estrategias basadas en criterios ASG y tienen previsto aumentar al 50% en los próximos dos años. Por ello, la CONSAR

estableció directrices para que las AFORE integren estos factores y establezcan métricas para evaluar el costo-beneficio en las decisiones de inversión. Con los cambios recientes en la regulación, se espera que incluyan tales criterios paulatinamente (CONSAR, 2018f).

5. La CONSAR pregunta: ¿qué saben los mexicanos del tema del retiro? Hallazgos relevantes de las investigaciones realizadas (2018)

En otro de sus documentos de trabajo publicado el 18 de junio de 2018 (CONSAR, 2018c), la CONSAR se plantea el cuestionamiento de qué sabemos los mexicanos acerca del retiro, y enlista los hallazgos más relevantes de estudios realizados durante el periodo 2013-2018, señalando que una prioridad es indagar en la percepción y niveles de conocimiento que tenemos en el tema del retiro. De esta forma, con base en investigaciones publicadas en el citado periodo se construyó, inicialmente, un mapa general del conocimiento colectivo del SAR y de los temas asociados al retiro y, posteriormente, una agenda de actividades políticas para atender las necesidades de determinados grupos poblacionales (formales, independientes, migrantes, niños), además de motivar y facilitar su involucramiento en esta temática.⁵ La CONSAR enlista 20 principales hallazgos y 12 posibles líneas de acción para el futuro.

Hallazgos:

1. Se aprecia mayor conciencia del tema del retiro: mejor posicionamiento de las AFORE, mayor interés en el ahorro a largo plazo y en el conocimiento del ahorro voluntario. Sin embargo, prevalecen dudas importantes referentes al retiro y a la operación del SAR.

2. Para muchas personas no existen indicadores visibles del retiro. La atención está en lo urgente, y poco en el largo plazo. Prevalece la idea de que la recompensa inmediata es más atractiva que la misma (o mejor) recompensa en el futuro.

3. No es un fenómeno local. Llama la atención que el retiro genere incomodidad e incertidumbre entre la población mexicana, lo que provoca posponer y no emprender acciones de ahorro. Naciones más envejecidas que la mexicana ya han incorporado el tema del retiro en las conversaciones de la vida cotidiana.

⁵ Para conocer las encuestas en las que se obtuvieron los hallazgos presentados por la CONSAR, véase boletín de la CONSAR: <https://bit.ly/3CdExvO>

4. Un alto porcentaje de trabajadores independientes/informales han escuchado hablar de las AFORE, pero no conocen su funcionamiento ni cómo ahorrar en ellas, lo que denota que las AFORE han hecho pocos o nulos esfuerzos por reclutar clientes entre trabajadores independientes y de cuenta propia.

5. El “aquí y ahora” sigue pesando fuertemente sobre la visión del ahorro a largo plazo. Emergencias y otros gastos en el corto plazo limitan el ahorro para el retiro.

6. Las AFORE han crecido en reconocimiento como opción de ahorro, pero aún se encuentran lejos de otras instituciones financieras, especialmente los bancos, a pesar de que ofrecen rendimientos muy superiores.

7. Hallazgos recientes destacan que trabajadores con AFORE consideran el dinero depositado en las cuentas individuales como de su propiedad. Esto refuerza las ventajas del actual sistema de pensiones sobre el anterior: la percepción de propiedad de la cuenta individual.

8. Sin embargo, aún persisten casi 20 millones de cuentas no registradas (asignadas o en prestadoras de servicios). Este es el reto pendiente para empoderar a todos los ahorradores respecto a los beneficios de su cuenta individual.

9. La mayor parte de los ahorradores no proyecta cuánto ahorro requerirá al retirarse. En los últimos años, por acciones promovidas por la CONSAR, creció la visión de que el recurso en la cuenta AFORE será insuficiente dados los bajos niveles de ahorro, pero todavía no hay conciencia de la necesidad de tomar acciones para complementarlo.

10. Un segmento importante considera que será su negocio u otro ahorro lo que lo apoyará al llegar a los 65 años. No obstante, la evidencia indica que un porcentaje muy bajo de la población mexicana tendrá un recurso adicional o un negocio en marcha al cumplir dicha edad.

11. Un fenómeno global que se reproduce en México es subestimar el “riesgo de la longevidad”; las personas asumen que vivirán menos años de lo que ocurre en realidad. De esta forma, un porcentaje significativo visualiza los 60 años como meta para el retiro, cuando las tendencias demográficas del país apuntan que la edad de 65 años tiende a quedarse corta.

12. Muchos mexicanos dicen haber reflexionado sobre la importancia del retiro, pero hay evidencia en las investigaciones de que, en la práctica, estamos tomando escasas acciones para prepararnos.

13. Los trabajadores que cuentan con AFORE saben poco de los beneficios que ofrece la administradora; desconocen el nivel de rendimiento que les pagan, la comisión que les cobran, la calidad de los servicios y lo que la distingue de otras administradoras. Sorprende que las AFORE, siendo un intermediario financiero

con mejor desempeño en las dos últimas décadas, promuevan tan poco los rendimientos que generan.

14. Los importantes esfuerzos en materia de promoción del ahorro voluntario durante la administración de Enrique Peña Nieto se manifiestan positivamente en las investigaciones. Hoy más personas saben que pueden realizar ahorro voluntario y lo hacen. No obstante, prevalece el desconocimiento de los beneficios y mecanismos de ahorro en una AFORE. Es fundamental incrementar la información al respecto.

15. Las capacidades financieras básicas de los mexicanos constituyen un área donde existe mucho trabajo por hacer. Permanece el bajo entendimiento de la población sobre efectos financieros básicos.

16. Seis de cada 10 mexicanos no cotizan a la seguridad social, y la evidencia recabada es que pocos trabajadores independientes o informales ahorran para su retiro. De quienes se encuentran en esta condición laboral, pocos se preguntan de qué vivirán en la vejez y cuánto necesitarán para enfrentar esa etapa.

17. A pesar del riesgo y desventajas que representan, 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 declaran estar dispuestos a aumentar el ahorro en su AFORE, pero las encuestas señalan la falta de acciones para “empujarlos” a hacerlo.

19. Un cierto grado de desconfianza hacia instituciones financieras, y en particular hacia las AFORES, prevalece e inhibe las acciones de las personas ahorradoras.

20. Si bien existe interés de los *millennials* (generación que engloba a las personas nacidas entre 1980 y 1996-2000) en prepararse para su jubilación, su previsión del futuro no refleja acciones concretas y se queda un tanto en el discurso. Dicha generación está consciente de que el ahorro debe iniciar a edades más tempranas para que funcione a largo plazo, pero no es parte de sus prioridades.

Posibles acciones futuras

1. Al observar los resultados de estudios realizados durante la presente administración (de Enrique Peña Nieto), se debe informar a la población de los beneficios y servicios que brindan las AFORE, así como crear conciencia de lo importante que es planear el futuro. Las AFORE tienen una deuda pendiente con los ahorradores en materia de información: hay que elevar la inversión que estas 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 en automático y sin esfuerzo. Las experiencias de Gran Bretaña, Australia, Nueva

Zelanda y Estados Unidos son ejemplos de que programas bien diseñados pueden resultar en grandes beneficios para la población.

3. México es y será un país de jóvenes en los próximos años. No obstante, a mediano plazo nuestro “bono demográfico” está por invertirse. Es preciso posicionarse en la opinión pública los retos del envejecimiento y del cambio demográfico.

4. Es relevante diseñar estrategias de comunicación que hagan del retiro algo más palpable para la población. La literatura del *behavioural economics* señala que la comunicación de los temas asociados al retiro requiere un tratamiento especial, pues existen sesgos cognoscitivos que nos alejan del tema.

5. Hay que seguir investigando cómo percibe el retiro la población mexicana; idealmente se debe segmentar a los diversos estratos de la población, ya que existen grandes diferencias de conocimiento e involucramiento.

6. Los trabajadores independientes y la generación de *millennials*, cuya expectativa de retiro está llena de retos y riesgos, requieren especial atención.

7. Los usuarios del sistema necesitan de estímulos para ahorrar de manera constante y a mediano y largo plazo, lo cual demanda esfuerzos de las AFORE, patronos y Gobierno para ofrecer beneficios inmediatos que premien este hábito, por ejemplo, a través de loterías, *pari-passu*⁶ y deducciones, entre otras opciones.

8. El gobierno debe tomar la educación financiera como asunto prioritario en su quehacer cotidiano.

9. Es necesario incorporar el tema del retiro en la currícula escolar de los niños y establecer la educación financiera como materia obligatoria en secundaria.

10. Se debe aprovechar el desarrollo tecnológico para facilitar la vida de potenciales ahorradores. El avance de esta administración —AforeMóvil, portal e-SAR, tiendas de conveniencia, biométricos, expediente electrónico— debe considerarse solo el principio.

11. Se debe ampliar el ecosistema de ahorro voluntario creado por la presente administración. Los más de 12,500 puntos de ahorro en todo el país deben seguir creciendo y difundirse más.

12. Para hacer más visible la importancia del ahorro para el retiro, se podría incorporar información del tema en recibos de luz, teléfono y en todos los trámites del gobierno federal (CONSAR, 2018c).

⁶ Vocablo latino que significa que “ponen ambos lados”.

6. El reto de financiar las pensiones de la “generación en transición” (2018)

El 11 de diciembre de 2018, la CONSAR (2018g) publicó otro documento denominado *El reto de financiar las pensiones de la “generación de la transición”*. En él establece las siguientes consideraciones:

En julio de 1997, México realizó una reforma profunda a su sistema público de pensiones, administrado por el IMSS, institución de seguridad social que cubre a los trabajadores formales del sector privado. La reforma cambió el antiguo sistema pensionario de beneficio definido a uno de contribución definida. También modificó la forma en la que se determinan los beneficios de pensión y redefinió la fuente de financiamiento: se abandonó el sistema de reparto, donde 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 efectuados en América Latina, la reforma del IMSS no contempló los “bonos de reconocimiento” para los trabajadores que cotizaron en el sistema anterior (generación en transición, GT). En lugar de ello, preservó sus derechos amparados por la derogada Ley del Seguro Social (Ley del IMSS) de 1973 y permitió que continuaran acumulando derechos, sin reformar requisitos exigibles y el nivel de beneficios.⁷

Los trabajadores de la GT pueden elegir la pensión que les convenga, entre las que alcancen con el saldo de su cuenta individual conforme lo establece la Ley del IMSS de 1997 y la que correspondería con el beneficio comprendido en la legislación de 1973. Por su parte, los trabajadores afiliados después del 1 de julio de 1997 (generación AFORE, GA), solo pueden pensionarse bajo los beneficios establecidos por la Ley del IMSS de 1997.

Aunque la reforma de 1997 logró 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 con las reglas del sistema anterior, altamente subsidiado. Esto hace previsible que: 1) El gasto

⁷ Se denomina GT a aquellos trabajadores que empezaron a cotizar antes del 1 de julio de 1997 y que se rigen bajo la Ley del Seguro Social de 1973 (es decir, que ya estaban afiliados al IMSS), por lo que se les dio el derecho a elegir en qué régimen deseaban pensionarse, si con la ley de 1973 o con la de 1997. Véase: Albarrán E. La generación de transición debe mantener beneficios pensionarios. *El Economista*, 6 de junio de 2018. Disponible en: <https://bit.ly/2JsdtMN>

público por pensiones seguirá creciendo en las próximas décadas, principalmente por el pago de pensiones de la GT; 2) La GT obtendrá pensiones mucho mayores que las de la GA, no por que hubiesen aportado más para su pensión, sino por los beneficios subsidiados por la ley de 1973, que son pagados con impuestos generales.

Un pasivo de (muy) largo plazo

El monto del pasivo de pensiones de la GT perdurará por varias décadas. Al cierre de 2016, la base de datos nacional del SAR reportaba más de 20 millones de trabajadores pertenecientes a la GT. Si bien no todos los de esta generación obtendrán una pensión, los bajos requisitos contemplados en la Ley del IMSS 1973 (500 semanas cotizadas) permitirán que un trabajador de la GT que presente una densidad de cotización mayor al 25% tenga altas probabilidades de pensionarse.

De este dato se deriva que los 3.8 millones de pensionados que, en su carácter de asegurador, reporta el instituto en el *Informe al Ejecutivo Federal y al Congreso de la Unión, sobre la situación financiera y riesgos del IMSS 2017-2018*, crecerán sostenidamente en las próximas décadas.⁸

La velocidad con que emergerá depende de la demografía de la GT. Su edad promedio es de 52 años, pero sus miembros más jóvenes tienen 35 años (con una moda de 44 años). En consecuencia, es previsible que en las siguientes tres décadas se genere un número creciente de pensiones amparadas por la Ley del IMSS de 1973.

Las pensiones otorgadas por esta ley son financiadas por el Gobierno federal y pagadas por el IMSS con el concepto de “pensiones en curso de pago”. El IMSS debe otorgar servicio médico a los pensionados y familiares (2.5 millones más de personas al cierre de 2015). Cada pensión generada bajo la ley del 73 representa para el Gobierno federal un compromiso de pago que podría extenderse durante 40 años, tomando en consideración que deben cubrirse las pensiones durante el resto de la vida del pensionado y también aquellas a las que tengan derecho los beneficiarios.

Al efectuar una proyección demográfica de la población de la GT, se prevé que no se cerrará hasta 2080.

Para 2017, el IMSS estima el costo en 221,000 mdp, cantidad que equivaldrá al 1.1% del PIB. Este gasto se triplicará en términos reales para 2040, alcanzando los 715,000 mdp. Suponiendo un crecimiento real del PIB del 2%, el gasto anual en pensiones derivadas de la Ley del IMSS de 1973 alcanzará el 2.2% en 20 años. Si bien

⁸ En el texto se hace alusión de que “adicionalmente, en su carácter de patrón, el IMSS reporta más de 260,000 pensionados (extrabajadores), cuyas pensiones son financiadas por las reservas del instituto.

el IMSS solo proyecta el gasto hasta 2050, debe de extender esta proyección al año 2080, fecha en la que cesarán los pagos a la GT.

En resumen, el Gobierno federal seguirá enfrentando el reto de financiar un gasto creciente en pensiones de la GT del IMSS, y a dicho reto deben sumarse los compromisos financieros que representan los sistemas de beneficio definido que forman parte de la Administración Pública Federal: ISSSTE, IMSS-RJP (Régimen de Jubilaciones y Pensiones), PEMEX, CFE, Banca de Desarrollo, Fuerzas Armadas y otras instancias. A pesar de que la mayoría de los sistemas se reformaron, en las siguientes décadas generarán una importante presión fiscal derivada del crecimiento de pensionados y de los (generosos) beneficios que estos esquemas ofrecen a la GT. Aún más, existe un cúmulo de sistemas de pensiones a nivel local patrocinados por gobiernos estatales y universidades autónomas, mismas que no cuentan con las reservas necesarias para enfrentar sus pasivos contingentes (CONSAR, 2018f).

7. Trabajadores independientes: es tiempo de ahorrar para el retiro según la CONSAR (2018)

En el documento de la CONSAR intitulado *Trabajadores independientes: es tiempo de ahorrar para el retiro*, publicado en 2018, este organismo hace las siguientes consideraciones:

En México, los trabajadores independientes no están obligados a cotizar en el IMSS. Históricamente, la seguridad social se ha financiado con las contribuciones aplicadas a los salarios y corresponde a los patrones entregarlas al IMSS. Este diseño toma ventaja de la conveniencia administrativa y de las economías de escala que representa fiscalizar a una empresa, en comparación con el esfuerzo de fiscalizar a cada uno de los trabajadores o familias. Por ello, quien no labora en una empresa, no está forzado a cotizar.

Los trabajadores independientes son aquellos que trabajan en un negocio propio. No dependen de un superior, son dueños del bien o producto que elaboran o venden, y deciden cómo y dónde promover sus productos y servicios. Son microempresarios, artesanos, plomeros, electricistas, taxistas, así como abogados, médicos, contadores, psicólogos, arquitectos y otros que laboran por su cuenta.

En el primer trimestre de 2017, la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) reportó 11.73 millones de trabajadores independientes, cifra que equivale a uno de cada cinco trabajadores en el país.

Existe un importante número de trabajadores independientes en el sector formal, es decir, cumplen con todas las obligaciones fiscales normadas, como declarar anualmente impuestos ante el Sistema de Administración Tributaria (SAT).

Ahorro para el retiro de los trabajadores independientes

Si bien los trabajadores independientes cuentan con condiciones de trabajo atractivas, como la flexibilidad de horario, mayor autonomía, potencial de crecimiento y mejor balance entre hogar y trabajo, también valoran los servicios de los que son excluidos al no cotizar a la seguridad social: servicio médico, guarderías, seguro de vida o ahorro para la vivienda y el retiro. Es posible que accedan a ellos por otras vías, como la adquisición de seguros de vida, servicios médicos y guarderías privadas;⁹ sin embargo, es inusual que ahorren de manera voluntaria para el retiro. Desde 2005, los trabajadores independientes pueden abrir libremente una cuenta individual en una AFORE, pero muy pocos lo han hecho.

¿Qué sabemos de sus preferencias para el retiro?

Dos encuestas recientes reflejan su visión respecto al ahorro para el retiro. La encuesta de la Asociación Mexicana de Administradoras de Fondos para el Retiro (AMAFORE) “Ahorro y Futuro: Trabajadores Formales e Informales”¹⁰ y la “Primera Encuesta de Trabajadores Independientes” de la CONSAR (2014) permiten identificar las razones del alto porcentaje de quienes no ahorran para el retiro o no han considerado abrir una cuenta AFORE. Según dichas encuestas, los trabajadores independientes no realizan ahorro voluntario por estas razones:

- Sus ingresos suelen ser más inestables que los de los asalariados, lo que les dificulta realizar aportaciones voluntarias de forma sistemática.
- La falta de educación financiera —si bien no es privativa de estos trabajadores—, su preferencia por la liquidez, inercia y dilación en la toma de decisiones, así como el desconocimiento del sistema financiero, lo que impide tomar el control de la planeación financiera a largo plazo.

⁹ Independientemente de los servicios privados disponibles el mercado, el IMSS tiene un programa de afiliación voluntaria para trabajadores independientes, que les da acceso a un paquete básico de servicios médicos y a diferentes pensiones.

¹⁰ <https://www.anuarioseguros.lat/admin/storage/files/AMAFORE.pdf>

- Los trabajadores independientes no conocen los beneficios que ofrecen las AFORE, entre ellos, los incentivos fiscales comprendidos en la legislación para quien realiza ahorro voluntario.
- Hasta hace poco había una enorme dificultad para abrir una cuenta AFORE para ellos.

Considerando lo anterior, la CONSAR se ha esforzado de manera importante para acercarles el ahorro voluntario. Estableció nuevos canales para realizar aportaciones con facilidad: tiendas de conveniencia, farmacias, supermercados, pequeñas tiendas; desarrolló herramientas que comunican simple y claramente la relevancia del ahorro voluntario: calculadoras de pensión, sección especial en internet para trabajadores independientes y ahora también la aplicación para teléfonos inteligentes AforeMóvil, que permite tener el control del ahorro para el retiro en la palma de la mano, de manera rápida y segura. Por otra parte, los trabajadores independientes que no poseen una cuenta individual podrán abrirla en minutos, con la posibilidad de realizar ahorro voluntario desde una cuenta bancaria o incluso domiciliarlo.

A menos de un año del lanzamiento de AforeMóvil, se han enrolado 15,000 trabajadores independientes, lo que 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 independientes suelen migrar entre diferentes estatus a lo largo de su vida laboral, por lo que es probable que un determinado porcentaje posea una cuenta individual en el SAR. En ese caso, el ahorro voluntario fungirá como complemento al ahorro obligatorio que realizaron en algún momento de su trayectoria laboral. Experiencias internacionales muestran que, para incrementar el ahorro voluntario, es necesario mezclar incentivos económicos y conductuales. En específico, la Organización para el Desarrollo Económico (OCDE) ha recomendado a México: “considerar la obligatoriedad de las contribuciones a la seguridad social de los trabajadores independientes, en particular los profesionistas con ingresos superiores a cierto nivel” (OCDE, 2012).

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 educación previsional de la población durante 2009-2011. A partir de 2012, los trabajadores independientes debían iniciar su contribución “voluntaria” del 10% de sus ingresos, con la opción *opt-out* (salirse si lo deseaban). La base sobre la que aportan se planteó que debía

crecer de la siguiente manera: en 2012 se realizarían contribuciones sobre el 40% de los ingresos imponibles, escalándolo a 70% en 2013 y, finalmente, al 100% en 2015. Sin embargo, por diversas razones el programa no cumplió el calendario previsto y su impacto fue limitado. Según información reciente se planea retomarlo a la brevedad e impulsarlo como un programa obligatorio, respetando la opción *opt-out*.

En México podría evaluarse la posibilidad de establecer un esquema semejante al chileno, donde los trabajadores independientes participen en el SAR de manera gradual, considerando que:

- El porcentaje de aportación generaría en forma automática la deducción fiscal correspondiente (al igual que en el ahorro voluntario).
- La base de contribución al SAR debería aumentar gradualmente en algunos años para atenuar el impacto negativo sobre el ingreso de los trabajadores independientes y mitigar los incentivos para subdeclarar ingresos, lo que iría en detrimento del ahorro previsional y de la recaudación de impuestos. Sin embargo, es importante que en el periodo de transición todos participen, otorgando la opción de exclusión del ahorro previsional (*opt-out*).
- El ahorro obligatorio de los trabajadores independientes podría ser retirado solo en condiciones similares al de los trabajadores formales, es decir, hasta alcanzar los requisitos de retiro contemplados en la seguridad social o sacrificando la deducción.
- Se buscaría ofrecer incentivos adicionales tipo *pari-passu* o *match* al iniciar el programa para atraer a los independientes a abrir una cuenta AFORE.
- Las herramientas tecnológicas (AforeMóvil o el portal www.e-sar) simplifican la inclusión masiva de trabajadores independientes.
- Se requeriría de una campaña de comunicación previa a la incorporación al SAR, exclusivamente para trabajadores independientes.

México debe dar pasos firmes en ampliar su cobertura pensionaria. Incentivar a los trabajadores independientes, vía un esquema de enrolamiento automático, a que participen en el SAR, podría ser un primer paso en esa dirección (CONSAR, 2018h).

8. Un verdadero superhéroe no solo ve el futuro, se prepara para él. La importancia del ahorro en los padres mexicanos según la CONSAR (2018)

En otro documento publicado en 2018, la CONSAR aborda la importancia del ahorro en los padres mexicanos. Al respecto expone lo siguiente (CONSAR, 2018i):

El padre de familia en la población mexicana muchas veces se visualiza como proveedor, protector y líder. Los hijos suelen considerarlo ejemplo a seguir y tienden a imitar sus actitudes. De ahí la importancia de “predicar con el ejemplo” para una buena educación de los niños.

El INEGI señala que en el 73% de los hogares los hombres son cabeza de familia, aun cuando la mujer, en la mayoría de los casos, lleva el presupuesto y la distribución de las finanzas del hogar. No obstante, los padres también influyen en la vida de los hijos, por lo que tienen la responsabilidad de empezar a actuar desde hoy para lograr un mejor futuro financiero para ellos y sus hijos.

Uno de los ejemplos y enseñanzas económicas más importantes es el ahorro, el cual se puede predicar con pequeñas acciones, como la buena administración del “domingo”, la construcción de un presupuesto o la visualización de una meta de ahorro. El ahorro temprano no solo les dará a los hijos mayores beneficios financieros, sino que ayudará a los padres a no ser una carga económica para sus hijos en el futuro, porque contarán con un “colchón” que les ayudará a solventar sus gastos al momento del retiro laboral.

De acuerdo con la encuesta de “Ahorro y Futuro” de AMAFORE, 49% de los mexicanos señala explícitamente la expectativa de que sus descendientes contribuyan a afrontar la responsabilidad de ver por ellos económicamente, dejando a un lado los nuevos compromisos monetarios con los que cuentan los hijos. Entonces ¿qué podemos hacer como padres para evitar esta situación?

1. Realiza aportaciones voluntarias en tu AFORE; es muy sencillo, ya que cuentas con más de 15 medios para ahorrar, desde tu celular o en la tienda de la esquina a partir de 50.00 pesos. El ahorro voluntario cambia tu pensión, por ejemplo: un padre de familia de 34 años que cotiza en el IMSS desde los 20 años con un salario de 10,000 pesos, en una AFORE que ofrece rendimientos del 4%, y se retira a los 65 años, recibirá una pensión de 4,135 pesos, lo cual representa 41% de su último salario. Pero si quiere una pensión más alta, es posible diseñar un horizonte de ahorro adicional, que depende de la meta que se proponga. Para aumentarla a 6,000 pesos se tendrían que ahorrar 829 pesos al mes (27 diarios), lo que implicaría tener

60% más respecto a su salario. Así que el monto de la pensión se incrementa cuando se realiza ahorro voluntario en la cuenta AFORE, por lo que es importante destinar a ello parte del salario de manera recurrente o cuando se reciba dinero extra con el fin de obtener mejores beneficios en el futuro.

2. Realiza tus cálculos y estimaciones en nuestras calculadoras del ahorro, para definir cuánto puedes ahorrar para tu retiro laboral.
3. Define bien tus proyectos, ya sean individuales o con tu familia, recuerda que es más fácil ahorrar si tienes una meta fija, por ejemplo, emprender un negocio cuando te retires. En el portal web “Ahorro y futuro. La aventura de mi vida” te guiamos y ayudamos a cumplir tu proyecto.
4. Involucra a tus hijos en el ahorro y construye con ellos su futuro pensionario. Pueden aprovechar herramientas como la “Cuenta AFORE Niños”.
5. Mantente al tanto de tu ahorro pensionario. Descarga la aplicación para teléfonos inteligentes AforeMóvil, donde de manera segura y sencilla podrás conocer el saldo de tu cuenta o abrir una si no la tienes, realizar estimaciones de tu pensión, afiliar a tus hijos menores de edad a una AFORE y realizar aportaciones voluntarias en línea. No dejes para mañana lo que puedes ahorrar hoy, conviértete en un verdadero superhéroe para tu familia y combate los gastos hormiga en más ahorro para tu futuro (CONSAR, 2018i).

9. Las trampas de la mente: los sesgos conductuales más comunes a la hora de ahorrar para el retiro según CONSAR (2018)

En otro documento publicado en su blog, ahora enfocado a determinados aspectos conductuales relativos al ahorro, la CONSAR aborda los sesgos que pueden dificultar la decisión de ahorrar para el retiro por parte de las personas (CONSAR, 2018j):

¿Somos siempre racionales en nuestras decisiones? La tesis del *homo economicus* está desacreditada, aunque dominó por décadas el pensamiento financiero: los agentes económicos se comportan de manera racional siendo capaces de procesar adecuadamente la información que conocen y actuar en consecuencia. Sin embargo, la “economía del comportamiento” afirma que los seres humanos tomamos decisiones plagadas de sesgos, emociones y problemas de autocontrol. Estas consideraciones psicológicas que marcan nuestras acciones cotidianas también alteran nuestras decisiones y provocan distorsiones e inexactitudes que pueden tornarlas “irracionales”.

La existencia de sesgos cognitivos y barreras sociales dificulta abordar el tema de la vejez y del ahorro para el retiro, como revisaremos a continuación:

Comenzar a pensar en el retiro

La evidencia empírica sugiere que las personas posponen reflexionar seriamente sobre el retiro hasta muy tarde en su vida productiva. ¿Por qué?

Sesgo hiperbólico o sesgo del momento actual. Es la preferencia a la gratificación inmediata sobre la de largo plazo, aunque la segunda pueda tener mayor valor, ya que planear el retiro suele ser tan desagradable o difícil que saca a relucir emociones negativas. La prioridad es vivir y disfrutar el momento inmediato “visible”, porque al futuro lo domina la incertidumbre.

Sesgo “efecto avestruz” (ostrich effect). Se refiere a negar o evadir temas desagradables o negativos que nos conducen a la inercia y a la procrastinación. La repetición de rutinas, la zona de confort y la resistencia al cambio son comportamientos comunes que bloquean la toma de decisiones para el retiro. Junto a este sesgo, está el de *autojustificación* que nos permite desentendernos de conductas incómodas y justificamos la desidia de ahorrar por problemas fuera de nuestro control.

Sesgo de exceso de confianza. Consiste en sobrevalorar nuestra capacidad intuitiva para razonar y hacer predicciones. Por ello asumimos que tenemos más conocimiento e información que los demás y por tanto nuestras decisiones son mejores. Financieramente consideramos que no requerimos tanto ahorro para el retiro porque seremos capaces de generar un ingreso propio al retirarnos, o bien, posponemos la decisión de comenzar a ahorrar, asumiendo que luego podremos “ponernos al corriente”.

No hay indicadores visibles que hagan considerar el retiro. Cotidianamente recibimos mensajes que nos recuerdan atender asuntos en el presente, como los pagos de servicios, renta o seguros, pero cuando se trata de pensar en el retiro, son muy pocos los recordatorios.

La incertidumbre del futuro desalienta la acción. Pensar en el retiro puede generar incomodidad o incertidumbre, lo que provoca posponer las acciones de ahorro. El sentir que no se tiene suficiente dinero para ahorrar, o si se piensa que ahorrar una pequeña cantidad no tiene importancia, puede paralizar y evitar por completo la reflexión sobre el retiro.

Para elegir AFORE

Existen 10 AFORE en el sistema de pensiones en México. Se supondría que los ahorradores elegirían una basados en el rendimiento, costo (comisiones) y calidad del servicio, pero no es así; aun hoy 4 de 10 ahorradores eligen la de menor rendimiento neto. ¿Por qué?

Sesgo conservador (status quo bias). Inercia y procrastinación se mezclan y propician que nos aferremos a estereotipos y conocimientos previos, sin considerar a las

AFORE que ofrecen buenos rendimientos y mejores servicios. La mente nos atrapa en la opción del menor esfuerzo.

Sesgo de autoridad (authority bias). Nos impulsa a creer en información de fuentes con aparente autoridad (agentes promotores, patrones). Por economizar esfuerzo, se acepta la información sin reflexionarla, y esto se relaciona también con el *sesgo de conformidad*, el cual nos lleva a creer solo en información que confirma nuestra previa apreciación.

Heurística de disponibilidad (availability heuristic). Es un atajo mental que toma ejemplos que le vienen a la mente cuando una persona evalúa un tema, concepto o decisión. En lugar de analizar con cuidado la información —las diferencias que existen entre varias AFORE—, muchos ahorradores optan por la administradora de la que han escuchado “algo”.

Las AFORES son poco consideradas en las opciones “cercanas” de ahorro. La información que las administradoras dan a los titulares de las cuentas es limitada. Algunos cuentahabientes desconocen lo básico de su AFORE. El *efecto de mera-exposición (mere-exposure effect)* desarrolla preferencias por lo que vemos a menudo o que sentimos familiar. No tener información continua restringe la creación de claves de memoria que pueden afectar la toma de decisiones a futuro.

El efecto ambigüedad (ambiguity effect). Es el rechazo directo de las opciones desconocidas o la evasión de tomar decisiones inciertas por falta de información. El hecho de que en el SAR el alta en el sistema sea automática por parte del empleador —no así el registro— induce a millones de ahorradores a desatender, por desdén o desconocimiento, el paso siguiente de registrarse en una AFORE.

Ahorrar más

El nivel de ahorro en México en las cuentas de AFORE es de los más bajos del mundo. Diversos estudios han advertido que debido a los bajos niveles de aportación, la tasa de reemplazo equivaldrá, en promedio, a un nivel cercano del 30% del salario actual (CONSAR, 2018)¹¹. A pesar del crecimiento del ahorro voluntario en los últimos años, aún es insuficiente para una tasa de reemplazo suficiente. ¿Por qué no hay más ahorro voluntario?

Sesgo de falta de autocontrol. Ahorrar para el futuro es sacrificar consumo en el presente. La inmensa mayoría de las personas no tienen la fuerza de voluntad

¹¹ Véase también: Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE) (2015). Síntesis. Estudios de la OCDE sobre los sistemas de pensiones. México. Principales recomendaciones. Disponible en: <https://bit.ly/3EvGDtwf>

necesaria para realizar este sacrificio. La incertidumbre del futuro desalienta la acción, ya que es algo desconocido y pensar en él no siempre es placentero. Entonces, el ahorro para el retiro puede percibirse como pérdida en el presente y no como ganancia para el futuro.

Aversión a la pérdida. Es el miedo a perder liquidez en el presente para posibles emergencias o imprevistos. Impide el ahorro a largo plazo, aun cuando hacerlo pueda proporcionarnos más recursos posteriormente: guardar dinero al que no se va a poder acceder durante décadas puede ser atemorizante.

Inclinación a la negatividad. Favorece las creencias y los hechos negativos, y no los positivos. ¿Para qué ahorrar si el dinero no me lo entregarán? ¿Para qué ahorrar si las pérdidas serán más grandes que las ganancias?

Sentimientos de acopio demasiado lento. Culturalmente, la sociedad nos empuja a la inmediatez y a la impaciencia, no se valora el proceso del largo plazo, como sería el ahorro en la cuenta AFORE (40 años) y tampoco se valora el “ahorro hormiga” que, con el tiempo, genera beneficios importantes.

Autojustificación. Es desentendernos de conductas incómodas y justificarlas. Así, la culpa nunca es nuestra. Justificamos la desidia de no ahorrar por problemas fuera de nuestro control o responsabilidad.

Invertir los recursos

Existe otra etapa fundamental en el proceso de ahorro para el retiro del SAR que está vinculado con la inversión. Los ahorradores “delegan” a las AFORE la tarea de invertir los recursos, porque la mayoría de ellos no son expertos. Es imposible que cada ahorrador tome las decisiones de inversión de su cuenta. Al elegir una determinada AFORE, el ahorrador también elige una estrategia de inversión. Existen grandes diferencias en el nivel de rendimiento, diversificación y sofisticación del portafolio de cada una, sin embargo, muchas personas no consideran estas diferencias al elegir. Por otra parte, los ahorradores pueden cambiar de Sociedad de Inversión de Fondos para el Retiro (SIEFORE) buscando un mayor retorno en el tiempo, si bien pocos aprovechan esta posibilidad. ¿Por qué?

Sesgo de sobrecarga de elección (choice overload). Cuando a las personas se les ofrecen muchas alternativas, pueden confundirse y desistir de poner atención a su elección o elegir la opción que les demande el menor esfuerzo posible (la recomendada por el vendedor, la marca que recuerdan). El mundo de las inversiones es complejo y, por tanto, los ahorradores suelen poner poca atención a la forma en que su AFORE invierte los recursos.

Exceso de confianza. Es sobrevalorar nuestra capacidad intuitiva para razonar y hacer predicciones, lo que nos lleva a asumir que tenemos más conocimientos

o información que otros y por ello tomaremos mejores decisiones. En materia de inversiones se puede pensar que podríamos gestionar los recursos mejor que una AFORE (sobre todo en épocas de minusvalías), e incluso que seremos capaces de superar el rendimiento de otros.

Extrapolación. Las personas creen visualizar el futuro, basadas en observaciones no representativas. Así, se subestima el factor incertidumbre unido al futuro. En lo referente a inversiones, cuando en el mercado financiero hay altos rendimientos, es usual que los inversionistas extrapolen ese buen desempeño y minimicen los riesgos que acompañan a toda inversión.

Aversión a la pérdida. Las pérdidas nos hacen “sufrir”, situación que nos vuelve más conservadores al invertir y más proclives al *status quo*. La aversión a la pérdida genera falta de perspectiva en lo que respecta a los beneficios de la inversión a largo plazo o beneficio del interés compuesto.

Para la fase de desacumulación

Si bien el SAR no ha alcanzado la etapa del retiro masivo de ahorradores de la generación AFORE, a nivel global predomina la falta de entendimiento y el descrédito hacia las rentas vitalicias. Los ahorradores muchas veces desisten de tomar una renta vitalicia y optan por recibir su dinero en una sola exhibición ¿Por qué?

El sesgo de *exceso de confianza* lleva a pensar a muchos que, al retirarse, es mejor recibir todo el ahorro acumulado en una sola exhibición, en lugar de una renta vitalicia, porque seremos mejores administradores del dinero. La evidencia general es que somos malos administradores y que existen altas probabilidades de agotar el recurso mucho antes de lo calculado.

Aversión a la pérdida. Las rentas vitalicias son productos complejos difíciles de entender para la mayoría de los ahorradores. Al contratar una aseguradora, el ahorrador le entrega todos sus recursos a cambio de una mensualidad de por vida. Las personas, al momento de tener una cantidad relevante de dinero, al ver transformado el ahorro de toda su vida en una pequeña mensualidad, experimentan un sentimiento de pérdida. Ello a pesar de que las rentas vitalicias protegen a los ahorradores del riesgo de la longevidad, del mercado y del riesgo inflacionario.

Sobrecarga de elección (choice overload). Ya mencionado en el punto anterior.

Sesgo de inclinación a la negatividad. Es dar más peso a las creencias y hechos negativos que a los positivos. Diversos estudios han demostrado que las personas subestiman el tiempo que vivirán, particularmente al cumplir 65 años. Por ello las rentas vitalicias suelen ser rechazadas porque muchos suponen que perderán dinero al entregar sus recursos a la aseguradora, a cambio de una mensualidad que sienten que no disfrutarán.

Conclusión

Modificar los sesgos cognitivos de las personas respecto al concepto de “ahorro para el retiro” exige acciones dirigidas a vencer múltiples obstáculos mentales y de comportamiento. A continuación, se proponen algunas *soluciones conductuales u operativas*, algunas ya probadas en México u otros países, para vencer las barreras.

Establecer mecanismos automáticos de ahorro. Estos mecanismos, con una cláusula de “exclusión voluntaria”, son un gran éxito conductual para contrarrestar la apatía o la indecisión, pues en lugar de dar la opción de registrarse, la incorporación es automática y existe la opción de salir de ella, por la cual opta la minoría. Con el recurso de “empujarlos” por *default* a experimentar la iniciativa, la mayoría ahorradora comprobaría su beneficio. A cambio, los trabajadores tendrían derecho a una contribución proporcional otorgada por la empresa en donde trabajan. De igual forma, en caso de enfrentar gastos imprevistos (por ejemplo, la “cuesta de enero”), el incentivo podría ser un “periodo de pausa” durante el cual se detienen las transferencias y se reanudan después automáticamente, al librar el imprevisto.

Visualización del yo futuro. Es reducir la distancia entre el presente y el retiro, para actuar. Puede citarse como ejemplo la app AforeMóvil, con la que el ahorrador puede cobrar conciencia de su “yo futuro”.¹²

Impartir y fomentar la educación financiera desde la infancia. Hoy es materia opcional en la educación básica, a criterio de cada escuela. El propósito es integrar la materia de economía y finanzas en la educación formal.

Simplificar la información para los ahorradores. Ante los sesgos a los que nos enfrentamos al pensar en el retiro, es necesario que los ahorradores cuenten con información breve y sencilla.

Inscripción atada o en paquete. Para facilitar el registro de trabajadores no registrados en alguna AFORE, incluyendo a los independientes, el proceso puede asociarse con trámites gubernamentales, como solicitar la credencial de elector. De esta forma, inscribirse a una AFORE sería un trámite rutinario que aumentaría la visibilidad y la conversación pública sobre el ahorro para el retiro, y ayudaría a establecer la expectativa de la necesidad de ahorrar.

Establecer esquemas de inversión de “ciclo de vida”. México cuenta con el esquema diferenciado de SIEFORES que “guía” automáticamente a los ahorradores para gradualmente reducir el riesgo de su ahorro. No obstante, este esquema en

¹² Esta aplicación permite llevar el control de su cuenta AFORE desde su teléfono inteligente, así como motivar el ahorro voluntario entre todos los ciudadanos mexicanos, incluyendo niños y personas fuera de México. Disponible en: <https://www.gob.mx/AforeMóvil> [nota de los autores].

México tiene inconvenientes: no ofrece alternativas a los ahorradores, “aterriza” en la SIEFORE básica de Pensiones (SB0),¹³ que es una sociedad de inversión de liquidez total y tiene saltos abruptos de exposición a ciertos activos, lo que limita las opciones de las AFORE. Otros esquemas, como el de Target Date Funds (TDF) parecen más eficientes al facilitar a los ahorradores un camino *default*.¹⁴

Incentivar el registro ligado a un beneficio. Dado que en términos generales el objetivo del ahorro prioritario es enfrentar emergencias, el registro a la AFORE podría ligarse a un seguro para emergencias, con cobertura flexible, acorde a las preferencias del cuentahabiente, y escalable en sus aportaciones obligatorias o voluntarias.

Ligar la apertura de cuenta por parte del empleador al registro en una AFORE. Es vincular el trámite de la apertura de una cuenta por parte del empleador, con el registro en una AFORE por parte del empleado en un plazo determinado, lo que permitiría no dejar el proceso a medias.

Digitalización del SAR. La aplicación de AforeMóvil ha logrado una robusta plataforma que facilita y permite realizar el registro y diversos trámites de la AFORE sin desplazarse.

Usar más defaults. Las opciones por defecto (*default options*) son utilizadas en el sistema de pensiones de México, tanto a la hora de asignar cuentas —al invertir

¹³ De acuerdo con la CONSAR, una SIEFORE es el fondo de inversión en la cual las AFORE invierten los recursos de los trabajadores para generar rendimientos. Disponible en: <https://bit.ly/3rG0IFX> [Nota de los autores].

¹⁴ Su principal característica es que el proceso de inversión se “suaviza” durante las fases de acumulación y desacumulación. Constituyen una innovación importante al diseño de estrategias de inversión que están siendo evaluadas en distintos sistemas de pensiones en el mundo. En 2016 la CONSAR comenzó una evaluación teórica y técnica de los TDF, los cuales son fondos de inversión que rebalancean su asignación de activos de riesgo conforme el trabajador se acerca a su fecha de retiro, acorde a una estrategia preestablecida por el administrador. En este modelo, en lugar de ser el trabajador quien va migrando entre fondos con ponderaciones cada vez menores de activos riesgosos, es el propio fondo el que modifica su exposición a activos de riesgo. El hecho de que el fondo de inversión transite junto con el trabajador a través de una trayectoria suave, de largo plazo, migrando lentamente de un perfil de alto riesgo hacia uno conservador, genera múltiples ventajas, tales como su simplicidad y su estrategia predefinida; elimina discrecionalidad en la forma como se administran los fondos, ciñéndolos a la estrategia planteada; le permite al afiliado prescindir de una multiplicidad de variables que definen su perfil de riesgo, para enfocarse en una sola: su edad. Al no requerir la transferencia de los recursos del afiliado de un fondo a otro, se evitan costos de intermediación (compra-venta) y riesgo de liquidez en los mercados, derivados de liquidación de instrumentos; además ofrece una expectativa de mejora en las tasas de reemplazo. Disponible en: CONSAR (2018k) Nuevo documento de trabajo “¿Qué son los Target Data Funds? Experiencias internacionales y posibles beneficios”. 16 de julio de 2018. <https://bit.ly/3MfItTZ> [nota de los autores].

recursos vía las SIEFORE— y al momento del retiro. Bien podrían utilizarse agresivamente en ciertos momentos de la vida productiva del ahorrador: al registrar la cuenta, en el traspaso, al seleccionar una aseguradora para contratar una renta vitalicia y al optar por un retiro por desempleo.

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 resultar difícil priorizar y continuar con el ahorro para el retiro, por lo que es fundamental lograr que este sea lo más fácil posible. Una forma muy eficaz de hacerlo es automatizarlo, por ejemplo, con un sistema similar al proceso de aportaciones obligatorias, donde los titulares de las cuentas vinculen sus salarios a sus cuentas AFORE, y al instante se transfiere el porcentaje que ellos determinen como aportación voluntaria. Automatizar el ahorro soluciona la falta de recordatorios y simplifica el pensamiento y esfuerzo de los titulares de las cuentas. El ahorro obligatorio es en sí un mecanismo de ahorro automático y sin esfuerzo que debe robustecerse.

Seguimiento personalizado por parte de las AFORE con planeación y asesoría previsional. Se debe aprovechar la digitalización del SAR. Está demostrado que los recordatorios personalizados, como mensajes de texto por celular, motivan acciones significativas para lograr incrementar el ahorro a corto e, inclusive, a largo plazo.

Promocionar las herramientas digitales para organizar y dar seguimiento al ahorro para el retiro o para un objetivo personal de ahorro a corto plazo. El hábito del ahorro puede volverse más tangible y relevante de manera individual, al introducir metas calendarizadas que brinden motivación. Fraccionar las cuentas para “etiquetar” ahorros para ciertos objetivos es efectivo para incrementar el ahorro a corto plazo. Se puede practicar este conocimiento para cumplir metas personales y etiquetar rubros en la subcuenta de Ahorro Voluntario de AFORE, por ejemplo, para el ahorro para vacaciones de fin de año, la renovación en la vivienda, el festejo de un familiar o para el estudio de los hijos en el caso de la cuenta AFORE Niños.

Disminuir el sentimiento de pérdida. El objetivo es mitigar los sentimientos negativos de no poder gastar el dinero en el presente, e intensificar los sentimientos positivos asociados con un futuro financiero cómodo. Ahorrar puede parecer gratificante cuando los depósitos se relacionan con beneficios reales, premios, descuentos o boletos de una lotería recurrente. Los beneficios de ahorrar para el retiro pueden enfatizarse aún más al enmarcar los depósitos en términos de gastos a futuro. Mostrar a los titulares de las cuentas ejemplos concretos de los artículos o experiencias que podrían “comprar” o crear más adelante, incluyendo cantidades mensuales de gasto, sería más fácil de visualizar y más motivador que simplemente incluir la suma total del dinero que podrían tener al retirarse.

Programas de lealtad. Estos programas de recompensa inmediata (como las millas para el retiro) evidencian el resultado del ahorro. Psicológicamente funcionan con el concepto de “ahorrar gastando”.

Hacer que el ahorro para el retiro sea visible y común. Los más de 12,500 puntos existentes en donde se pueden hacer aportaciones para el ahorro voluntario (tiendas de conveniencia, papelerías, farmacias y supermercados, entre otros), representan espacios que incrementan la visibilidad de las acciones de ahorro, pero se requiere más, como promover las aportaciones de manera semanal o mensual, o ver y oír a otros miembros de la comunidad realizando aportaciones voluntarias. De esta forma, los titulares de las cuentas se sentirían más inclinados a ahorrar también.

Campañas de comunicación sobre propiedad, confianza y seguridad de los recursos. Difundir información constante sobre la individualización de los recursos, la propiedad de estos y su heredabilidad, dará mayor confianza a los ahorradores respecto a la seguridad de su ahorro (CONSAR, 2018j).

10. La CONSAR pregunta: ¿se debe “empujar” a las personas a ahorrar para su retiro? Los beneficios de automatizar y autoescalar el ahorro (2018)

El 23 de mayo de 2018, la CONSAR publicó en su blog el texto “¿Se debe ‘empujar’ a las personas a ahorrar para su retiro? Los beneficios de automatizar y autoescalar el ahorro”. En dicho texto, la CONSAR (2018-*l*) hace las siguientes consideraciones:

Los humanos solemos ignorar el tema del ahorro para el retiro como resultado de diversos sesgos de conducta. La procrastinación (posponer la toma de decisiones relevantes), la aversión al riesgo de perder (a pesar del posible beneficio de ganar), el anclaje en el presente (estar en el hoy y en el ahora), el descuento hiperbólico (buscar la recompensa inmediata), entre otros factores, condicionan nuestro accionar en materia de ahorro para el retiro.

¿Qué hacer frente a este serio problema? No existen fórmulas mágicas, asegura la CONSAR. La evidencia global muestra que las personas requieren de un “empujoncito” para enfrentar el reto de ahorrar para su retiro. Empujar al ahorro es la forma más efectiva de tener un impacto en el ahorro a largo plazo. Ausente el empujón, lo más probable es que no haya ahorro.

Este impulso se da creando un sistema de pensiones mandatorio, mediante un esquema de ahorro forzoso. Es lo que hizo México cuando creó el SAR en 1992.¹⁵ Hoy, el ahorro forzoso de los mexicanos equivale a 15% del PIB, monto que no existiría de no haberse obligado a las personas a ahorrar.

Sin embargo, el sistema de pensiones en México “empuja” a los trabajadores 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 (SBC) y tiene tres componentes: Por cada salario mínimo (de 2018), un trabajador aporta 358 pesos anuales. Con ese bajo nivel de contribución, las tasas de reemplazo¹⁶ son insuficientes. De ahí que la CONSAR ha mantenido un programa continuo que invita a los trabajadores a complementar su ahorro previsional obligatorio con aportaciones voluntarias, como en el caso británico, que contempla tres partes:

1. Los trabajadores quedan registrados de manera instantánea para efectuar aportaciones voluntarias a su cuenta individual para el retiro.
2. El monto se incrementa en el tiempo, se “autoescala” automáticamente.
3. A la aportación del trabajador se le suma una contribución adicional (*pari-passu*) como reconocimiento de parte de las empresas.

Se trata de ahorrar, prácticamente sin percibirlo, fracciones de ingreso de una manera continua, creciente y no solo lo que les “haya sobrado”, aunque se contempla la posibilidad de interrumpir dicho ahorro si así lo deciden. ¿Podría México adoptar un esquema semejante? De forma hipotética se podrían evaluar los beneficios que tendría para los trabajadores mexicanos el replicar un modelo de ahorro automático autoescalable desde que inician su carrera laboral, siguiendo estos escenarios de manera acumulativa:

- a. Se estima que el ahorro previsional de un trabajador únicamente es el ahorro obligatorio de 6.5% del SBC, más la respectiva cuota social.

¹⁵ El Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR) inició el 1 de mayo de 1992 como complemento a la pensión. Antes de la implementación del SAR, los trabajadores no acumulaban recursos en una cuenta individual a su nombre, sino únicamente derechos ante el Instituto de Seguridad Social al que hubieran cotizado [Nota de los autores].

¹⁶ La tasa de reemplazo o de sustitución indica el porcentaje de ingresos en la jubilación respecto a los ingresos previos como trabajadores en activo.

- b. Se incorpora un esquema de ahorro automático adicional al 6.5% obligatorio y un proceso gradual de autoescalamiento en el tiempo (que puede ir del 1 al 5%).
- c. Al anterior escenario se añade un estímulo adicional que aportaría el patrón o el Gobierno, equivalente a la mitad del ahorro voluntario de los trabajadores (que puede ir del 0.5 al 2.5%).

Los siguientes ejercicios se efectuaron para un trabajador con ingresos de 10,000 pesos mensuales.¹⁷

Escenario 1. Trabajadores con solo ahorro obligatorio: un trabajador cotizante al IMSS acumularía 736,349 pesos a la edad de retiro. Su renta mensual sería de 3,774 pesos y una tasa de reemplazo de 38%. Este cálculo no considera posibles dependientes como cónyuges e hijos y se refiere a un retiro programado. Las mensualidades no contemplan el posible pago de una Pensión Mínima Garantizada, actualmente de 3,051 pesos, para los cotizantes del IMSS.

Escenario 2. Añadiendo ahorro voluntario automático con autoescalamiento, el beneficio pensionario mensual sería de 5,840 pesos; 55% más que el escenario inicial, y la tasa de reemplazo alcanzaría el 58%.

Escenario 3. Al escenario 2 se le añade un ahorro adicional (*pari-passu*), que hipotéticamente aportarían los empresarios o el Gobierno. Las pensiones subirían 82% respecto al escenario 1, con monto mensual de 6,873 pesos y tasa de reemplazo de 69%, cerca del nivel recomendado por organismos internacionales, el cual según la OCDE debería ser de 70%.

Consideraciones finales

- El nivel actual de aportaciones obligatorias para el retiro es muy bajo. Si se mantiene, el resultado serán pensiones y tasas de reemplazo insuficientes.
- Es necesario incrementar las tasas de reemplazo y el monto de ahorro que ingresa a la cuenta AFORE.
- La inmensa mayoría de los trabajadores requieren un “empujoncito” para ahorrar en AFORES.

¹⁷ Considerando 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 65 años y unidad de renta vitalicia (URV) para hombres vigente al 9 de mayo de 2018.

- La CONSAR ofrece la opción de automatizar el ahorro voluntario a través de una deducción vía tarjeta de débito, seguida de una opción que le permite al ahorrador autoescalar el monto de sus aportaciones voluntarias, aunque también lo puede realizar mediante la opción de AforeMóvil y otros mecanismos implementados por la CONSAR que permiten realizar ahorros adicionales, además del obligatorio. Esta opción requiere que el propio ahorrador realice el trámite, lo que pocos trabajadores hacen.

- Una 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 es posible mediante un mecanismo que inscriba a todos los ahorradores a un nuevo programa de ahorro voluntario “automático”, que también sea autoescalable en el tiempo, ofreciendo siempre la opción de no participar, además de la opción de sumarle un *pari-passu*.

- Los resultados muestran que automatizar el ahorro y autoescalarlo, representa una forma muy efectiva de vencer las resistencias conductuales respecto del ahorro para el retiro. Al implementarlo gradualmente se protege el ingreso del trabajador (CONSAR, 2018-I).

11. El tsunami demográfico que se avecina (2018)

Siguiendo el reporte de *Envejecimiento de la Población Mundial* de 2017 de Naciones Unidas (ONU, 2017), la CONSAR (2018m) entiende que ese tsunami alude al crecimiento —sin precedentes en número y proporción— de adultos mayores en la población mundial, lo cual representa una transformación significativa con implicaciones en la vida económica, social, financiera y política en el ámbito global.

Envejecimiento y población mundial

Se entiende por envejecimiento poblacional la relación entre la cantidad de adultos mayores¹⁸ y la cantidad de jóvenes, combinación de dos factores que caracterizan

¹⁸ En países en vías de desarrollo y de acuerdo con la definición de la Organización Mundial de la Salud (OMS), se define como adulto mayor a las personas de 60 y más años. No obstante, en países desarrollados, se plantea la edad de 65 años. En el “envejecimiento de la población” se considera que, dado que la tasa de fertilidad disminuye y la esperanza de vida aumenta, la proporción de la población de cierta edad también aumenta.

la transición demográfica: disminución de la tasa de fecundidad y aumento de la esperanza de vida poblacional (CONSAR 2018m).

En el informe *World Population Prospects 2019: Highlights* de la Organización de las Naciones Unidas (ONU, 2019), se nos alerta sobre los siguientes aspectos:

- La población mundial está envejeciendo: las personas mayores de 65 años son el grupo de edad de más rápido crecimiento. Para Sandra Huenchuan (2018), su tasa de crecimiento (de 3.5% anual) aumenta más rápido que todos los demás grupos de edad, lo que tendrá un profundo efecto en la tasa de soporte (número de trabajadores/jubilados);¹⁹ para 2050, en varios países de América Latina y el Caribe se espera que esta tasa sea menor a dos, lo que implicará presiones fiscales y de políticas públicas importantes en las próximas décadas, en lo que se refiere a los sistemas públicos de salud, pensiones y protección social para la población adulta mayor (WWAP, 2019).

- Para 2050, una de cada seis personas en el mundo tendrá más de 65 años (16%). En 2019, dicha proporción era de una de cada 11 (9%). Si la referencia se hace desde los 60 y más años de edad, en 1980 representaban al 8.5% de la población, en 2017 sumaban el 12.7%. Se prevé que en 2030 sean el 16.4% y en 2050, el 21.3% (CONSAR, 2018m).

- Para 2017, el grupo de edad de menores de 15 años constituía el 26% de la población; el de 60 y más, el 13%, y el de 15-59 años, el 61%. Para ese año, la mediana de edad de la población mundial fue de 30 años.²⁰

- La región de América Latina y el Caribe (junto con la del norte de África y varias zonas en Asia) se encuentra entre las áreas donde se prevé que la proporción de población de 65 y más años se duplique entre 2019 y 2050.

- Para 2050, una de cada cuatro personas en Europa y América del Norte podrían tener 65 años y más.

¹⁹ Un indicador utilizado para el análisis del número de personas que probablemente estén trabajando o ya se hayan retirado de acuerdo con su edad, es la tasa potencial de soporte, la cual representa el cociente de dividir el número de personas de 20-64 años entre el número de personas de 65 y más años.

²⁰ En el informe de 2017, la edad adulta se cataloga en los 60 y más años [United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division (2017). *World Population Prospects: The 2017 Revision, Key Findings and Advance Tables*. Working Paper No. ESA/P/WP/248], en tanto que en el de 2019, se considera desde 65 y más.

- En 2018, por primera vez en la historia, las personas de 65 años o más superaron en número a los niños menores de 5 años (ONU, 2019a).

- Se proyecta que se triplique el número de quienes tienen 80 y más años, de 143 millones en 2019 a 426 millones en 2050.

- Por su parte, en el *Reporte de Envejecimiento de la Población Mundial 2017* de Naciones Unidas, citado por la CONSAR (2018m) también se dan elementos que deben tomarse en cuenta respecto a la transición demográfica y las tendencias poblacionales en México y en el mundo:

- La población europea es la más envejecida del mundo. Para 2050, se estima que el 34% de su población tendrá 60 y más años, en América del Norte representará el 28%, Asia 25% y América Latina, 24% (estos dos últimos tendrán un crecimiento especialmente acelerado). En 1980 las economías avanzadas mantenían al 44% de las personas de 60 y más años. En 2017 habían disminuido a 32% y se prevé que para 2050 tendrán solo al 21%. De hecho, dos de cada tres personas de 60 y más años viven en países en desarrollo: de 214 millones en 1980, en 2017 ya eran 652 millones, y para 2050 alcanzarán los 1,700 millones, con lo que para ese año, 80% de los mayores de 60 años vivirán en este tipo de países.

- Entre 1980 y 2017, el grupo de 60 y más años aumentó casi al triple a nivel mundial, al pasar de 382 millones a 962 millones. Entre 2017 y 2030 se estima que alcanzará los 1,400 millones, y para 2050, rozarán los 2,100 millones.

- En cuanto a la esperanza de vida al nacimiento a nivel mundial, en el periodo 1950-55, era de 48.5 y 45.5 años para mujeres y hombres, respectivamente; para 2015-2020 se estima en 74.3 y 69.7 años en el mismo orden, y para 2050-2055, 79.9 y 75.4 años para mujeres y hombres.

Por otra parte, el Instituto BBVA de Pensiones (2019) alerta sobre la preocupante proyección de que en el año 2050 habrá 1.3 jubilados por cada persona en edad de trabajar (entre 20 y 64 años), con la consecuente dificultad para mantener el modelo actual de pensiones basado en el reparto; teniendo en cuenta que no todos están empleados, se llegará al punto de que una persona activa tendrá que mantener a un pensionista, situación que implicará o subir mucho los sueldos y las contribuciones a la seguridad social, o los pensionistas cobrarán muy poco.

Envejecimiento en México

En 1980, la proporción de población de 60 años o más era de 5.5%. Para 2017 era de 10.1%. Según la ONU, en 2050 será del 24.6%. En 2019 se calcula que la población de 65 y más años sumaba 9.7 millones de personas, y para 2050 serán 30.9 millones. Si bien cerca del 50% de la población tiene 30 años o menos en el país, se prevé que

en 2050, la proporción de personas mayores de 60 años estará cerca de superar a la de menores de 30 años.

Por su parte, la edad media de la población pasó de 21.8 años en 1970 a 26.6 años en el año 2000, y se espera que alcance los 37 años en 2030 y los 43 años en 2050.

En cuanto a la esperanza de vida, de acuerdo con el informe *Disminución mundial y nacional de la esperanza de vida: una evaluación de finales de 2021*, de Patrick Heuveline de la Universidad de California, la pandemia de covid-19 ocasionó una disminución de este indicador al pasar de 75 años en 2019 (72.2 años en hombres y 78 años en mujeres), a 71 en 2021 (67.9 años y 74.2 años en hombres y mujeres, respectivamente). Estas cifras representan la primera disminución en la esperanza de vida global —es decir en todo el mundo— desde 1950 fecha en que las Naciones Unidas dispone de una estimación global (Camhaji, 2022; Pérez M., 2022).

En cuanto a aspectos socioeconómicos y sistemas de protección social, en su *Reporte de envejecimiento poblacional y desarrollo sostenible 2017*, la ONU sostiene que (CONSAR, 2018m):

1. Las tasas de pobreza de los adultos mayores varían según país y región, reflejando diferencias importantes entre cobertura y suficiencia de los sistemas de protección social en la vejez. Mientras en el África subsahariana y Asia los sistemas de pensiones están poco desarrollados y no proporcionan un ingreso adecuado durante la vejez —por lo que los adultos mayores tienen más probabilidades de vivir en la pobreza que las personas más jóvenes—, en países con sistemas apropiados y con amplia cobertura —incluyendo varias naciones de América Latina y la mayoría de Europa—, las tasas de pobreza entre adultos mayores son esencialmente las mismas que la población menor, si no es que más bajas.

Las mujeres suelen enfrentar mayores tasas de pobreza que los hombres durante la vejez en todo el mundo, quizá por la desigualdad de ingreso, las posibilidades de obtener un trabajo formal y las menores opciones de educación, entre otros factores, aspecto que se agrava ante la falta de acceso de las mujeres a los beneficios de la seguridad social.

2. A nivel global, la mitad de las personas en edad de jubilación no reciben pensión. En la mayoría de los países desarrollados existen sistemas de pensiones obligatorios, públicos o privados, que logran altos niveles de cobertura. Según estimaciones de la Organización Internacional del Trabajo, los índices de cobertura pensionaria en Europa y Norteamérica superaron el 90% en 2013-2014.²¹

²¹ CONSAR. El Tsunami Demográfico que se avecina (V): el Reporte de Envejecimiento de la Población Mundial 2017 de Naciones Unidas. En este trabajo de la ONU, se cita: OIT (2014). World Social

Sin embargo, en países menos desarrollados se cubre una fracción muy pequeña de adultos mayores: en África, 22%; Asia, 47%, y 56% en Latinoamérica. Además, la cobertura pensionaria suele ser menor para las mujeres, debido a su menor tasa de participación en el mercado laboral y su sobrerrepresentación en el sector informal o en el trabajo no remunerado. En muchos países, la única fuente de ingresos que tienen las mujeres mayores son las pensiones por viudez. Según la ONU, diversos países en desarrollo (México, Chile y Bolivia, entre otros) han implementado esquemas de pensiones no contributivas (con fuerte carga fiscal) para aumentar niveles de cobertura.

3. La disponibilidad y suficiencia de las pensiones están estrechamente relacionadas con la inclusión de los adultos mayores en la fuerza de trabajo en el mundo; en 2015 el 30% de los hombres y 15% de las mujeres de 65 años y más participaban activamente. En regiones más desarrolladas de Europa y Norteamérica se ha incrementado la tasa de participación laboral de los hombres mayores, gracias al aumento de la edad legal de jubilación y las restricciones a jubilaciones anticipadas. De igual manera, la contribución de mujeres mayores muestra aumentos significativos en el mercado laboral en todas las regiones entre 1990 y 2015, lo que refleja su incorporación en actividades productivas.

Conclusiones

El mundo se encuentra en un proceso de transformación demográfica, y la población envejece aceleradamente. Esto empieza a provocar presiones sobre los mercados de trabajo y los sistemas de protección social, que a su vez representan un enorme desafío para los gobiernos, los cuales deberán promover políticas para incrementar la participación de los adultos mayores dentro de la fuerza laboral, así como destinar recursos para financiar programas sociales para ellos. Los sistemas de pensiones no son ajenos a tales retos y desequilibrios derivados del cambio demográfico. Diversos países desarrollados que ya tienen una población envejecida han tenido que hacer reformas y han implementado medidas para aumentar la edad de retiro, así como las tasas y periodos mínimos de aportes requeridos para tener derecho a una pensión contributiva.

Es imperativo que en economías en desarrollo, como las de Latinoamérica y particularmente México, que enfrentan un proceso acelerado de envejecimiento y, por tanto, cuentan con menos tiempo y menor margen de error para realizar ajus-

tes, se establezcan medidas para mitigar los impactos adversos sobre los sistemas de pensiones en términos de su sostenibilidad financiera, cobertura y suficiencia (CONSAR, 2018m).

12. México: la (in)equidad de género en pensiones (2018)

En su documento de trabajo número 7, “La equidad de género en pensiones: desafíos y posibles soluciones”, la CONSAR (2018a) señala que las mujeres podrían enfrentar mayores dificultades que los hombres para cumplir las 1,250 semanas de cotización requeridas para obtener una pensión contributiva,²² y que en México podría haber una brecha pensionaria significativa entre géneros, determinada por tres factores: las acotadas trayectorias salariales, la baja densidad de cotización y la mayor esperanza de vida. También señala que, de mantenerse las tendencias actuales, las pensiones de las mujeres serán considerablemente menores que las de los hombres, por lo que deben evaluarse medidas que mitiguen la inequidad pensionaria de género (CONSAR, 2018a).

En dicho documento, la CONSAR puntualiza que la inequidad es un problema común en la mayoría de los esquemas pensionarios en el mundo, ya que éstos reproducen las condiciones del mercado laboral donde se observan desigualdades de género significativas. Otros aspectos que destaca son los siguientes:

1. *Las cuentas individuales. Diferencias por género.* Los sistemas de pensiones de *contribución definida* son un arreglo institucional que condiciona su desempeño a largo plazo y lo vincula al mercado laboral y al empleo. En este sistema, el beneficio para los ahorradores depende del saldo previsional acumulado hasta el momento del retiro, lo cual está en función del número de años que financien su jubilación, así como el nivel salarial, frecuencia de aportaciones, tasa de rendimiento y monto acumulado.

2. *Trayectoria salarial.* Las mujeres enfrentan desventajas y perciben salarios más bajos que los hombres, y tienen mayor intermitencia en su participación en el mercado de trabajo. Estos factores determinan los montos pensionarios y las diferencias con sus pares varones.

En las últimas décadas —y sin abandonar su rol familiar habitual— aumentó la incorporación de la mujer al mercado laboral. Al promulgarse las primeras leyes

²² En la legislación de 1973 se requerían 500 semanas de cotización para tener derecho a pensión, mientras que en la de 1997 la cifra aumentó a 1,250 semanas.

en la década de 1940, su participación representaba el 7% de la población económicamente activa (PEA). En los años 70 se incrementó a 19%; para 2010 ya alcanzaba el 38% y se calcula que para 2050 su participación será de aproximadamente 50%. Asimismo, las mujeres ocupan casi el 60% del mercado laboral informal²³ y la proporción de las que se concentran en niveles salariales bajos (de hasta 3 salarios mínimos) es mayor que la de los hombres, en tanto que para ellos, el porcentaje de los que perciben más de cinco salarios mínimos es mayor.

La proporción de mujeres como jefas del hogar, y sostén económico, se ha ido incrementado: entre 1994 y 2015 pasó del 15.1 al 27%. En este sentido, debe reconocerse que, tal como se mencionó anteriormente, su incorporación al mercado laboral (en términos de menor salario y mayor informalidad) se ha dado en marcadas condiciones de desventaja respecto al varón, lo que hace necesario reflexionar y prever las condiciones pensionarias y de seguridad social con que llegarán a su vejez.

3. *Carrera salarial.* En el caso de los trabajadores del SAR y de los cuentahabientes cotizantes, los salarios de hombres y mujeres tienen un comportamiento creciente y similar desde el inicio de la carrera salarial y hasta cerca de los 29 años, pero a partir de ese momento comienzan a separarse. La brecha alcanza un máximo a los 47 años, cuando el salario de los hombres es 24% mayor que el de las mujeres (CONSAR, 2017).

Otras causas de la brecha salarial derivan de que las mujeres aportan el 77.2% del total de tiempo destinado a las actividades domésticas, mismas que no son remuneradas ni generan derechos pensionarios (CONSAR, 2018a).

Cuando se diseñaron las leyes del IMSS (de 1943 y 1973) siguieron esquemas de beneficio definido, en donde los beneficios de los trabajadores retirados se cubrían con las aportaciones de los trabajadores activos y, así, el financiamiento de las pensiones dependía de la proporción existente entre trabajadores activos y jubilados. En ese entonces, como también ya se ha mencionado, un número considerable de mujeres no cubrían las 500 semanas de cotización requeridas por la ley para obtener una pensión, aunque sus aportaciones se utilizaban para financiar pensiones de trabajadores que sí las cumplían (generalmente hombres).

Las diferencias en el nivel de contribuciones se encuentran también en la aplicación de la actual ley del IMSS. Las aportaciones obligatorias a la subcuenta de “retiro, cesantía en edad avanzada y vejez” están integradas por dos componentes: el 6.5% el salario base de cotización y la cuota social; esta última es una aportación

23 Las personas que laboran en el mercado informal no cotizan contribuciones a ningún instituto de seguridad social.

complementaria del Gobierno federal y depende del nivel salarial de los cotizantes, con el objetivo de aumentar el ahorro pensionario de los trabajadores, sobre todo los de más bajos ingresos.

Las mujeres perciben, en promedio, salarios menores que los hombres durante toda su carrera laboral: las aportaciones —que son un porcentaje directo del salario— son menores que las del género masculino, y dados sus ingresos inferiores, se les asigna una mayor cuota social con el fin de reducir la diferencia salarial, aunque solo en parte, ya que las aportaciones gubernamentales no son suficientes.

Cálculos efectuados por la CONSAR, tomando en cuenta que las mujeres tienen una mayor esperanza de vida que los hombres y que por ello estarán obligadas a financiar una pensión mayor durante más años, indican que el valor de las pensiones contributivas alcanzaría un diferencial de 43% en promedio, que sus pares masculinos. En otras palabras, por cada 100 pesos de pensión que recibe un hombre al final de su vida laboral, una mujer recibe 69.8 pesos.

4. *Densidad de cotización (DC)*. Se define como DC a la proporción de periodos con aportación que un trabajador realiza al sistema de pensiones respecto al total de tiempo que permanece en el mercado laboral. Sin embargo, no todos los cotizantes incorporados al SAR realizan contribuciones a su cuenta de manera regular debido, principalmente, a la formalidad o informalidad durante la vida laboral.

Castañón y Ferreira (2017) encontraron que la DC promedio de los hombres es mayor al de las mujeres por cerca de 8 puntos porcentuales y que una proporción relevante de mujeres registra una frecuencia de aportaciones muy bajas, ya que el 32% de ellas tienen DC de hasta 20%; esto indica que las mujeres permanecen más tiempo en la informalidad o que por diversas circunstancias salen temporalmente de la fuerza laboral (por desempleo y maternidad, entre otras causas), así que aportan menos contribuciones que los hombres a su cuenta individual, en detrimento del saldo acumulado para el retiro. Si no cumplen con las semanas de cotización requeridas para tener derecho a pensión (al menos 1,250), con las densidades de cotización observadas es posible que más mujeres obtengan negativa de pensión (CONSAR, 2018a).

De esta forma, si a la carrera salarial se le suma que la DC de las mujeres es 8% menor que los hombres, el efecto conjunto da como resultado que el saldo previsional acumulado por ellos usualmente es 33.6% mayor que el de las mujeres. Es decir, por cada 100 pesos que logre acumular un hombre de su cuenta individual, una mujer en promedio ahorraría 74.8 pesos (CONSAR, 2018a).

5. *Esperanza de vida (EV)*. En 1930, la EV en México para las mujeres era de 35 años y para los hombres era de 33; para 1970, dichas cifras, en el citado orden eran de 77 y 71 años, en tanto que para 2019 se ubican en 78 y 72 años, respectivamente

(INEGI, s/f). No obstante, se estima que el país, a fines del año 2021, redujo su esperanza de vida en 4 años debido al impacto de la pandemia de covid-19, con lo que este indicador quedaría en 74 y 68 años para mujeres y hombres (Heuveline, 2022).

Por lo que toca a la EV a los 65 años, edad de retiro, se estima que para el periodo 2020-25, esta se ubicará en 18.7 años para hombres y 20.6 para mujeres (CONSAR, 2018a).

En suma, en nuestro país, al igual que en la mayoría de los sistemas de pensión en el mundo, hay una importante brecha de género, problema que se ha buscado solucionar a través de diversas estrategias y políticas públicas. A continuación se mencionan dos ejemplos citados por la CONSAR en su Documento de Trabajo número 7 (2018a): el de ayudas por maternidad y el de la compensación por esperanza de vida:

- *Ayudas por maternidad.* Diversos países han implementado programas dirigidos a compensar el tiempo que las mujeres han dejado de realizar cotizaciones a la seguridad social debido a su maternidad: Austria con 4 años, Estonia con 3 años, Dinamarca con un año y Polonia con 20 semanas. En Francia y Alemania se otorgan puntos de pensión por cada hijo, independientemente de que la madre salga o no del mercado laboral. Para acreditar los puntos se considera tanto el número de hijos que tuvo la madre como el tiempo de cuidado.²⁴

En América Latina, desde 2009 Chile otorga a las madres con 65 años cumplidos y que tengan derecho a una pensión (para lo cual debe tener mínimo 20 años de residencia después de cumplir los 20 años), un bono por cada hijo para complementar el ahorro previsional, el cual consiste en una aportación estatal equivalente al valor actualizado del 10% de 18 salarios mínimos mensuales vigentes al mes de nacimiento del hijo.

- *Compensación por esperanza de vida.* La mayor EV de las mujeres respecto a los hombres disminuye sus beneficios pensionarios. En 2012, la Corte Europea de Justicia dictaminó utilizar tablas de riesgo unisex para cualquier seguro, incluyendo el de la jubilación.

Al respecto, en Chile recientemente se propuso utilizar tablas de mortalidad unisex para el cálculo de pensiones por vejez en el sistema de capitalización individual, con el mismo riesgo de longevidad para ambos géneros para cerrar la brecha pensionaria. Sin embargo, la Federación Internacional de Administradoras de Fondos de Pensiones (FIAP, 2017) alertó respecto a que los mayores ingresos en la

²⁴ Mayores detalles en: OCDE (2015) Pensions at a Glance 2015. OECD and G20 indicators, OECD Publishing, Paris, https://doi.org/10.1787/pension_glance-2015-en

vejez de las mujeres serían a costa de la reducción de los beneficios de los hombres: “La aplicación de tablas unisex reduciría la brecha de pensión entre hombres y mujeres, pero la magnitud del efecto es limitada. Se estima que esta medida podría aumentar la pensión de las mujeres en aproximadamente 4%, a costa de una reducción de los beneficios recibidos por los hombres. Al evaluar la propuesta, es importante considerar que las mujeres beneficiarias de pensión de sobrevivencia se verían también perjudicadas por la disminución de las pensiones de los causantes hombres”.

En respuesta a dicha situación, la Asociación de Aseguradoras de Chile presentó una propuesta alternativa a la aplicación de tablas de mortalidad unisex, en las que se mantendrían las condiciones actuales de cálculo de las pensiones, pero el monto que recibirían las mujeres estaría calculado con la EV de los hombres, lo que implicaría un incremento en los beneficios de las mujeres a través de un subsidio (CONSAR, 2018a).

Para el caso de México, la CONSAR suscribe el apoyo por maternidad y la compensación de esperanza de vida. Ambas opciones mejorarían las condiciones pensionarias de las mujeres, pero tendrían un costo fiscal que podría ser relevante, lo que habría que ser evaluado para su viabilidad:

1. Otorgar un bono por cada hijo para compensar el tiempo que las mujeres dejan de trabajar para hacerse cargo del cuidado de los hijos. El bono se otorgaría a los 65 años y consistiría en una aportación gubernamental del 6.5% de 24 salarios mínimos al valor vigente al mes, y año, del nacimiento del hijo, más la cuota social, previa solicitud de la madre y cuyo valor sería actualizado con una tasa de interés determinada y evaluando si debiera ser acotada a cierto número de hijos.

Hipotéticamente, si una mujer tuvo dos hijos, el bono que recibiría podría incrementar su saldo acumulado en su cuenta individual en aproximadamente 22%, reduciendo el desequilibrio pensionario con los hombres de 43.2% a 17.4% (cifras sobre la base de una tasa de interés real anual de 4% neto de comisiones, considerando tener el primer hijo a los 25 años y el segundo a los 28).

2. Asumir el mismo riesgo de longevidad para hombres y mujeres, y utilizar las tablas de mortalidad de los hombres en el cálculo de la pensión de ellas. El efecto de ambas medidas podría cerrar la brecha pensionaria a 9.5%.

No obstante, la CONSAR advierte de la importancia del costo fiscal de estas medidas de subsidio para las mujeres, por lo que “un planteamiento integral tendría que valorar la fuente de financiamiento, las consideraciones de distribución y el costo fiscal asociado” (CONSAR, 2018a).

13. La CONSAR se pregunta: ¿cuánto crecerá el ahorro para el retiro de los mexicanos durante la próxima década? (2018)

En su documento de trabajo “¿Cuánto crecerá el ahorro para el retiro de los mexicanos durante la próxima década?”, fechado en agosto de 2018, la CONSAR (2018) expresa las siguientes consideraciones:

- Los recursos del SAR al cierre de julio de 2018 ascendieron a 3,368 billones de pesos (bdp), que equivalen al 15% del PIB y que representan un incremento de los activos de casi 1.5 bdp, respecto al ahorro en el sistema al cierre de 2012. De estos, 670,000 mdp fueron rendimientos netos de comisiones generadas por las AFORE.

- Los recursos del SAR son fundamentales para el desarrollo y profundización del sistema financiero y económico del país, en donde las AFORES tienen invertidos 1.2 bdp en empresas y proyectos productivos. Después del ahorro bancario, el ahorro para el retiro es la segunda fuente de financiamiento interno más importante de México. Diversos estudios han demostrado los beneficios que tiene el ahorro a largo plazo para el retiro y el crecimiento económico.

- El crecimiento acelerado de los recursos del SAR no excluye el reto de lograr mejores pensiones para los trabajadores al retirarse.

- En México, un trabajador típico de la generación AFORE, con salario de 8,000 pesos mensuales, aporta diariamente a su cuenta individual 27.7 pesos, de los cuales 3.2 los aporta el trabajador, 14.4 su patrón y 10.1 pesos el Gobierno federal, incluyendo la cuota social. Al año, la contribución del trabajador equivale a 4.5 días de su salario; si cotiza 40 años ininterrumpidos, aportará únicamente seis meses de su salario, una cantidad notoriamente baja. Esta situación se da debido a que la aportación a la cuenta individual de un trabajador asciende en promedio a 6.5% de su salario (sin incluir INFONAVIT), la cual es una de las tasas más bajas del mundo (CONSAR, 2018).

- Con esta tasa de aportación, la tasa de reemplazo (porcentaje de salario que recibe un trabajador retirado, respecto de su sueldo antes de su jubilación) promedio será aproximadamente de 30% del salario actual, comparado con la recomendación de organismos internacionales del 60 al 70%.²⁵

Por otra parte, respecto al impacto que un aumento en la tasa de aportación tendría en el volumen global e individual de ahorro, se prevén tres posibles escena-

²⁵ Los cálculos hechos por la CONSAR parten de los siguientes supuestos: trabajador hombre, con salario equivalente a 4 salarios mínimos, cotización ininterrumpida de los 18 a los 65 años, obteniendo un rendimiento neto real de 3% sin incluir INFONAVIT.

rios: el de *status-quo*, uno gradual de incremento de la aportación y un escenario de incremento “de golpe” de aportación a la cuenta individual:

a) *Status-quo*. Manteniendo los niveles del ahorro individual actual, para 2030 los activos acumulados por las AFORE superarían los 9 bdp y representarían el 25% del PIB, suponiendo un crecimiento real anual de 2% del PIB.

b) *Incremento gradual de la aportación*. Este escenario ya ha sido explorado por Inglaterra, Australia y Nueva Zelanda, entre otros países. El nivel recomendado de aportación a la cuenta es de 13%. Si se incrementase anualmente el 0.5% del salario, se podría alcanzar dicho nivel en 2031. Para el año 2030, los recursos administrados superarían los 10 bdp y alcanzarían el 29% del PIB, cifra 18% mayor de lo que se acumula con la aportación vigente. Con ello, aumentaría el tamaño de las pensiones y la velocidad de acumulación de los activos del SAR.

c) *Incremento de golpe de la aportación*. Si las aportaciones se duplicasen de una sola vez, pasando del 6.5% al 13%, habría una repercusión significativa sobre el ahorro global y las pensiones: para 2030 los recursos administrados por las AFORE superarían los 12 bdp (33% del PIB), cifra 34% mayor de lo acumulado actualmente. Si se toma en cuenta que cada punto porcentual de aumento en la aportación incrementa la tasa de reemplazo en 4.7%, el escenario mejoraría dicha tasa en aproximadamente 30 puntos porcentuales (CONSAR, 2018).

La magnitud del desafío pensionario mexicano

El SAR a los 25 años de operación¹

EL SAR YA CUMPLIÓ 25 AÑOS Y DESDE SU ORIGEN PRESENTA SEVEROS PROBLEMAS estructurales de diseño para cumplir con su principal cometido: pagar pensiones dignas, lo cual debe considerarse como un asunto público prioritario.

1. En enero de 2019, el equipo económico de la 4T presentó una *Iniciativa* para reformar el régimen de inversión del SAR y “fortalecer” el ahorro de los trabajadores. Con esa reforma pretendían que quienes se retirasen pudieran alcanzar una pensión mayor, además de reducir los costos de quienes administran o gestionan esos recursos: las AFORES; costo que, por cierto, disminuye ese ahorro de los trabajadores. ¿Es esto posible? Aquí algunas consideraciones:

2. Jubilados y pensionados pasan a retiro vía las aportaciones de trabajadores, patrones y gobierno al SAR, las cuales conforman cuentas individuales de los trabajadores. Con ellas, las AFORES gestionan su ahorro *forzoso* y el *voluntario*. Al cierre de 2021, el SAR administraba más de 70 millones de cuentas por más de 5.2 bdp que representaban el 20.5% del PIB, recursos que sumaban el 31.39% del total de activos del sistema financiero. El saldo promedio de las cuentas registradas fue de 96,437 pesos (CONSAR, 2022).

¹ Una versión modificada de este apartado apareció en: Leal F. (2020). La sola capitalización individual pensionaria no garantizará pensiones dignas. La 4T necesita asumir la necesidad de otro remodelaje innovador. *Trabajo y Democracia Hoy* 29(153):32-36.

3. Las cuentas individuales son una herramienta *servible* al sistema de pensiones. Por ejemplo, el sistema mixto conocido como SAR-92, con el presidente Carlos Salinas de Gortari creó una caja de capitalización individual *complementaria* a los regímenes de reparto solidario (IMSS-ISSSTE), y dispuso por primera vez en México esas cuentas individuales, pero para el ahorro complementario. Ese seguro de retiro adicional a los regímenes obligatorios IMSS-ISSSTE, basado en cuentas de capitalización individual, fue financiado con una cuota a cargo del patrón equivalente al 2% sobre el salario base de cotización, con un límite superior de 25 veces el salario mínimo. Con este diseño se individualizaron también las aportaciones de INFONAVIT-FOVISSSTE, correspondientes al 5% del salario base de cotización con cargo al patrón (Ulloa, 2017).

4. El problema de fondo que actualmente enfrenta el SAR se estructuró cuando el entonces presidente Zedillo, con la reforma IMSS-1997 (que entró en vigor el 1 de julio de 1997), obligó a que *todo* el ahorro forzoso pasara por cuentas individuales. Con ello se invirtió el diseño originario del SAR-92, fracturando los regímenes de reparto solidario y detonando así el problema estructural del actual SAR que ya cumplió 25 años.

5. Si bien es cierto que el SAR es muy rico (tal como ya se mencionó, administra más de 70 millones de cuentas por más de 5.2 bdp que representan el 20.5% del PIB, recursos que son el 31.39% del total de activos del sistema financiero), paga pensiones miserables. Después de 25 años de operación, es claro que *no* es un sistema de ahorro *para* el retiro, sino de ahorro *forzoso*: el que se descuenta de la nómina. La ecuación está invertida: se ahorra, pero no para el retiro digno. Y ese es su principal problema estructural de diseño.

6. Aunque la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro (Ley SAR) reitera que las AFORES “atenderán” solo al interés de los trabajadores y “asegurarán” que todas las operaciones se realicen con ese “objetivo”, desde las reformas efectuadas en el periodo neoliberal, la prioridad ha sido la de servirse de los recursos de los trabajadores para desarrollar el mercado de capitales, reservando a los dueños de los recursos apenas una repercusión indirecta. En otras palabras, los “beneficios” en el uso de los recursos solo han servido para el aprovechamiento de pocos, y no necesariamente para los verdaderos dueños del dinero cuando estos dejen su vida activa laboral y se les den —literalmente— miserables pensiones.

7. En este sentido, y sin ser insignificante, el ahorro voluntario *no se compara* con el forzoso (el que se descuenta de la nómina). En 2018, el regulador del SAR, la Comisión Nacional de Ahorro para el Retiro (CONSAR) informó que durante toda la administración de Enrique Peña Nieto, el ahorro *voluntario* representó apenas el 2% (62,000 mdp) de los cuantiosos recursos totales del SAR: 3.3 bdp. Al cierre de

2021, de acuerdo con información de CONSAR, los recursos de ahorro voluntario y solidario sumaron 153.7 mil mdp, cantidad muy pequeña comparada con los más de 5.2 bdp manejados por el SAR (CONSAR, 2022).²

8. Distinguir entre ahorro *forzoso* (el que se descuenta de la nómina) y *voluntario* es indispensable cuando se pone en el centro el desafío pensionario de nuestros jóvenes, las nuevas generaciones. ¿Cuál es su capacidad para ahorrar de manera voluntaria con los niveles salariales imperantes? Y la pregunta es igualmente válida y pertinente para los trabajadores de mayores edades. En efecto, jóvenes y trabajadores de mayor edad, todos ellos, se ubican en los parámetros de las reformas pensionarias del ciclo neoliberal ya mencionadas y están condenados a recibir pensiones miserables.

9. Con los recursos de los trabajadores depositados en cuentas individuales, las AFORE se sirven de esquemas diferenciados de *inversión por grupos de edad*. Esos fondos se colocan en horizontes de *tiempo y riesgo* distintos: más tiempo y más riesgo para los jóvenes y menos para los que pasarán próximamente a retiro. En este sentido, las AFORE son las responsables de esas inversiones, tanto en el tiempo en que se invierten los ahorros, como de los criterios de riesgo que se toman.

10. Es decir, en el SAR no hay garantía para ofrecer algún rendimiento seguro. Con diferentes tiempos, tanto el ahorro forzoso como el voluntario confluyen en fondos, y por tanto, confluyen en el mismo riesgo sin, por supuesto, garantía de rendimiento seguro. Este proceder es constitutivo del SAR y, la ya mencionada *Iniciativa* (la presentada por el equipo económico de la 4T en enero de 2019 para reformar el régimen de inversión del SAR), lo preserva, con lo que se continúa sin tener garantías de rendimientos seguros.

En otras palabras, con el SAR y con los esquemas de tiempos/criterios de inversión y riesgo tomados por las AFORE, es muy improbable que, después de casi 25 años de operación, las pensiones del SAR alcancen para el retiro digno.

11. También es cierto que por una parte está el rendimiento de los fondos que las AFORE usan del ahorro forzoso y voluntario de los trabajadores, y por otra parte está la propia rentabilidad de estas entidades, en donde el cuadro pinta distinto. Hasta antes de la *Iniciativa* del equipo económico de AMLO, las AFORE estaban en una hamaca de confort. Su rentabilidad estaba garantizada debido a la utilidad

² Al cierre de mayo de 2022, el monto del ahorro voluntario se ubicó en 108,601 mdp, cifra que significó un incremento anual de 14.2%. Véase: Nolasco S. Monto de ahorro voluntario creció 14.2% a mayo: Consar. *El Economista*. 19 junio 2022. Disponible en: <https://bit.ly/3ef377m>

obtenida del cobro anual de las comisiones sobre el saldo de los 63 millones de cuentas individuales, independientemente de la presencia de minusvalías: según el regulador CONSAR, en 2010 fue de casi 7,000 mdp, pero en 2018, el Retorno Sobre Capital invertido por sus accionistas llegó casi hasta el 35% (caso de la AFORE Citibanamex) y sumó, para todas las AFORE del sistema, cerca de 11,000 mdp, lo cual deja de manifiesto que estas son, sin duda, uno de los sectores más rentables para sus accionistas.

12. Pero a los trabajadores no les va tan bien: el núcleo duro del diseño estructural del SAR fue para que los trabajadores alcanzaran pensiones dignas. Desde la reforma IMSS-Zedillo-95/97 se exigen 1,250 semanas de cotización para recibir, como máximo, apenas una cuarta parte (25%) del último salario devengado. ¡Una pobrísima cuarta parte! Tal como señala León Bendesky (2019), se trata de una carrera contra el tiempo en la que claramente a una enorme mayoría de trabajadores no les alcanzará para vivir en el retiro, todo lo cual se acompaña de una población de mayor edad que crece, mientras las nuevas generaciones enfrentan un, ya casi generalizado, mercado de trabajo informal en el marco de una reforma laboral regresiva: la de Felipe Calderón aprobada en noviembre 2012.

13. El resultado es evidente por sí mismo: la capacidad de cotización es insuficiente para alimentar al sistema de pensiones llamado SAR. Bajos salarios de cotización, niveles de rendimiento de los fondos reducidos y nunca seguros y altas comisiones de las AFORE, entre otros aspectos, comprometen el principal cometido del SAR: pagar pensiones dignas. Sin embargo, los mercados financieros —vía AFORES— usan los cuantiosos recursos de los trabajadores, ahorrados forzosa-mente en el SAR: más de 5.2 bdp, y con ello benefician, solo “de rebote”, a los dueños de los fondos.

14. Todo este recorrido confirma que, después de 25 años, la realidad de las pensiones y las condiciones generales para el retiro en el México del SAR requiere cambios profundos. Esto implica ir mucho más allá de ajustes en criterios y modalidades de las inversiones sumadas en las AFORE, así como de las condiciones en las que se desempeñan al gestionar los más que abundantes recursos generados por toda la sociedad. La mencionada *Iniciativa* de reforma al SAR apunta solo a las *formas* de inversión de los recursos de una masa de ahorro forzoso, insuficientes para mejorar de *fondo* las pensiones. Ciertamente, el ahorro voluntario solo crecerá cuando los salarios sean capaces de cubrir la canasta básica familiar y dejen remanentes.

15. Enfrentar de raíz nuestro desafío pensionario podría seguir otra ruta: conformar una comisión de estudiosos en pensiones que, aplicando corte de caja a las reformas neoliberales, dote de futuro pensionario a los jóvenes y garantice derechos

de quienes pasarán a retiro. Ello evitaría que el equipo económico de la 4T herede el asunto al próximo sexenio y termine teniendo que reconocerse en el espejo de la otra explosión pensionaria que ya detonó: la chilena.

Palabras finales

EN ESTE LIBRO HEMOS RECOPILOADO Y DOCUMENTADO LOS TÉRMINOS ULTRATECNOCRÁTICOS con los que la CONSAR del gobierno de Peña Nieto defendió, a capa y espada, la fracasada privatización pensionaria que iniciara el presidente Ernesto Zedillo con la reforma a la Ley IMSS del año 1997.

Hacia 2015, en la mitad del gobierno de Peña Nieto, las bajas pensiones que pagaba el SAR ya venían acompañadas de otras inquietantes evidencias. Por ejemplo, el Informe Trimestral de la CONSAR (octubre-diciembre 2014) comunicaba que apenas cuatro de cada diez integrantes de la PEA actualizaban aportaciones al SAR. Para el otro 60%, su futuro sería el de la carencia de protección pensionaria después de culminar su ciclo laboral. Sin embargo, como hemos registrado en este libro, la CONSAR de aquel gobierno seguía descalificando cualquier otra alternativa, insistiendo en que los sistemas de reparto (de beneficio definido) “son financieramente inviables y consumen cada vez más recursos. Entre más tarde sea su reforma, mayor será el costo para la sociedad”.

Así que, a sus 17 años de su operación (en 2015), ese SAR ya reposaba sobre una bomba de tiempo activada. Y eso no derivaba de los sistemas de reparto, sino de la propia falta de perspectiva histórica de la CONSAR y los defensores a ultranza del pago de pensiones por la vía del modelo AFORE.

Efectivamente, por la carencia de un adecuado diagnóstico estructural, la CONSAR de Peña Nieto se seguía proponiendo temerariamente dinamitar lo que quedaba de los sistemas de reparto. Y su sistemática defensa del sistema de capitalización individual (modelo AFORE) frente al de reparto, buscando presentarlo siempre como un hecho incuestionable —comparación, por cierto, imposible—, confirmaba que, a diferencia de lo que por esos días ocurría en el debate pensionario de Uruguay y Chile, en el debate mexicano sucedía que sus términos y alcances

pretendían ser monopolizados por el lenguaje tecnocrático de esa CONSAR, casi borrando a la opinión pública.

Este triste resultado procedía directamente de la naturaleza tecnocrática del mensaje mediático enviado por la CONSAR, mucho más inclinado al fraseo publicitario, que a informar de manera seria y analítica los pros y, sobre todo, los contras de su modelo privatizador. No se trataba entonces de un mero accidente, sino de una cuestión intencional para no dotar de sentido deliberativo al debate sobre el desafío pensionario mexicano abierto a la comunicación universal.

Armado alrededor de un acotado grupo de muy discutibles “consensos”, la naturaleza del mensaje de la CONSAR en sus informes-documentos técnicos concentraba sus análisis del desafío pensionario en el corto plazo. No informaban al ciudadano con materiales capaces de iluminar las tendencias, problemas y desempeño estructural de los 17 años del SAR transcurridos. Tampoco proponían otras opciones de políticas viables —esas sí apoyadas en robustos consensos sociales— frente a sus poco alentadores resultados.

Casi no se atendía la pérdida de competitividad que genera disponer de poblaciones crecientemente adultas y sin recursos para enfrentar el retiro. Tampoco la presencia de un mercado nacional deprimido, con déficit crónico de consumidores y en el marco de un tejido social ya fracturado. Lo que era ya muy claro en 2015 era la urgencia de remodelar el sistema pensionario a profundidad, pero no para seguir “reformando” en el mismo sentido. Remodelar para las generaciones que pasarán a retiro y para las juventudes. Remodelar la administración de los recursos para armar cajas pensionarias como factor de seguridad económica y bienestar social, y no instrumentos de especulación financiera que benefician apenas a un puñado de empresas privadas, en su mayoría extranjeras.

También la Auditoría Superior de la Federación, en su informe de 2015, establecía la ausencia de una administración pensionaria de largo alcance: “las debilidades de diseño de la política pública se traducen en limitantes para la puesta en marcha de la política de jubilaciones y pensiones”.

Para 2015, cerca del 81% de las personas trabajadoras con cuenta AFORE habían cotizado menos de 500 semanas desde que inicio el sistema. Sin algún ajuste, necesitarían laborar alrededor de 44 años para acceder a una pensión mínima. Como observaba por esos días el Poder Legislativo: “en esta condición se encuentra el 75% de los propietarios de 52.7 millones de cuentas individuales. Tampoco está garantizado que los pocos que accedan a una pensión tengan un ingreso suficiente para evitar la pobreza en la vejez. El promedio simple de los saldos de las cuentas individuales es de 45,000 pesos acumulados en 17 años y medio de funcionamiento del sistema. De seguir este ritmo, cuando este cumpla los 25 años de establecido, el

saldo promedio acumulado será de 64,559 pesos, suficiente para pagar, apenas, 31 meses de pensión. El resto tendría que ser cubierto mediante el pago de pensiones garantizadas con recursos públicos federales. De ninguna manera el sistema es sustentable financieramente y tendrá, a largo plazo, un gran costo fiscal, no generará pensiones suficientes ante el envejecimiento poblacional ni evitará la pobreza en la vejez” (Garduño, 2015).

Resultaba claro que se deberían reformar esas reformas. Lamentablemente, la 4T encabezada por el presidente Andrés Manuel López Obrador no tomó esa ruta, sino que procedió a preservar el modelo AFORE para pagar las pensiones de los trabajadores amparados por el Apartado A del artículo 123 constitucional, a través de un tibio ajuste. En nuestro siguiente libro de próxima publicación examinamos a profundidad estos últimos puntos mencionados.

Bibliografía

- Albarrán E. (09 de abril de 2018). Envejecimiento, reto para México y sistema pensionario: Consar. *El Economista*.
- Albarrán E. (6 de junio de 2018). La generación de transición debe mantener beneficios pensionarios. *El Economista*, 6 de junio de 2018. Disponible en: <https://www.eleconomista.com.mx/sectorfinanciero/La-generacion-de-transicion-debe-mantener-beneficios-pensionarios-20180606-0139.html>
- Albarrán E. (24 de mayo de 2020). Conozca los sesgos conductuales que le impiden ahorrar para el retiro. *El Economista*. Disponible en: <https://www.eleconomista.com.mx/finanzaspersonales/Conozca-los-sesgos-conductuales-que-le-impiden-ahorrar-para-el-retiro--20200524-0032.html>
- Asociación Mexicana de Administradoras de Fondos para el Retiro (AMAFORE) (2017). *Encuesta “Ahorro y Futuro: Trabajadores Formales e Informales”* Disponible en: http://amafore.org/documentos/ENCARTE_2017.pdf
- Auditoría Superior de la Federación (ASF) (2015). *Informe de 2015*. México: ASF.
- Banque de France (2017). *Soporte de la Red de Bancos Centrales y Supervisores para la Ecologización del Sistema Financiero*. París, Francia.
- Bendesky, L. (28 de enero de 2019). Retiro. *La Jornada*.
- Berstein, Larrain y Pino (2006), Chilean Pension Reform: Coverage Facts and Policy alternatives. *Economía* 6(2) DOI: [10.1353/eco.2006.0000](https://doi.org/10.1353/eco.2006.0000)
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión (1995). *Ley del Seguro Social 1997. Nueva Ley publicada en el Diario Oficial de la Federación el 21 de diciembre de 1995*. Disponible en: https://www.senado.gob.mx/comisiones/seguridad_social/docs/LEY_IMSS.pdf
- Camhaji E. (28 de mayo de 2022). México ha perdido cuatro años en esperanza de vida por la pandemia, según un estudio de la Universidad de California. La covid-19 ha hecho retroceder al mundo en este parámetro por primera vez en 70 años y Latinoamérica se ha llevado la peor parte. *El País*. Disponible en: <https://elpais.com/mexico/2022-05-29/>

[mexico-ha-perdido-cuatro-anos-en-esperanza-de-vida-por-la-pandemia-segun-un-estudio-de-la-universidad-de-california.html](https://www.repositorio.cemla.org/bitstream/handle/10241/44444/mexico-ha-perdido-cuatro-anos-en-esperanza-de-vida-por-la-pandemia-segun-un-estudio-de-la-universidad-de-california.html)

Castañón Ibarra V., Ferreira Blando O.F. (2017). Densidades de cotización en el sistema de ahorro para el retiro en México. Boletín CEMLA julio-septiembre 2017:213-235. Disponible en: efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.cemla.org/PDF/boletín/PUB_BOL_LXIII-03-04.pdf

CONSAR (2014). *Primera Encuesta de Trabajadores Independientes*. Disponible en: <https://www.gob.mx/consar/documentos/primera-encuesta-de-trabajadores-independientes-2014>

CONSAR (2014a). *Informe trimestral* octubre-diciembre 2014

CONSAR (2016). *El reto de la cobertura pensionaria. Experiencias internacionales*. Gobierno de México

CONSAR (2017). *Trayectorias Salariales de los trabajadores del SAR en México y su impacto en las pensiones*. Boletín 2017/43 del 7 de agosto de 2017. Disponible en: <https://www.gob.mx/consar/prensa/trayectorias-salariales-de-los-trabajadores-del-sar-en-mexico-y-su-impacto-en-las-pensiones?idiom=es-MX>

CONSAR (2018). *¿Cuánto crecerá el ahorro para el retiro de los mexicanos en la próxima década?* Documento de trabajo. 23 de agosto de 2018. Disponible en: <https://www.fiapinternacional.org/cuanto-crecera-el-ahorro-para-el-retiro-de-los-mexicanos-en-la-proxima-decada/> También disponible en: Mi Bolsillo, 3 de septiembre 2018, <https://www.mibolsillo.com/retiro/afores-mexico-sistema-ahorro-para-retiro-sar-20180903-0002.html>

CONSAR (2018a). *Equidad de género en pensiones: desafíos y posibles soluciones. Documento de trabajo No. 7*. CDMX. Febrero de 2018. Disponible: <http://biblioteca.ciess.org/liss/index.php?P=FullImage&ResourceId=1495&FI=79&ID=2600>; también en: <https://www.gob.mx/consar/prensa/nuevo-documento-de-trabajo-la-equidad-de-genero-en-pensiones-desafios-y-posibles-soluciones>

CONSAR. (2018b). *Digitalización del Sistema de Ahorro para el Retiro en México. Documento de trabajo No. 8*. CDMX: Mayo 2018. Disponible en: <https://docer.com.ar/doc/ev0c8>

CONSAR. (2018c). *¿Qué saben los mexicanos del tema del retiro? Hallazgos relevantes de las investigaciones realizadas. Gobierno de México*. Disponible en: <http://www.boletin.org.mx/Resources/Medias/comision-nacional-del-sistema-de-ahorro-para-el-retiro-consar/7e5f68f252171f41c8554c3bbb3bc774/7e5f68f252171f41c8554c3bbb3bc774.pdf>

CONSAR (2018d). *El Sistema de Pensiones de Cuentas AFORE cumple 21 años*. 3 de julio 2018. Disponible en: <https://www.gob.mx/consar/articulos/el-sistema-de-pensiones-de-cuentas-afore-cumple-21-anos-163482?idiom=es>

CONSAR (2018e). *Reporte Anual “La inversión de las AFORES con lupa”*. 30 de abril de 2018. Disponible en: <https://www.gob.mx/consar/documentos/reportes-anuales-la-inversion-de-las-afores-con-lupa>

- CONSAR. (2018f). *La inversión responsable en el sistema de pensiones de México*. 4 de julio de 2018. Gobierno de México.
- CONSAR. (2018g). *El reto de financiar las pensiones de la “Generación de Transición”*, 11 de diciembre de 2018. Gobierno de México.
- CONSAR (2018h). *Trabajadores independientes: es tiempo de ahorrar para el retiro*. Gobierno de México.
- CONSAR (2018i). *Un verdadero superhéroe no solo ve el futuro, se prepara para él: la importancia del ahorro en los padres mexicanos*. Disponible en: <https://fdocuments.mx/document/un-verdadero-superheroe-no-solo-ve-el-futuro-se-la-importancia-del-ahorro.html?page=1>
- CONSAR (2018j). *Las trampas de la mente: los sesgos conductuales más comunes a la hora de ahorrar para el retiro*. Disponible en: <https://fdocuments.es/document/las-trampas-de-la-mente-los-sesgos-las-trampas-de-la-mente-los-sesgos-conductuales.html>
- CONSAR (2018k). Nuevo documento de trabajo “¿Qué son los Target Data Funds? Experiencias internacionales y posibles beneficios”. 16 de julio de 2018. <https://www.gob.mx/consar/prensa/nuevo-documento-de-trabajo-que-son-los-target-date-funds-experiencias-internacionales-y-posibles-beneficios?idiom=es>
- CONSAR (2018-l) *¿Se debe “empujar” a las personas a ahorrar para su retiro? Los beneficios de automatizar y auto-escalar el ahorro*. 23 de mayo de 2018. Disponible en: <https://docplayer.es/113611534-Se-debe-empujar-a-las-personas-a-ahorrar-para-su-retiro-los-beneficios-de-automatizar-y-auto-escalar-el-ahorro.html>
- CONSAR. (2018m). *El tsunami demográfico que se avecina: el Reporte de Envejecimiento de la Población Mundial 2017 de Naciones Unidas*. 9 de abril de 2018. Disponible en: <https://docplayer.es/93866222-El-tsunami-demografico-que-se-avecina-v-el-reporte-de-envejecimiento-de-la-poblacion-mundial-2017-de-naciones-unidas.html>
- CONSAR (2022). *El Sistema de Ahorro para el Retiro al cierre de 2021*. Comunicado de Prensa del 17 enero de 2022. Disponible en: <https://www.gob.mx/consar/prensa/el-sistema-de-ahorro-para-el-retiro-al-cierre-de-2021?idiom=es-MX>
- CONSAR s/f. *Calculadora de Ahorro y Retiro* <https://www.gob.mx/consar/prensa/consar-presenta-nueva-calculadora-de-ahorro-para-el-retiro-?idiom=es>
- CONSAR s/f. *Estimación personalizada de Pensión*. <https://www.gob.mx/consar/prensa/recibiran-en-su-domicilio-millones-de-ahorradores-un-calculo-personalizado-de-pension?idiom=es>
- CONSAR (s/f). Una SIEFORE es el fondo de inversión en la cual las AFORES invierten los recursos de los trabajadores para generar rendimientos. Disponible en: <https://www.gob.mx/consar/articulos/siefore-basica-de-pensiones-sb0>

- Diario Oficial de la Federación (DOF) (2016). *Disposiciones de Carácter General en Materia Financiera de los Sistemas de Ahorro para el retiro*. https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5434351&fecha=25/04/2016
- Directiva IORP II (2016). The Pensions Authority. Disponible en: https://www.pensionsauthority.ie/en/trustees_registered_administrators/iorp_ii_directive/
- Federación Internacional de Administradoras de Fondos de Pensiones (FIAP) (2017). Análisis de la propuesta de Tablas de Mortalidad Unisex para el Cálculo de Pensiones por Vejez en el Sistema de Capitalización Individual. *Notas de Pensiones* Número 15, abril de 2017. Disponible en: <http://www.fiapinternacional.org/wp-content/uploads/2016/01/Nota-15-Tablas-de-Mortalidad-Unisex.pdf>
- Friede, G., Busch, T. y Bassen, A. (2015). ESG and financial performance: aggregated evidence from more than 2000 empirical studies. *Journal of Sustainable Finance and Investment*. 5(4):210-233. DOI: [10.1080/20430795.2015.1118917](https://doi.org/10.1080/20430795.2015.1118917).
- Garduño R. (2015). Gran parte de los trabajadores no podrán acceder a una pensión justa: legisladores. *La Jornada*. Disponible en: <https://www.jornada.com.mx/2015/02/15/politica/009n1pol>
- Grupo de Trabajo sobre Divulgaciones Financieras Relacionadas con el Clima (TCFD, 2017)
- Huenchuan S (2018). *Envejecimiento, personas mayores y agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Perspectiva regional y de derechos humanos*. Santiago de Chile: Organización de las Naciones Unidas (ONU), Comisión Económica para América Latina (CEPAL). Disponible en: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44369/1/S1800629_es.pdf
- Heuveline P. (2022). Global and National Declines in Life Expectancy: And End-of-2021-Assessment. *Population and Development Review*. 48(1):31-50 <https://doi.org/10.1111/padr.12477>
- Iniciativa Financiera del Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (UNEP. Finance Initiative) (2016). *Principios para la inversión responsable*. United Nations Global Compact. Disponible en: <https://www.unpri.org/download?ac=10970>
- Instituto BBVA de Pensiones (2019). *Datos escalofriantes sobre jubilados y trabajadores en 2050*. 18 de junio de 2019. Disponible en: <https://www.jubilaciondefuturo.es/es/blog/datos-escalofriantes-sobre-jubilados-y-trabajadores-en-2050.html>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) (s/f). *Esperanza de Vida. Cuéntame de México, Población*. Disponible en: <https://cuentame.inegi.org.mx/poblacion/esperanza.aspx?tema=P>
- Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) (1973). *Ley del Seguro Social*. Diario Oficial de la Federación. 12 de marzo de 1973. Disponible en: http://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/pdf/leyes/4129_LSS_1973.pdf

- Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) (1995). Ley del Seguro Social, Capítulo VI Del Seguro del Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez, Sección Quinta del Régimen Financiero, Artículos 167, 168 y 169. Diario Oficial de la Federación, 21 de diciembre de 1995. Disponible en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lss/LSS_orig_21dic95_ima.pdf
- Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) (2018). *Informe al Ejecutivo Federal y al Congreso de la Unión sobre la situación financiera y riesgos del IMSS 2017-2018*. Disponible en: <https://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/pdf/informes/20172018/21-InformeCompleto.pdf>
- Ladrón de Guevara Domínguez R. (2009). La realidad de las AFORES: una década después. *Ciencia Administrativa 2009-2* IIIESCA (Universidad Veracruzana), 34-49. ISSN 1870-9427, Disponible en: <https://www.uv.mx/iiesca/files/2012/12/afores2009-2.pdf>
- Leal G. (2016). *Prestaciones integrales y no más paquetes básicos para la salud y la seguridad social. Cinco grandes interrogantes, Seguridad social en salud, pensiones y desempleo. Miradas desde México y América Latina*. Senado de la República, LXIII Legislatura, Comisión de Seguridad Social, CDMX.
- Leal G. (2016a). La Seguridad social “universal” de Peña Nieto. Fin de las prestaciones integrales e imposición de “pisos” mínimos de “protección” social como suscribe la OIT, Seguridad social en salud, pensiones y desempleo. *Miradas desde México y América Latina*. Senado de la República, LXIII Legislatura, Comisión de Seguridad Social, CDMX.
- Leal G (2016b). Los trabajadores buscan defenderse, *El Punto sobre la i*. 5(22), enero-febrero, CDMX.
- Leal F. (2020). La sola capitalización individual pensionaria no garantizará pensiones dignas. La 4T necesita asumir la necesidad de otro remodelaje innovador. *Trabajo y Democracia Hoy* 29(153):32-36.
- Manjone G. (1997). *Evidencia, argumentación y persuasión en la formulación de políticas*. Ciudad de México: Colegio Nacional de Ciencias Políticas y Administración Pública. Fondo de Cultura Económica.
- Nolasco S. (2022). Monto de ahorro voluntario creció 14.2% a mayo: Consar. *El Economista*. 19 junio 2022. Disponible en: <https://www.economista.com.mx/sectorfinanciero/Monto-de-ahorro-voluntario-crecio-14.2-a-mayo-Consar-20220619-0038.html>
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) (2012). *Perspectivas OCDE: México Reformas para el cambio*. Enero de 2012. Disponible en: <http://centro.paot.org.mx/documentos/ocde/49363879.pdf>
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) (2015) *Pensions at a Glance 2015. OECD and G20 indicators*. OECD Publishing, Paris, Disponible en: https://doi.org/10.1787/pension_glance-2015-en

- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) (2015). Síntesis. Estudios de la OCDE sobre los sistemas de pensiones. México. Principales recomendaciones. Disponible en: <https://www.oecd.org/pensions/private-pensions/OECD-Review-Pension-Systems-Mexico-Highlights-ESP.pdf>
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) (2017). *Investment governance and the integration of environmental, social and governance factors*. Disponible en: <https://www.oecd.org/finance/Investment-Governance-Integration-ESG-Factors.pdf>
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) (2017a). Lineamientos generales sobre cómo los fondos de inversión globales pueden incorporar estos factores.
- Organización de las Naciones Unidas (ONU) (2017). *World Population Prospects: The 2017 Revision, Key Findings and Advance Tables*. Working Paper No. ESA/P/WP/248]
- Organización de las Naciones Unidas (ONU) (2019). *World Population Prospects 2019: Highlights*. Disponible en: https://population.un.org/wpp/Publications/Files/WPP2019_10KeyFindings.pdf
- Organización de las Naciones Unidas (ONU), Departamento de Asuntos Económicos y Sociales (2019a). Noticias. La población mundial sigue en aumento, aunque sea cada vez más vieja. Nueva York, 17 de junio 2019. Disponible en: <https://www.un.org/development/desa/es/news/population/world-population-prospects-2019.html#:~:text=Para%202050%2C%20una%20de%20cada,Am%C3%A9rica%20Latina%20y%20el%20Caribe>
- Organización de las Naciones Unidas (ONU) (2019b). *Reporte de Envejecimiento de la Población Mundial de 2019 de Naciones Unidas*. Disponible en: <https://population.un.org/wpp/Publications/>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2014). *World Social Protection Report 2014/15: Building economic recovery, inclusive development and social justice*. International Labour Office. Suiza.
- Pardo, M.C., Dussauge, M., y Cejudo, G. (Ed.). (2018). *Implementación de políticas públicas. Una antología*. CDMX: Centro de Investigación y Docencia Económica (CIDE).
- Pérez M. (2022). Esperanza de vida de los mexicanos bajó de 75 a 71 años. *El Economista*, 30 de mayo 2022. Disponible en: <https://www.eleconomista.com.mx/politica/Espananza-de-vida-de-los-mexicanos-bajo-de-75-a-71-anos-20220530-0008.html>
- Portal Político.tv (2018). Enrolamiento automático, modelo de pensión que podría adoptarse en México. *Economía y Finanzas*, 27 de febrero de 2018. Disponible en: <https://www.portalpolitico.tv/economia-y-finanzas/enrolamiento-automatico-modelo-de-pension-que-podria-adoptarse-en-mexico>
- Task Force on Climate-Related Financial Disclosures (TCFD) (2017). *Final Report. Recommendations of the Task Force on Climate-related Financial Disclosures*. Dis-

ponible en: <https://assets.bbhub.io/company/sites/60/2020/10/FINAL-2017-TCFD-Report-11052018.pdf>

Ulloa P. O. (2017). Reforma de pensiones en México: diseño, promesas y evidencias. *El Cotidiano* (204), 7-28.

WWAP (Programa Mundial de Evaluación de los Recursos Hídricos de la UNESCO) (2019). *Informe Mundial de las Naciones Unidas sobre el Desarrollo de los Recursos Hídricos 2019: No dejar a nadie atrás*. París, UNESCO.

Páginas de internet

Portal www.e-sar.com-mx (<https://www.e-sar.com-mx>)

<http://laaventurademivida.gob.mx>

<https://www.gob.mx/AforeMóvil>

Sobre los autores

HÉCTOR JAVIER SÁNCHEZ PÉREZ es maestro en Investigación de Servicios de Salud por la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), M. en C. en Epidemiología y doctor en Medicina por la Universidad Autónoma de Barcelona. Es investigador titular y jefe del grupo académico Salud, Género y Desigualdad, del Departamento de Salud de El Colegio de la Frontera Sur (ECOSUR); miembro del Sistema Nacional de Investigadores, coordinador ECOSUR-Red GRAAL (Grupos de Investigación para América y África Latinas) y secretario técnico del Observatorio Social de Tuberculosis México.

Contacto: hsanchez@ecosur.mx

GUSTAVO LEAL FERNÁNDEZ es doctor en Economía por la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM). Es profesor investigador adscrito a la Universidad Autónoma Metropolitana-Xochimilco. Es un reconocido estudioso de la salud y la seguridad social en México y el mundo.

Contacto: lealfernandezgustavo@gmail.com

AGUSTÍN MONTIEL PINEDA es historiador por la Escuela Nacional de Antropología e Historia (ENAH). Fue trabajador administrativo del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) por más de 25 años.

Pensiones en México. La CONSAR de Peña Nieto (2016-2018)
se terminó de imprimir el 25 de noviembre de 2022 en los talleres
de Servicios Profesionales de Impresión, SEPRIM, calle Siembra 1,
bodega S-5, colonia San Simón Culhuacán, alcaldía Iztapalapa,
C. P. 09800, tel. 5554437754.

Cuidado editorial y corrección: Laura López Argoytia. Diagramación
y diseño de portada e interiores: Sofía Carballo Espinosa.

El tiraje constó de 350 ejemplares.

En la presente obra se recopilan y documentan los mensajes tecnocráticos con los que la Comisión Nacional del Sistema del Ahorro para el Retiro (CON SAR), durante el periodo 2016-2018 del gobierno de Enrique Peña Nieto, defendió la fracasada privatización pensionaria que iniciara el presidente Ernesto Zedillo con la reforma a la Ley del Seguro Social de 1997.

Desafortunadamente no hay sustentabilidad financiera en el sistema pensionario y esto implica un gran costo fiscal a largo plazo. No se promoverán pensiones suficientes ante el envejecimiento poblacional y, lo que es muy grave, no se evitará la pobreza en la vejez. Para la generación de jóvenes entre 18 y 25 años, la lectura de este libro será una advertencia del desafío que tendrán que enfrentar, así como un aviso de los empeños tecnocráticos para inventar una guerra intergeneracional resumida en este planteamiento: “Lo que aportamos ahora para el retiro de personas jubiladas, pensionadas y, en general, de la tercera edad, son recursos que no recibiremos como juventud trabajadora de nuevo ingreso”.

Hasta el momento, se parte del supuesto de que el sistema de pensiones opera con recursos finitos, lo cual es bastante inexacto. Cualquier ajuste ligero no resolverá la problemática y solo se le heredará al siguiente gobierno. El esquema actual genera pensiones muy por debajo de las recomendaciones internacionales, y se necesitan voces de alerta para frenar tan grave situación; este libro pretende serlo.

ISBN: 978-607-8767-66-3



ECOSUR