

BENEFICIOS DE LAS REFORMAS DE 2020-2021 AL SISTEMA DE RETIRO EN MÉXICO

* Jesús Eduardo Arjona Gómez

** Silvia María Morales Gómez

* Egresado de la Licenciatura en Derecho de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.

** Profesora Investigadora de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco de la División Académica de Ciencias Sociales y Humanidades.

Artículo Recibido: 09 de agosto 2021. Aceptado: 10 de noviembre 2021.

RESUMEN. Hasta el año 2019, el Sistema de Retiro Mexicano, establecido en la Ley del Seguro Social que entró en vigencia en el año 1997, que delega la responsabilidad de la administración del fondo de ahorro generado con las cuotas Obrero-Patronal-Estado a las Administradoras de Fondos para el Retiro [AFORES]; era un esquema que no cumplía con el propósito de crear una pensión digna para sus trabajadores mediante un mecanismo autosustentable. Durante el período 2020- 2021, el gobierno decidió reformar algunos aspectos que impedían a dicho esquema funcionar correctamente (Semanas de cotización, porcentaje de ahorro, comisiones de las administradoras y rendimientos de las Sociedades de Inversión Especializadas en Fondos para el Retiro [SIEFORES]), en este sentido en este artículo se realiza un análisis sobre las reformas que subsanaron estas deficiencias en el sistema.

Palabras Clave: reforma; afore; pensión; retiro; siefore.

INTRODUCCIÓN.

La seguridad social es un Derecho Constitucional establecido en el Artículo 123, fracción XXIX, del apartado A; y en la fracción XI del apartado B para los trabajadores al servicio del Estado, el cual se había estado vulnerando al no atender de manera temprana los defectos del sistema de retiro laboral, por lo que se analizan las reformas realizadas en el

período 2020 y 2021, sobre los beneficios a los trabajadores que aún no se retiran, o que están pronto a retirarse bajo este esquema; y determinar si aún existen o no deficiencias que podrían perjudicar el ahorro del trabajador.

El presente artículo aborda la problemática del sistema de retiro laboral vigente en el Estado mexicano debido a que se trata de

un tema de interés general, ya que se espera que, durante esta etapa, toda persona pueda disfrutar de sus ahorros y de sus inversiones, mediante una jubilación que sustente las necesidades del trabajador, además de mantener su nivel de vida.

REFORMAS A LAS LEY DEL SEGURO SOCIAL.

Antes del 1° de julio de 1997 los trabajadores se pensionaban bajo la Ley del Seguro Social conocida como Ley 73. Se caracterizaba por ser financiado por las aportaciones de los trabajadores activos, los cuales prácticamente pagaban las pensiones de los trabajadores retirados.

Este modelo se vio impactado directamente con el aumento de la esperanza de vida y con la disminución de la tasa de natalidad, es decir, los trabajadores retirados iban a ser más que los trabajadores activos, por ende, las aportaciones de los trabajadores activos no iban a ser suficientes para pagar las pensiones.

Es por eso que en marzo de 1996, se presentó al congreso la iniciativa de una

nueva ley de pensiones (conocida como Ley 97) que, en teoría, fuera eficiente y financieramente sustentable, la cual entró en vigor el 1° de julio de 1997.

La razón del cambio consistió en la inviabilidad financiera del régimen de beneficio definido originado por desequilibrios actuariales, así como por cambios en las tendencias demográficas, que se tradujeron en una creciente necesidad de obtener recursos fiscales para mantener el régimen de pensiones.

(Auditoría Superior de la Federación [ASF], 2013)

Este modelo denominado como “Sistema de Ahorro para el Retiro [SAR]” autorizó la participación de entidades financieras del sector privado, mediante las Administradoras de Fondos para el Retiro [AFORES]. Estas empresas son las encargadas de administrar los activos depositados en las cuentas individuales de los trabajadores obtenidas de las cuotas Obrero-Patronales-Estado. También se crearon las Sociedades de Inversión

Especializadas en Fondos para el Retiro [SIEFORES], los cuales son los instrumentos en los que las AFORES invierten el ahorro de los trabajadores.

La ley en su artículo 159, inciso I, establece que las cuotas obrero-patronales y estatales son depositadas en una cuenta individual del trabajador la cual es administrada por una AFORE por concepto de seguro de retiro. Estas aportaciones obrero-patronales-estatales suman el 6.5% del salario base de cotización según el artículo 168.

En el artículo 154 se dice que, para tener derecho a una pensión, es necesario tener 60 o 65 años de edad (60 en el caso de jubilarse por Cesantía por Edad Avanzada y 65 por vejez), tener reconocidas ante el Instituto un mínimo de cotización de 1250 semanas (antes de la reforma vigente en 2021). También establece que, en el caso del trabajador que haya cumplido los sesenta años de edad, pero no haya cotizado las semanas señaladas en la ley “podrá retirar el saldo de su cuenta individual en una sola exhibición o seguir cotizando hasta cubrir las semanas necesarias para que opere su pensión”.

En caso de que el asegurado tenga recursos insuficientes, y reúnan los requisitos de la ley para ser pensionados, podrán recibir del Gobierno Federal, según el artículo 170 y 171 “una aportación complementaria suficiente para el pago de las pensiones correspondientes”, la cual:

Será el equivalente a un salario mínimo general para el Distrito Federal, cantidad que se actualizará anualmente, en el mes de febrero, conforme al Índice Nacional de Precios al Consumidor, para garantizar el poder adquisitivo de dicha pensión.

(Ley del Seguro Social, 1997, Art. 170)

REFORMAS REALIZADAS EN 2020-2021.

A continuación, realizamos una comparación del esquema de retiro antes y después de la reforma de 2020-2021 y complementaremos con algunos estudios. Cabe aclarar que estas reformas estarán en revisión durante un periodo de 10 años para analizar los resultados (Congreso de la Unión, 2020).

SEMANAS DE COTIZACIÓN.

La Ley del Seguro Social establecía que el trabajador deberá tener al menos mil doscientas cincuenta semanas de trabajo cotizadas. Según un estudio realizado por la empresa Lockton México (Montes y López, 2017), estimaba que el 70% de los trabajadores no tendría derecho a la pensión, debido a que menos del 30% logrará cotizar las mil doscientas cincuenta semanas establecidas en la ley.

La reforma que entró en vigor el 1° de enero de 2021, en el artículo cuarto transitorio, establece que el trabajador solo deberá tener 750 semanas de cotización, las cuales cada año van a ir subiendo 25 semanas hasta llegar a las 1000 semanas en 2031, con el fin de que más personas pudieran lograr alcanzar pensión (Congreso de la Unión, 2020).

Esta reforma aumenta las posibilidades a que más trabajadores cumplan con las semanas de cotización para obtener derecho a la pensión, de hecho, solo el 5% de los trabajadores no alcanzarían este derecho (Banco de México [BANXICO], 2021).

No obstante, cabe aclarar que estas estadísticas toman en cuenta a los trabajadores que ya están cotizando ante el Seguro Social, por lo que los trabajadores que no cuentan con un empleo formalizado que les dé acceso a las prestaciones de seguridad social, no tendrían este derecho. La Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo del primer trimestre del presente año (Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI], 2021) muestra una tasa de informalidad laboral de un 43.7%.

NIVEL DE APORTACIÓN.

El estudio realizado en Lockton México (Montes y López, 2017), también menciona que el nivel de aportación a la cuenta individual es bajo, considerando que la mayoría de los trabajadores cotiza con menos de 5 salarios mínimos, por lo que recibirían la pensión mínima garantizada por el Estado, por lo que se deberán destinar recursos públicos para asegurar dicha pensión. Según los Indicadores Estratégicos de Ocupación y Empleo, basados en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (Secretaría del Trabajo y Previsión Social [STPS], 2021),

los trabajadores se distribuyen de la siguiente manera según los salarios mínimos que cotizan:

No. Salarios Mínimos	Porcentaje de Trabajadores
Hasta 1 salario mínimo	25.32%
Más de 1 hasta 2 salarios mínimos	35.99%
Más de 2 hasta 3 salarios mínimos	13.14%
Más de 3 hasta 5 salarios mínimos	6.19%
Más de 5 salarios mínimos	2.19%
No recibe ingresos	5.26%
No especificado	11.91%

Tabla no. 1. Trabajadores distribuidos por el no. de salarios mínimos que perciben. Elaboración Propia. Fuente: Secretaría del Trabajo y Previsión Social [STPS]. (2021) Indicadores Estratégicos de Ocupación y Empleo: Recuperado el 28 de mayo de 2021 de: http://www.stps.gob.mx/gobmx/estadisticas/ENOE_TRIM15_2020/nal.xls

Según los datos mencionados en la tabla, el salario del 80.64% de los trabajadores no supera los 5 salarios mínimos.

Otro factor que afecta se debe a que las aportaciones Obrero-Patronal-Estado son

muy bajas. Según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE, 2016), el 6.5% de contribución actual, el trabajador podrá obtener una pensión de apenas el 26% del salario promedio, y eso en el mejor de los casos. Según esta misma Organización, si el trabajador aporta de 13% a 18%, durante 40 años, podría lograr obtener una pensión de 50% de su salario promedio, con una probabilidad de 75% a 90%.

La reforma realizada a la Ley, en su Artículo Segundo Transitorio (Congreso de la Unión, 2020), prevé un incremento gradual a las aportaciones realizadas por el patrón, ya que actualmente aporta el 3.150% sobre el salario base; pero a partir del 1ro de enero de 2023 aportará de la siguiente manera de acuerdo al salario base cotizado:

Salario base de cotización	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
1.0 SM*	3.150%	3.150%	3.150%	3.150%	3.150%	3.150%	3.150%	3.150%
1.01 SM a 1.50 UMA**	3.281%	3.413%	3.544%	3.676%	3.807%	3.939%	4.070%	4.202%
1.51 a 2.00 UMA	3.575%	4.000%	4.426%	4.851%	5.276%	5.701%	6.126%	6.552%
2.01 a 2.50 UMA	3.751%	4.353%	4.954%	5.556%	6.157%	6.759%	7.360%	7.962%
2.51 a 3.00 UMA	3.869%	4.588%	5.307%	6.026%	6.745%	7.464%	8.183%	8.902%
3.01 a 3.50 UMA	3.953%	4.756%	5.559%	6.361%	7.164%	7.967%	8.770%	9.573%
3.51 a 4.00 UMA	4.016%	4.882%	5.747%	6.613%	7.479%	8.345%	9.211%	10.077%
4.01 UMA en adelante	4.241%	5.331%	6.422%	7.513%	8.603%	9.694%	10.784%	11.875%

* Salario Mínimo
** Unidad de Medida y Actualización

Figura no. 1. Cuota patronal aplicable a partir del 01 de enero del 2023.

Fuente: Congreso de la Unión (2020). DECRETO por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley del Seguro Social y de la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro. Recuperado el 04 de marzo del 2021 de:
https://dof.gob.mx/nota_detalle_popup.php?codigo=5607729

Los trabajadores quedarán aportando el 1.125% del salario base cotizado. Las contribuciones del Estado se eliminarán a partir del 1ro de enero de 2023.

Si bien, con esta reforma los trabajadores podrían gozar de una proyección de pensión mayor, solo beneficiará a los trabajadores que se vayan a pensionar desde el 2031 en adelante, mientras que los que actualmente se van a jubilar, no gozarán de la vigencia de los incrementos a las cuotas patronales.

COMISIONES DE LAS ADMINISTRADORAS.

Para 2020 las AFORES tenían un relativo bajo costo de gestión sobre del saldo total

de las cuentas individuales de los trabajadores, con un promedio de 0.92% según los datos de la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CONSAR, 2020). Sin embargo, en comparación con las administradoras de pensiones en otros países, las comisiones eran elevadas, por lo que la reforma realizada en 2020, que entró en vigor el 1ro de enero de 2021, expresa lo siguiente:

...estarán sujetas a un máximo, el cual resultará del promedio aritmético de los cobros en materia de comisiones en los sistemas de contribución definida de los Estados Unidos de América, Colombia y Chile... En la medida en que las comisiones en estos países tengan ajustes a la baja serán aplicables las mismas reducciones y, en caso contrario, se mantendrá el promedio que al momento se esté aplicando.

(Congreso de la Unión, 2020).

Actualmente el costo de gestión sobre el saldo que cobran las AFORES en

promedio es de 0.808% (CONSAR, 2021). Con la disminución de las comisiones se podrán obtener mayores rendimientos para el trabajador al largo plazo, ya que dichas comisiones mermarán mucho menos los activos en la cuenta individual.

RENDIMIENTOS DE LAS SIEFORES.

Hasta el 2019, las SIEFORES básicas eran 5, las cuales eran asignadas por la edad, entre más joven, se le asignaba una SIEFORE más agresiva y diversificada. Cuando el trabajador cumplía cierta edad, era cambiado a una SIEFORE más conservadora (PENSIONISSSTE, 2018).

Sin embargo, estos cambios de portafolio que se hacían al cumplir cierta edad, se realizaban de manera abrupta, pasando de inversiones agresivas a inversiones conservadoras, pudiendo perderse de beneficios en los rendimientos al largo plazo.

Para el 2020 las SIEFORES funcionan diferentes, ya que se convierten en fondos generacionales, es decir, personalizan las estrategias de inversión de acuerdo a la edad y van evolucionando a portafolios más conservadores, evitando el cambio

constante de SIEFORES, el cambio abrupto de estrategias de inversión y permitiendo que los trabajadores optimicen sus rendimientos a largo plazo. Además, el trabajador tiene la facultad de elegir a la SIEFORE que le convenga, según su perfil de inversionista. Actualmente existen 10 SIEFORES generacionales (E-SAR, 2020).

En cuanto a tasas de rendimiento, según la OCDE (2021), México es el país que más generó rendimientos en el 2020, con una tasa de 9.3% promedio, superando a países como Dinamarca e Islandia.

RESULTADOS.

De acuerdo a lo mencionado anteriormente, sustentado con los estudios citados, podemos llegar a los siguientes resultados:

La reducción de semanas de cotización y el aumento a las aportaciones de seguridad social, beneficiará a los trabajadores para que obtengan una pensión mayor a la que pudieron haber obtenido antes de la reforma y permite que un número mayor de trabajadores puedan obtener el derecho de pensionarse; aparte

que la gradualidad en el aumento de las aportaciones por parte de los patrones, les permitirá adaptarse al cambio, pudiendo hacer cambios en sus estrategias comerciales y financieras, para que les afecte menos en su presupuesto. Como punto negativo se podría decir que el aumento gradual de las semanas obligatorias a cotizar (de 750 a 1000 semanas) representaría de nuevo un problema, por la intermitencia de muchos trabajadores en el sector formal y que casi la mitad de la población económicamente activa se encuentra en la informalidad (INEGI, 2021), por lo que el gobierno debe incentivar a los patrones a que tengan a sus trabajadores con prestaciones de seguridad social, para evitar una generación de pensiones deficientes y de pobreza en adultos mayores. Además, los beneficios del aumento gradual a las aportaciones de seguridad social se verán al largo plazo, pero no con los trabajadores que están pronto a jubilarse, los cuales tendrán una tasa de remplazo mucho menor que los que se jubilen en 10 años o después.

La reducción de las comisiones de las AFORES permitirá que a largo plazo los

trabajadores obtengan una mayor pensión, mermando mucho menos el ahorro de los mismos, permitiendo más recursos para reinvertir durante su etapa activa, generando más dinero por las ganancias del interés compuesto. También, los recursos podrán invertirse en más instrumentos a largo plazo, que permitan un mayor retorno de inversión y que no se verían mermados por un cambio abrupto de portafolio de inversión al realizar un cambio de SIEFORE, además de que actualmente se están obteniendo intereses superiores a los fondos de pensiones de países desarrollados.

Es muy importante aclarar que no se buscó crear un nuevo sistema de retiro experimental que pudiera resultar fallido, sino que se buscó optimizar el sistema ya existente que, aunque tenía fallas, se buscó subsanar dichas fallas.

CONCLUSIÓN.

El Sistema de Retiro laboral en México tuvo cambios que permiten a mayor número trabajadores acceder al derecho constitucional de obtener una pensión con una tasa de remplazo mayor.

Definitivamente era necesario un aumento en las aportaciones a las cuentas individuales, además de que la disminución de las semanas a cotizar se apega a la realidad de los trabajadores que navegan constantemente entre la formalidad e informalidad laboral.

Si bien todavía quedan puntos inconclusos y un largo trayecto por resolver, a grandes rasgos el cambio realizado es muy positivo e incluso se podría decir que tiene mayor impacto ante los aspectos aún no resueltos.

LITERATURA CITADA

Auditoría Superior de la Federación [ASF]. (2014). Evaluación número 1203. "Evaluación de la política pública de pensiones y jubilaciones". México: Cámara de Diputados. Recuperado el 30 de noviembre de 2020 de: https://www.asf.gob.mx/Trans/Informes/IR2013i/Documentos/Auditorias/2013_1203_a.pdf

Congreso de la Unión (2020). DECRETO por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley del Seguro Social y de la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro. Recuperado el 04 de marzo del 2021 de: https://dof.gob.mx/nota_detalle_popup.php?codigo=5607729

Montes, A. M. y López, B. (2017). ¿Qué no ha funcionado del modelo de las AFORES? México: Lockton México. Recuperado el 30 de noviembre de 2020 de: <http://www.lockton.com.mx/Website/media/10344/final-afores.pdf>

Banco de México [BANXICO]. (2021). La Reforma del Sistema de Pensiones de México: Posibles Efectos sobre las Jubilaciones, la Dinámica del Ahorro Obligatorio y las Finanzas Públicas. México: Recuperado el 28 de Junio de 2021 de: <https://www.banxico.org.mx/publicaciones-y-prensa/informes-trimestrales/recuadros/%7B097F33DE-A56A-DA9E-9620-7A9CDC32AA8B%7D.pdf>

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). [2021]. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. México: Recuperado el 28 de mayo de 2021 de: https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enoe/15ymas/doc/resultados_ciudades_enoe_2021_tri_m1.pdf

Secretaría del Trabajo y Previsión Social [STPS]. (2021) Indicadores Estratégicos de Ocupación y Empleo: Recuperado el 28 de mayo de 2021 de: http://www.stps.gob.mx/gobmx/estadisticas/ENOE_TRIM15_2020/nal.xls

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico [OCDE]. (2016). OECD Reviews of Pension System: Mexico. Francia: OECD Publishing. Recuperado el 09 de julio de 2019 de: <https://dx.doi.org/10.1787/9789264245938-en>

Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro, [CONSAR]. (2020). Comisiones Autorizadas a las AFORE para 2020. México: Recuperado el 30 de noviembre de 2020 de: <https://www.gob.mx/consar/articulos/comisiones-autorizadas-a-las-afore-para-2020->

230460?idiom=es#:~:text=El%20promedio%20simple%20de%20las,base%20respecto%20del%20promedio%20ponderado.

Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro [CONSAR]. (2021). *Comisiones vigentes en 2021*. México: Recuperado el 03 de Junio de 2021 de: <https://www.gob.mx/consar/es/articulos/comisiones-vigentes-en-2020?idiom=es>

PENSIONISSSTE (2018). *Sociedades de Inversión Especializada en Fondos para el Retiro*. México: Recuperado el 10 de junio de 2021 de: <https://www.pensionissste.gob.mx/sistema-de-ahorro-para-el-retiro/siefore.html>

E-SAR (2020). *¿Qué es SIEFORE Generacional?* México: Recuperado el 28 de junio de 2021 de: <https://www.e-sar.com.mx/PortalEsar/public/sieforeInfo.do>

Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico [OCDE]. (2021). *PENSION FUNDS IN FIGURES*. Francia: OECD Publishing. Recuperado el 28 de junio de 2021 de: <https://www.oecd.org/daf/fin/private-pensions/Pension-Funds-in-Figures-2021.pdf>

LEGISLACIÓN CONSULTADA.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Diario Oficial de la Federación, 1917.

Ley del Seguro Social. Diario Oficial de la Federación, México, 1973.

Ley del Seguro Social. Diario Oficial de la Federación, México, 1995.