

AFORES : El Ahorro para el Retiro

Antecedentes,
La Reforma de 2020 y
Propuesta 2024 : Reforma Constitucional

Mario A Di Costanzo A.

05/03/24

Datos Básicos

- Al mes de enero de 2024 los recursos administrados por las Afores ascendieron a 5.97 billones de pesos. Esta cifra representa el 19% del Producto Interno Bruto (PIB)
- Los recursos son administrados por 10 Afores; de las cuales 4 concentran el 67% de los recursos , El número de cuentas registradas fue de 74.2 millones.
- Los 5.9 bdp, se encuentran en **10 Siefores Básicas** (cajones) en función de la edad de los trabajadores, es decir, desde los que nacieron entre 1955 y 1959 que tienen entre 61 y 65 años, hasta los más jóvenes nacidos entre 1990 y 1994, y que tienen entre 26 y 30 años. Cabe señalar que existen 2 Siefores mas; la **Siefore Básica Inicial**, para trabajadores menores a 26 años, y la **Siefore Básica Cero**, para trabajadores que están próximos a hacer sus retiros.
- La distribución porcentual de los recursos por cada Siefore (Cajones) se encuentra de la siguiente manera: en la SB0 (2.2%), SB 55-59 (4.8%), SB 60-64 (12.1%), SB 65-69 (15.0%), SB 70-74 (17.9%), SB 75-79 (17.1%), SB 80-84 (14.7%), SB 85-89 (9.9%) , SB 90-94 (4.9%) Y SB inicial (1.3%).
- El **rendimiento histórico** del Sistema ha sido de 10.48% nominal y de 4.71% real, y la Comisión actual sobre el saldo es del 0.56%.
- Finalmente el portafolio promedio se distribuye de la siguiente manera; renta variable nacional (7.42%),renta variable internacional (11.98%), deuda privada nacional (14.28%), instrumentos estructurados (7.44%), FIBRAS (2.9%), deuda internacional (1.04%), valores gubernamentales (50.73%).

Factores que inciden en la Pensión de un Trabajador

- El principio del llamado Ahorro para el Retiro se basa en la idea de que una persona “ahorre una parte de su ingreso o salario a lo largo de su vida productiva, para que cuando llegue a cierta edad en la que ya no pueda trabajar, utilice esos recursos acumulados “en su cuenta” para su manutención.
- De esta manera y bajo la idea anterior, es posible identificar claramente los factores que inciden en el ingreso mensual o monto de la pensión (Tasa de Reemplazo), que un trabajador vaya a tener en su futuro, y son los siguientes:
 - a) El Ahorro o monto de recursos que pueda acumular durante su vida productiva, es decir lo que pueda destinar mensualmente (aportar) para constituir el “Fondo” y, que a su vez depende del salario que obtenga mes a mes. (Tasa de Contribución).
 - b) El tiempo que efectivamente pueda tener un empleo antes de llegar a la edad de jubilación que le permita tener un salario, para ir generando ese fondo. (Tiempo de Contribución)
 - c) Los intereses netos o rendimientos netos que le genere ese fondo que va constituyendo a lo largo de toda su vida productiva, los cuales a su vez también están en función de los costos que le cobren al trabajador por el manejo de esos ahorros. (Rendimientos y Comisiones)

Los Sistemas de Ahorro para el Retiro

Muchos países del mundo han constituido lo que se conoce como Sistemas de Ahorro para el Retiro, distinguiéndose en principio dos modalidades:

a) **El sistema de reparto:** En el sistema de reparto, definido de manera sencilla, las cotizaciones de los trabajadores en activo están destinadas a financiar las pensiones existentes en ese momento.

Es conocido como de “solidaridad”, ya que la generación cotizante financia la pensión de la generación jubilada, y a su vez la primera será financiada por la generación que le sigue. Por ello, las cotizaciones recaudadas de los trabajadores en activo no se acumulan en un fondo privado para la percepción de futuros pagos a los mismos, sino que son empleadas en financiar las pensiones del momento.

El trabajador cotiza, normalmente de forma mensual, por una cantidad que resulta de aplicar una tasa a una base de cotización proporcional a sus retribuciones. Las bases de cotización de los trabajadores a lo largo de su vida laboral servirán para el cálculo de la futura pensión, de tal manera que ésta será mayor cuanto mayores hayan sido las contribuciones, aunque en algunos sistemas la pensión máxima está topada.

Las cotizaciones en este sistema son de carácter obligatorio y su financiación suele repartirse entre trabajador y empleador. Las aportaciones dependerán del salario, ya que suele ser un porcentaje de las mismas.

Los Sistemas de Ahorro para el Retiro

b) El sistema de Capitalización

En este sistema, cada individuo o contribuyente cotiza para sí mismo, por lo que en este caso las prestaciones guardan una relación directa con las aportaciones que se han ido realizando, además de con la evolución financiera y temporal de las mismas (cómo y cuándo se hayan invertido).

En este caso no aparece el componente de solidaridad intergeneracional como en el sistema de reparto.

En el sistema de capitalización, por tanto, sí que existe un fondo (materializado por ejemplo en un plan de pensiones) donde se guardan las aportaciones de cada contribuyente a nivel individual para que generen futuras prestaciones.

En este sistema las aportaciones son generalmente voluntarias, a cargo del trabajador o del empleador, y pueden ser periódicas y/o extraordinarias. El acceso a las prestaciones está generalmente condicionado a acreditar una condición de jubilado legal, mientras que es posible disponer anticipadamente de prestaciones en determinados casos.

El Caso de México

- Los sistemas reparto en México se remontan a la década de los cuarenta del siglo pasado, cuando se dio a la tarea de sentar las bases de un sistema de seguridad social, con la creación del IMSS en 1943 y con la fundación del ISSSTE en 1959. Estos sistemas evolucionaron alcanzando su máximo con la reforma a la Ley del Seguro Social de 1973.
- Entre otros aspectos , el sistema de reparto que resultó de esa reforma probó ser muy efectivo como sistema pensionario. Este sistema concluyó con la entrada en vigor de la reforma de mayo de 1994 que dio lugar al inicio de operaciones del sistema de capitalización de cuentas individuales en julio de 1997, mejor conocido como SAR.
- Hoy, hay aproximadamente 4.5 millones de mexicanos que se pensionaron bajo el antiguo sistema de reparto de 1973. Más aún, existe una “generación de transición” (aproximadamente 9 millones de mexicanos) que cada año pueden optar por los beneficios de este sistema.
- En 1992 ya se anticipaba que el sistema de reparto de la Ley 73 era claramente insostenible. Las obligaciones de pago de pensiones que se estimaba que el Gobierno Federal tendría que pagar en los siguientes 50 o 100 años, ascendían en aquel entonces a montos superiores a 100 por ciento del PIB.
- En esa época, se destinaban alrededor de 20 mil millones de pesos anuales a ese propósito. Hoy, para la llamada generación de transición (que son los que optaron y pueden optar a partir de 1997 por la Ley 73) se asignan en el presupuesto federal aproximadamente 400 mil millones de pesos. Por eso es que se decidió llevar a cabo la reforma con la nueva Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro que entró en vigor en mayo de 1996.

El Caso de México

- Actualmente México cuenta con un sistema de capitalización individual. Es decir las contribuciones al ahorro para el retiro de los trabajadores se acumulan en una cuenta individual durante su vida laboral activa hasta su edad de retiro. El dueño de esos recursos que son administrados por las Administradoras de Fondos para el Retiro (AFORE) es el propio trabajador, y esos recursos se utilizarán para financiar su propia pensión. En este sentido, el sistema es autofinanciable, pues es el ahorro acumulado en la cuenta individual del trabajador el que se destinará para su propio retiro.
- El SAR es un sistema de pensiones en el cual las contribuciones obligatorias y establecidas en la legislación (concretamente en las Leyes del Seguro social y del ISSSTE) destinadas al ahorro para el retiro del trabajador se depositan directamente en las Sociedades de Inversión de Fondos para el Retiro (SIEFORE). Estas a su vez, son manejadas por las Administradoras de Fondos para el Retiro (AFORE). Es decir, el ahorro obligatorio a favor de los trabajadores y su ahorro voluntario no pasan por la AFORE, sino que se depositan directamente en la cuenta individual del trabajador en la SIEFORE que le corresponde. Mas aún, las AFORE y las SIEFORE son entes jurídicos diferentes, ambas bajo la figura de Sociedad Anónima establecida por la legislación mercantil.
- Con frecuencia se dice que los sistemas de capitalización de cuentas individuales como el SAR son sistemas de pensiones privados. Esto no es así. De hecho, son escasos los países que cuentan con un esquema privado de pensiones.

El Caso de México

- La CONSAR es un ente desconcentrado de la SHCP y es la entidad encargada de regular y supervisar a las AFORE. Las AFORE son responsables de las decisiones de inversión tomadas por las SIEFORE que captan e invierten los ahorros para el retiro de los trabajadores. Los ahorros de cada trabajador se contabilizan en una cuenta individual. Un aspecto muy importante del SAR es que cada trabajador es el único dueño de los recursos en su cuenta. Es por ello que las AFORE y las SIEFORE tienen una responsabilidad fiduciaria con los cuentahabientes.
- Uno de los principales mandatos del SAR es que los ahorros de los trabajadores sean invertidos en condiciones adecuadas de rendimiento y riesgo. Para ello, la CONSAR establece un régimen de inversión con el fin de que las AFORES garanticen que las inversiones que las SIEFORE realizan por cuenta del trabajador cuenten con condiciones adecuadas de rendimiento y riesgo.
- El régimen de inversión a que se sujetan las AFORE establece límites por monto y por emisor para cada uno de los instrumentos en los que tienen permitido invertir las SIEFORES. Otros aspectos regulatorios de la CONSAR incluyen aspectos financieros, operativos, publicitarios, así como de servicio y atención al cliente.
- El hecho de que las AFORE y las SIEFORE sean entes privados no quiere decir, de ninguna manera, que el SAR sea un sistema privado. Es un sistema público de pensiones, pero basado en un sistema de capitalización de cuentas individuales administradas por entidades privadas.

Problemática:

No todos los trabajadores recibirán una pensión:

- **Hasta antes de la Reforma de 2020**, la Ley establecía claramente que un trabajador afiliado al SAR podía optar por una pensión al cumplir dos requisitos: (i) un número mínimo de 1,250 semanas de cotización (24 años) para el trabajador, y (ii) una edad mínima de retiro, que puede ser entre 60 a 64 años (retiro por cesantía en edad avanzada y vejez) y 65 años cumplidos, que es la edad de retiro. Y se distinguen tres casos:

1) Los trabajadores que cumplen con los requisitos anteriores y que acumularon un monto de ahorro suficiente a su edad de retiro para comprar con el propio saldo de su cuenta individual una pensión mayor a los que se conoce como Pensión Mínima Garantizada (igual a un salario mínimo de 1997 incrementado por la inflación, 3,199 pesos hasta el año pasado), obtendrán como pensión la cantidad que puedan comprar como renta vitalicia, que es un pago mensual que recibirán hasta su fallecimiento. Hoy en día, el monto de ahorro aproximado para poder aspirar a adquirir una pensión superior a la Pensión Mínima Garantizada es ligeramente superior a 700 mil pesos y de 950 mil pesos para tener una pensión vitalicia de 6,000 pesos

Se calcula que estos trabajadores representan 17 por ciento de la denominada Generación SAR-IMSS. (7.1 millones)

Problemática:

No todos los trabajadores recibirán una pensión:

2) Un segundo grupo de trabajadores que cumplan con los requisitos anteriores, pero su monto de ahorro será insuficiente para comprar por su cuenta una pensión igual a la Pensión Mínima Garantizada. Este grupo podrá realizar retiros programados mensuales de su propio ahorro por el monto de esa pensión hasta que se agoten. A partir de ahí, el Gobierno Federal les pagará hasta su fallecimiento un monto igual al de la Pensión Mínima Garantizada. Se estima que ellos representan 7 por ciento de la Generación SAR-IMSS (2.9 millones)

3) Un tercer grupo de trabajadores que no acumularán el número mínimo de semanas cotizadas durante su vida laboral activa al llegar a la edad de retiro. Se estima que estos trabajadores no podrán aspirar a una pensión y sólo podrán retirar en una sola exhibición la totalidad de sus ahorros, independientemente del saldo que hayan acumulado en su cuenta individual. A esta situación se le denomina “negativa de pensión”. Estos trabajadores representan el 76 por ciento de la Generación SAR-IMSS. (32 millones)

Problemática: Antes de la Reforma de 2020

Régimen de 1973 (trabajan antes de 1997):

Requisitos:

- 22 millones de trabajadores
- Tener 65 años
- Mínimo 500 semanas cotizadas (10 años)
- Reciben entre el 75 y 100% de su salario, de sus últimos 5 años de trabajo, dependiendo del número de semanas cotizadas.
- Reciben además su ahorro acumulado en la subcuenta de vivienda.
- Ahorro subcuenta de 92-97
- El resto pasa al estado.

Régimen de 1997 (trabajan desde julio del 97):

Requisitos:

- Tener 65 años
- Mínimo 1,250 semanas cotizadas (24 años)
- Resolución según su perfil 3 opciones

Pensión Vitalicia (caso 1) (2.9 millones de trabajadores)

- Se contrata con Aseguradora
- Pensión depende del ahorro en la Afore
- Se actualiza por inflación
- El costo de una pensión vitalicia de 6,000 al mes es de aprox. 1 millón de pesos (debe tener ahorro el trabajador)
- Derecho Aguinaldo

Retiro Programado: (caso 2) (7.1 millones de trabajadores)

- Se contrata con la Afore
- Se recibe hasta que se agoten los recursos de la Afore
- Se debe contratar seguro de sobrevivencia

Pensión Mínima Garantizada:

- Cumples requisito de edad y 1,250 semanas pero los recursos de su afore no les alcanzan para las opciones anteriores.
- Equivale a un salario mínimo.

Los que NO reciben Pensión:

- 33 millones de trabajadores
- Empezaron a trabajar en 1997
- Tienen 65 años
- NO cumplen con semanas cotizadas.
- Reciben una negativa.
- La Afore le entrega los recursos de su cuenta de Ahorro para el Retiro, menos impuestos (entre 20 y 30%)

Lo que Explica el Problema

- Como se mencionó al principio los factores que determinan la Pensión de un trabajador (Tasa de Reemplazo) son esencialmente 5: Tasa de Contribución, Tiempo de Contribución, Rendimiento de sus Ahorros y la Comisión que le cobren por manejar sus ahorros y la Educación Financiera del Trabajador.

1) Tasa de Contribución: Las contribuciones obligatorias al ahorro para el retiro son 6.5 por ciento del salario base de cotización del trabajador. Estas contribuciones resultan de una aportación del trabajador de 1.125 por ciento del salario, del 5.150 por ciento que aportan los patrones a favor del trabajador y de 0.225 por ciento que son aportaciones del Gobierno Federal. Además, el Gobierno Federal también aporta una “cuota social”.

Esta tasa de contribución es de las más bajas de los países de América y Europa , ya que por ejemplo en Chile es de 12.4%, en Colombia 12%, Perú 10%, Brasil 28%, Argentina 27%, EUA 12%, Francia 25%. Eso sin mencionar que los salarios en México tradicionalmente han sido muy bajos.

2) Tiempo de Contribución: En México la ley establece la necesidad de contar con 65 años de edad y al mismo tiempo haber contribuido al menos 1,250 semanas (24 años), desafortunadamente el bajo crecimiento del país, la existencia de una gran economía informal, la existencia de esquemas de contratación como el outsourcing, y el déficit de creación de empleos hacen muy difícil que un trabajador pueda tener 24 años empleo 24 años antes de cumplir 65

Lo que Explica el Problema

Es pertinente mencionar la edad de jubilación en México similar a la que existe en Chile, Perú, Argentina y Brasil.

3) Rendimiento de sus Ahorros: El Rendimiento histórico de los Ahorros de los trabajadores ha sido del 11.09% nominal y del 5.38% real, esto significa que desde su creación en 1997 a la fecha los rendimientos de las Afores son casi 2 billones de pesos cifra que representa aproximadamente 47.2% del total de los recursos que actualmente operan la Afores (4.2 billones).

De esta manera si hipotéticamente a un capital de 4 billones le aplicamos una tasa de rendimiento del 11% anual, obtenemos al año 440 mil millones de pesos , entre los 66 millones de cuentas, nos arroja 6,666 pesos por cuenta al año.

Sin embargo si consideramos que la tasa de contribución es “tripartita” , (trabajador 1.125%, patrón 5.150% y de 0.225 el gobierno) aún y cuando un trabajador no alcance una pensión, los ahorros que recupere a los 65 años de edad, serán muchas veces más de lo que aportó. (50 veces).

Lo que Explica el Problema

4) Comisiones: Sin duda alguna las comisiones que se cobran por el manejo de los ahorros de los trabajadores ha sido un tema de debate por mucho tiempo, y si bien a lo largo del tiempo se han venido reduciendo, si las comparamos con las que se aplican en otros países resultan por arriba de la media, incluso con sistemas de ahorro para el retiro similares al nuestro. Así por ejemplo ; mientras que en México se cobra una comisión del 0.90% sobre el saldo de la cuenta, en Chile es de 0.54% sobre el flujo, en Colombia es del 0.62% sobre el flujo, Perú 0.83% sobre flujo y en EUA 0.45%.

5) Educación Financiera: Aún y cuando se han realizado esfuerzos por promover y difundir la cultura y la importancia que tiene el ahorro para el retiro, no se ha logrado que los trabajadores sientan a su ahorro para este fin como parte integral de su patrimonio, la complejidad de los conceptos, la poca disposición de las personas, la falta de claridad de los estados de cuenta, etc, han contribuido a ello, y a pesar de existir la oportunidad de que los trabajadores hagan aportaciones voluntarias para incrementar su ahorro, este concepto apenas representa el 2.5% del total acumulado.

La combinación de estos factores explican la problemática que el Sistema enfrenta, y nos permite entender los difíciles escenarios para el futuro, pero al mismo tiempo nos obligan a buscar y proponer alternativas de solución, ya que la tasa de reemplazo, de un trabajador que logra alcanzar una pensión vitalicia, equivale en el mejor de los casos al 30% de su último nivel salarial, lo que se compara desfavorablemente con muchos países del mundo

Que Alternativas Existen:

- No sólo México enfrenta retos en materia del Sistema de Ahorro para el Retiro, muchos países en mayor o menor medida tienen una problemática similar y muchos de ellos han utilizado diferentes herramientas o una combinación de ellas.
- Como se ha visto el modificar las variables o factores que inciden en la pensión de un trabajador, necesariamente afectarán a alguna de las partes involucradas e impactarán sus finanzas y también al mercado laboral, de esta manera y como ejemplo:
 - a) **Si se incrementa la aportación de un trabajador** afectará su salario disponible en el presente, y si se incrementa la edad de jubilación de igual manera lo afectará, además de los costos políticos que esto tiene para los sindicatos y las organizaciones de trabajadores.
 - b) **Si por el contrario lo que se incrementa es la aportación patronal** que ya es casi 4 veces mayor que la del trabajador, se inducirá a los patrones a buscar esquemas de contratación alternativos o a bien disminuir su demanda de mano de obra, la cual ya esta cada día mas amenazada por el cambio tecnológico, lo que también afectara al tiempo de contribución, y más difícil será que cada trabajador, alcance las 1,250 semanas (24 años) de trabajo.
 - c) **Si por el contrario, se propone que el incremento de la aportación sea a través del gobierno** o bien se reducen las semanas de cotización se afectará a las finanzas gubernamentales que ya hoy destinan para el pago de pensiones, el 16% del gasto público.

Que Alternativas Existen:

d) Reducir las comisiones de manera abrupta también podría afectar a la operación de las AFORES y de las SIEFORES, ya que se generarían incentivos perversos para buscar compensar sus ingresos a través de un ahorro en el capital humano y/o en la diversificación de sus portafolios y por tanto en el rendimiento de los fondos de ahorro de los trabajadores, además de que no incrementaría de manera significativa el rendimiento neto del ahorro del trabajador.

e) Regresar al esquema de “reparto o pensión solidaria”, tampoco ofrece una alternativa viable por sí sola, ya que los factores que hicieron que el modelo se abandonara, en la actualidad se han acrecentado.

f) Educación Financiera: Está es una alternativa importante y relativamente de bajo costo, ya que su propósito fundamental sería incrementar el ahorro voluntario de los trabajadores para su pensión futura, para lo cual se tendrían que generar mejores mecanismos para los trabajadores, mayor claridad en los estados de cuenta y rendimientos, así como una mayor conciencia y cultura del ahorro.

Como se observa, las alternativas no son simples, ni únicas, lo lógico sugiere que deberían ser “un poco de todo”, y que la discusión de alternativas no puede llevarse a cabo de manera aislada de temas como la Reforma Fiscal y la Renta Básica Universal. En el entendido, de que los beneficios de las acciones que se lleven a cabo hoy, es muy probable que no se vean sino hasta dentro de muy largo plazo, aunque sea hoy cuando ya tenemos trabajadores sin el beneficio de una pensión, o aquellos que la tengan sea altamente insuficiente, y en ese sentido es que se propone lo siguiente:

QUE MODIFICO LA REFORMA DE 20-21

- **REDUJO las semanas de Cotización de 1,250 actualmente (24 años) a 750 (15 años) ; la cual se considera procedente y atinado** en virtud de que resultaba prácticamente imposible que un trabajador alcanzara las 1,250 semanas cotizadas. De hecho de los mas de 140 mil trabajadores que se pensionarían en los 5 años posteriores a 2020 bajo este sistema, **apenas y el 3% HUBIESE PODIDO alcanzar a cumplir ese requisito**, sin contar con la actual crisis de empleo a la que nos enfrentamos.
- **AUMENTO** la aportación patronal de 5% a 13.87%, es decir 8.87 puntos porcentuales , en virtud de que aumentará la tasa de aportación del trabajador que actualmente es de 6.5% (en total) a 15% de su ingreso más de los que actualmente aporta, por lo que mejorará la tasa de reemplazo de su pensión que actualmente es de 30% a 40%, también va a generar que el costo de un trabajador para el patrón aumente lo que seguramente generará incentivos a sustituir “mano de obra” por tecnología o bien que se busquen esquemas de contratación que eludan la aportación patronal (free lanz, outsourcing, etc), por lo que habrán que tomar medidas. .
- **AUMENTO** la pensión mínima garantizada a un promedio de 4,345 pesos mensuales ya que era 3,280 pesos aproximadamente, si bien es cierto que se incremento de manera considerable la pensión mínima garantizada (32% en promedio) esto generó un fuerte impacto fiscal para las finanzas públicas ya que para 2024 se destinaran 1.5 billones de pesos para este rubro de gasto, lo que representa el 23% del Gasto Programable.

QUE RESULTADOS SE HAN OBSERVADO

- La Reforma solucionó mucha de la problemática observada, sin embargo la mayoría de los trabajadores verán el resultado completo a partir del año 2031, cuando la reforma haya madurado es decir cuando las aportaciones sean equivalentes al 15% del salario del trabajador.
- Hay algunos resultados ya son visibles uno de ellos gracias a la reducción del requisito de las SEMANAS DE COTIZACIÓN (1,250 bajo a 750) Y A LA MAYOR PENSION MINIMA GARANTIZADA , por lo que los trabajadores que han empezado a retirarse pudieron obtuvieron una pensión mayor a lo que hubiera sido SIN la Reforma 20-21.
- Entre Enero y Septiembre de 2023, se pensionaron 68,930 trabajadores bajo la ley vigente (20.21) de la siguiente manera:
 - 1.- 64,050 (92.9%) correspondió a pensionados con MENOS de 1,250 semanas cotizadas (la reforma los benefició), sin esta reducción sólo 4,880 (7.1%) hubieran cumplido con el requisito y muchos lo hicieron con la Pensión Mínima Garantizada (5,000 aprx)
 - 2.- La tasa de reemplazo, es decir el ingreso con el que se pensionaron fue equivalente al 72%, mientras que de no haber existido la reforma, la tasa de reemplazo hubiese sido sólo del 48%.

En que Consiste la Reforma Constitucional

1. **Reforma el Artículo 123 Constitucional añadiendo 4 párrafos que establecen lo siguiente:**
 - a. Toda persona trabajadora tiene derecho a una pensión justa.
 - b. Las personas trabajadoras con 65 años de edad que empezaron a cotizar a partir del 1 de julio de 1997 en el IMSS y las que estén bajo el régimen de cuentas individuales que cotizan en el ISSSTE tendrán derecho a que se pensión de retiro por vejez sea igual a su ultimo salario hasta por un monto equivalente al Salario Promedio registrado en el IMSS (16,777) en los términos que establezca la ley.
 - c. Las personas trabajadores a partir de los 65 años mantendrán su derecho a una pensión garantizada en los términos que establece la ley.

Establece una serie de artículos transitorios donde define el Salario Promedio de Cotización y la creación del Fondo de Pensiones para el Bienestar que fondeara las pensiones y que determina se conformará de la siguiente manera:

En que Consiste la Reforma Constitucional

Establece una serie de artículos transitorios donde define el Salario Promedio de Cotización y la creación del Fondo de Pensiones para el Bienestar que fondeara las pensiones y que determina se conformará de la siguiente manera:

- a.- El 75% de la liquidación de Financiera Rural (no se tiene cuantificado) y en la practica la liquidación costara a las Finanzas Públicas.
- b.- Los Ingresos que se obtengan por la venta de inmuebles sin construcción de fonatur (no cuantificado)
- c.- Ingresos que se obtengan por el Cobro de Adeudos que las dependencias y entidades federativas tengan con el ISSSTE (Posibles problemas de legalidad, recordar que la cuota se divide en cuota social y de salud) actualmente los adeudos alcanzan los 10 mil millones.
- d.- Los fideicomisos del poder judicial (ya no se puede)
- e.- Eliminación de los Órganos autónomos (no alcanza son cuando mucho 5 mmp anuales)
- f.- El 25% de los remanente de operación del AIFA, Mexicana, Tren Maya (se subsidian)

Cuales serian las Posibles Implicaciones

1. Es importante señalar, que para volver a Reformar las Afores o el Ahorro para el Retiro de los trabajadores NO ES NECESARIO REFORMAR LA CONSTITUCION.
2. En ningún país del mundo la tasa de reemplazo es del 100%, los mejores sistemas del mundo alcanzan como máximo entre el 80 y el 85%.
3. Si el Gobierno Realizara Aportaciones para que la tasa de reemplazo fuera del 100% es decir que los trabajadores recibieran el 100% de su salario al pensionarse, tendría que hacerlo para TODOS los trabajadores (los ya pensionados y los que se fueran a pensionar), dado que NO pueden existir, pensionados de primera y pensionados de segunda.
4. En la actualidad existen 5.1 millones de trabajadores pensionados del IMSS y 1.2 millones del ISSSTE, además de que al menos 10 millones de trabajadores que “ya recibieron su negativa de pensión”, o se encuentran en la opción de “retiro programado” o que reciben la “pensión mínima garantizada” y al menos 25 millones que NO lo podrán hacer, el impacto o costo para las finanzas publicas sería incalculable y en el corto plazo aumentaría el gasto del gobierno en Pensiones a más del doble, es decir a 3 billones de pesos(**MAS mitad del Gasto Programable**) , lo que NO dejaría recursos para inversión en Educación, Salud, Infraestructura, Energía, etc.
5. Hay que recordar que de los 6.3 millones de trabajadores que actualmente se encuentran pensionados por el IMSS o el ISSSTE, entre el 70 y 75% reciben 5,000 pesos mensuales y entre el 13 y 15% entre 5,000 y 10,000 pesos, mensuales y el salario promedio de cotización en el IMSS es de 16,700 mil pesos aproximadamente.

Cuales serian las Posibles Implicaciones

6.- La Reforma NO reduce las semanas de cotización, lo que combinado con la “densidad de cotización hace que NO todos los trabajadores con la reforma aun estando bajo el supuesto del salario menor a los 16,777 puedan alcanzar este BENEFICIO, ya que la densidad de cotización promedio actual es de 0.58

7.- El Presidente ha señalado que para financiar su propuesta considera “eliminar” o “desaparecer” varios órganos autónomos como: COFECE, IFETEL, INAI, CRE, CNH, CONEVAL, PRODECON, sin embargo resultaría absurdo y presupuestalmente insuficiente, ya que **en conjunto a estos órganos se les destina en promedio 5 mil millones anualmente. Esto resulta absolutamente insuficiente.**

8.- Cabe señalar que por ejemplo durante 2023 tan sólo los retiros por desempleo que afectan las semanas de cotización de los trabajadores, así como su pensión futura fueron 27 mil millones de pesos, lo que representa más de 5 veces, lo que se le destina a dichos órganos autónomos.

PRESUPUESTO ANUAL DE ALGUNOS DE LOS ORGANOS AUTONOMOS: 2019-2024							
(Millones de Pesos)							
Organismo	2019	2020	2021	2022	2023	2024	TOTAL
Total	4,744.0	4,675.5	4,586.7	4,776.5	5,065.0	5,256.4	29,104.1
COFECE	582.8	581.2	598.7	616.1	656.4	687.9	3,723.1
IFETEL	1,500.0	1541.2	1,510.0	1,560.0	1,662.0	1,680.0	9,453.2
INAI	900.2	877.4	905.3	982.9	1,047.2	1,097.4	5,810.4
CRE	248.3	252.9	253.3	256.5	269.3	285.5	1,565.8
CNH	214.9	219.8	219.8	222.9	233.9	247.6	1,358.9
CONEVAL	443.1	453.72	361.0	370.6	390.3	411.3	2,430.0
PRODECON	854.7	749.3	738.6	767.5	805.9	846.7	4,762.7

Que se Puede Proponer:

1. **Se Deben de incluir esquemas más flexibles para promover el ahorro voluntario por parte del trabajador** por ejemplo poder canjear ahorro voluntario por semanas cotizadas o bien promoverlo para incrementar la pensión futura, así como acompañaría de un Programa obligatorio de Educación Financiera y Transparencia en los Estados de Cuenta de los Trabajadores.
2. Se deben de reducir las semanas de cotización quizá inclusive por Segmentos de Ingreso, menos semanas a quien gane menos, y quizá mas semanas a quien gane más
3. Las Comisiones que cobran las AFORES por manejar los ahorros de los trabajadores y que actualmente es de 0.56% en promedio sobre el saldo, y en la mayoría de los países de América Latina es sobre el FLUJO.
4. **Establecer un “Impuesto a la Riqueza” para fondear una bolsa que permita compensar los faltantes de ahorro de los trabajadores para que tengan una mejor pensión, y empezar con los que menos reciben.**
5. **Establecer un impuesto a los bancos en relación a sus utilidades por diferencial de tasas de interés como se hizo en Italia recientemente.**
6. **Destinar anualmente los recursos que se utilizan para pagar el Rescate Bancario para la bolsa anteriormente referida.**
7. **La Reforma NO tiene que ser CONSTITUCIONAL.**