



BANCO DE MÉXICO

**Reporte sobre las condiciones de competencia
en la provisión de los principales servicios
bancarios asociados al pago de nómina.**

Contenido

Resumen Ejecutivo.....	5
1. Introducción	12
2. Características de los principales mercados de servicios bancarios asociados al pago de nómina	14
2.1 Mercados involucrados	14
2.2 Medición del grado de integración de los 3 servicios en una sólo institución.....	17
2.3 Implicaciones para el análisis de competencia	19
3. Evaluación de las condiciones de competencia en el mercado del servicio de dispersión de nómina	21
3.1 Descripción del mercado.....	21
3.2 Análisis de la demanda	21
3.2.1 Preferencias de contratación diferenciadas.....	22
3.2.2 Gama de servicios bancarios	22
3.2.3 Relevancia de la infraestructura	23
3.3 Análisis de la oferta.....	25
3.4 Indicadores de las condiciones de competencia	27
3.4.1 Poder de negociación.....	27
3.4.2 Concentración de mercado	29
3.4.3 Limitaciones a la entrada y expansión.....	29
3.4.4 Entradas, salidas y movilidad de empresas en el servicio de dispersión de nómina	32
3.4.5 Rentabilidad	33
3.5 Conclusiones	34
4. Relación del mercado de administración de las cuentas de depósito a la vista con el de dispersión de nómina.....	36
4.1 Principales características del mercado de administración de las cuentas de depósito a la vista	36
4.2 Factores que relacionan el mercado de dispersión de nómina con el de administración de cuentas de depósito a la vista	37
4.2.1 Apertura de las cuentas mediante el servicio de dispersión.....	37
4.2.2 Restricciones para la dispersión de la nómina a cuentas de depósito de otros bancos	38
4.2.3. Beneficios exclusivos proporcionados a las cuentas dentro del mismo banco donde fue contratado el servicio de dispersión.....	40
4.3 Opciones del trabajador para utilizar bancos distintos al seleccionado por el patrón .	41
4.3.1 Patrones que contratan a más de un banco en el servicio de dispersión.....	42
4.3.2 Dispersión interbancaria de nómina	43
4.3.3 Portabilidad de Nómina	44

4.4	Indicadores de las condiciones de competencia	48
4.4.1	Concentración de mercado	48
4.4.2	Limitaciones a la entrada y expansión.....	48
4.4.3	Beneficios y costos de la integración del servicio de dispersión de nómina con el de administración de cuentas de nómina en un mismo banco	50
4.4.4	Conclusiones	53
5.	Relación del mercado de crédito con los mercados de servicios de administración de cuentas de depósito y de dispersión de nómina	55
5.1	Características, evolución y concentración	55
5.1.1	Evolución	55
5.1.2	Montos, plazos y tasas	59
5.1.3	Concentración del crédito.....	61
5.2	Alternativas al crédito de nómina	62
5.2.1	Créditos personales.....	63
5.2.2	Créditos revolventes asociados a una tarjeta (tarjeta de crédito).....	66
5.2.3	Crédito con retención de nómina.....	67
5.2.4	Créditos en efectivo de Infonacot	70
5.2.5	Comparación de los diferentes tipos de crédito.....	72
5.3	Presión competitiva de los oferentes de crédito que no integran los 3 servicios	73
5.3.1	Factores que propician la integración.....	73
5.3.2	Diferencias en costos de provisión de un crédito de acuerdo a su integración con otros servicios	76
5.3.3	Aprovechamiento de la información del patrón en el otorgamiento de un crédito de nómina	78
5.3.4	Aprovechamiento de la información de la cuenta de depósitos del trabajador en el otorgamiento de un crédito de nómina.....	79
5.3.5	Eficacia del método de cobro	81
5.3.6	Diferencias en rentabilidad antes de gastos administrativos (RAGA) entre créditos similares	84
6.	Oportunidades de mejora	88
6.1	Mejoras para incentivar una mayor movilidad de trabajadores en cuentas de depósito.....	88
6.2	Mejoras para socializar las ganancias en eficiencia entre instituciones en el otorgamiento de crédito a los trabajadores.....	89
6.3	Mejoras que promuevan la competencia en el mercado del servicio de dispersión de nómina.....	90
7.	Anexos	92
	Anexo I: Fuentes de información	92
	Anexo II: Características de los contratos y comisiones en los servicios de dispersión de nómina.....	95

Anexo III: Características de los contratos y comisiones en cuentas de nómina	101
Anexo IV: Características de los contratos y comisiones en créditos de nómina.....	112
8. Glosario	115
9. Referencias.....	116

Resumen Ejecutivo

Este reporte evalúa las condiciones de competencia en la provisión de los principales servicios bancarios vinculados al pago electrónico de nómina. La vinculación tiene la peculiaridad de que no sólo ocurre a través de servicios, sino que dichos servicios se ofrecen a distintos agentes.

El proceso inicia con la contratación del servicio de dispersión de nómina provisto por los bancos a los patrones; el servicio consiste en la transferencia electrónica de fondos de una cuenta del patrón a una cuenta de depósito a la vista de cada uno de sus trabajadores para el pago de las remuneraciones laborales.

El manejo de las cuentas de captación de los trabajadores de la empresa es otro servicio bancario asociado a la dispersión de la nómina; ambos servicios son en general provistos por el mismo banco. Es común que a estas cuentas comercialmente se les llame de nómina.

La provisión de créditos bancarios, a aquellos trabajadores que tienen una cuenta en la misma institución, constituye el tercer servicio vinculado que se considera en este análisis¹. Los cobros de estos créditos son realizados mediante descuentos a la cuenta de nómina del trabajador. A estos créditos se les denomina “de nómina” cuando son provistos por la misma institución que proporciona el servicio de manejo de dicha cuenta.

El grado de integración en un mismo banco de los servicios mencionados es elevado. En junio de 2015, el 99.1 por ciento de las cuentas de depósito de los trabajadores estaban habilitadas en la misma institución en la que el patrón contrató el servicio de dispersión de nómina. Sólo el 0.6 por ciento de las cuentas de depósito fueron habilitadas en un banco distinto al contratado para la dispersión de la nómina. De manera similar, de los créditos de nómina vigentes en esa fecha, el 88.8 por ciento fueron otorgados por la misma institución bancaria que administraba las cuentas de nómina y que proveía el servicio de dispersión; la salida de la gran mayoría de los acreditados restantes fue atribuible a que el trabajador perdió el trabajo o se cambió de patrón (rotación de personal), o porque el patrón contrató a otro proveedor del servicio de dispersión.

Los modelos de negocio establecidos en la industria bancaria propician que los servicios mencionados —el de dispersión, el de manejo de la cuenta de captación y el de créditos cuyos cobros con cargos a la cuenta de captación del trabajador —estén integrados en una sola institución.

La vinculación del servicio de dispersión con la cuenta de captación del trabajador en una misma institución se relaciona con varios factores. En primer lugar, los patrones están en posición de habilitar las cuentas bancarias de sus trabajadores y de administrar los expedientes correspondientes; de este modo, los trabajadores no tienen necesidad de recurrir a las sucursales con ese fin. En segundo lugar, algunos bancos establecen restricciones en los contratos de dispersión de nómina para que sólo puedan realizarse transferencias electrónicas de fondos en cuentas de captación del mismo banco. Finalmente, muchas instituciones

¹ Existen otros servicios que los bancos venden a las empresas vinculados al servicio de dispersión, así como otros servicios que los bancos venden a los trabajadores asociados a las cuentas de nómina. Estos otros servicios no forman parte del servicio integrado para efectos de este estudio.

bancarias fijan comisiones relativamente elevadas por el servicio de dispersión si las transferencias electrónicas de fondos ocurren en cuentas de otros bancos.

Respecto a la cuenta de nómina y el crédito de nómina, la principal ventaja de la integración proviene de disponer de las remuneraciones del trabajador como una fuente de pago mediante cargos a su cuenta de nómina, sin que medie decisión de repago del trabajador y con prioridad sobre cualquier otro cargo que se realice sobre dicha cuenta. Adicionalmente, la integración permite un mejor análisis de riesgo del acreditado potencial, ya que el banco posee información no sólo del flujo salarial del empleado, sino también de sus hábitos transaccionales. La información del cliente se ve mejorada con la información del patrón proveniente del servicio de dispersión; de este modo, el banco conoce la estabilidad de la fuente del empleo del acreditado potencial. Con estos elementos, el riesgo del crédito de nómina disminuye con respecto a otros préstamos. Una ventaja adicional que resulta de la integración es que los métodos de promoción de servicios como el crédito se vuelven muy eficaces, en particular, la que se realiza a través de cajeros automáticos.

La integración de los servicios tiene implicaciones variadas en la competencia existente en cada mercado y sus efectos se retroalimentan. Sin embargo, en algunos segmentos, el servicio integrado sólo representa una fracción del mercado correspondiente; esto es particularmente cierto en el caso de las cuentas de depósito. En estos casos el efecto de la integración sobre la competencia es más tenue.

En lo que se refiere a la competencia en el mercado de dispersión, se identifican dos tipos de proveedores, bancos con redes extendidas y bancos con infraestructura limitada, así como dos tipos de empresas que lo contratan, las que tienen capacidad de negociación y las que carecen de dicha capacidad. El factor determinante en la participación en el mercado de dispersión es el tamaño de la infraestructura del banco; ello tiene como consecuencia que la competencia ocurra preponderantemente entre bancos con redes extendidas y prácticamente no participen los bancos con infraestructura limitada².

A pesar de que son pocos los bancos que cuentan con redes extendidas, existen en el mercado condiciones que imponen cierta disciplina competitiva a los participantes. En primer lugar, 11 por ciento de los patrones cuenta con poder de negociación para disciplinar las condiciones de oferta de los bancos con redes extendidas. Este segmento de patrones estaría conformado por empresas grandes o que tienen contratado el servicio de dispersión con más de un banco. Los trabajadores empleados por estas empresas representan el 84 por ciento de los que reciben sus remuneraciones a través del servicio de dispersión. En estos casos, las empresas pueden obtener condiciones especiales tanto para los servicios que obtiene la empresa en adición al de dispersión, como para las cuentas de nómina de sus empleados. Los bancos tienen mucho interés en atraer a ese tipo de empresas porque al hacerlo, obtienen a los trabajadores de la empresa como clientes prácticamente cautivos de los servicios que ofrecen.

En segundo lugar, los patrones que carecen de poder de negociación disponen de sustitutos cercanos para el pago de su nómina, como el pago en efectivo, cheque o transferencia bancaria

² Los bancos con infraestructura limitada pueden recurrir a establecer convenios de compartición de infraestructura para mitigar sus limitaciones en el mercado de dispersión de nómina. Hasta el momento se han establecido 6 acuerdos con ese fin.

directa del patrón al trabajador. Los datos de entrada y salida de empresas corroboran lo anterior. La presencia de estos sustitutos impone cierta disciplina a los bancos al fijar las comisiones de sus servicios.

En lo que se refiere a la competencia en cuentas de nómina, estas forman parte de un mercado más amplio de administración de cuentas de depósito a la vista; el mercado de depósitos a la vista también está concentrado en un reducido número de instituciones bancarias, sin embargo, la concentración es más elevada para el subconjunto de cuentas de nómina. La concentración en este segundo segmento es mayor, en alguna medida, porque las cuentas de todos los trabajadores de la empresa se abren en la misma institución en la que el patrón contrata la dispersión; de este modo, la disponibilidad de infraestructura de sucursales y cajeros automáticos vuelve a ser la principal determinante de la concentración.

Aunque una parte de las participaciones de los bancos en el mercado de administración de cuentas de nómina está determinado por su penetración en la dispersión de nómina, se considera que el impedimento de acceso al mercado de cuentas de depósito en general no deriva de la demanda inducida que proviene del mercado de dispersión de nómina, ya que en 2015 se identificó que 68 por ciento de la habilitación de las cuentas de depósito a la vista no provino del servicio de dispersión de nómina.

Uno de los determinantes de la competencia en el servicio de cuentas de nómina es la facilidad con la que un trabajador puede moverse al banco de su preferencia. Se ha identificado que 55 por ciento de los receptores de nómina en una cuenta bancaria labora en empresas que contratan con más de un banco el servicio de dispersión de nómina (multidispersoras). Esto implica que esos trabajadores pueden elegir al banco que prefieran dentro del universo limitado de los bancos contratados por el patrón. Otro elemento que permite la movilidad es el servicio de portabilidad de nómina, por medio del cual el trabajador puede cambiar el envío de su nómina al banco que desee, sin costo alguno y sin restricción. Si bien el uso de este último mecanismo no ha sido generalizado, como resultado de la reforma financiera de 2014, el mecanismo está recibiendo un mayor impulso. Adicionalmente, los empleados en muchos casos son beneficiados por la capacidad de negociación de sus patrones, ya que obtienen condiciones en sus cuentas que no hubieran podido negociar por sí solos, lo que reduce los incentivos a la movilidad.

En lo que se refiere a la competencia en el crédito de nómina, se identifican diversos elementos que hacen que el crédito de nómina no tenga buenos sustitutos entre el resto de los créditos al consumo no garantizado. Destacan los siguientes:

- Respecto al otorgamiento del crédito, contar con información de la cuenta de depósito del trabajador permite un mejor análisis del acreditado potencial. El requisito de mantener la cuenta activa por un año para obtener un crédito de nómina genera información dura sobre la estabilidad laboral del trabajador y de sus flujos de ingreso. Esta información reduce el riesgo del crédito de nómina.
- En el mismo sentido de otorgamiento, contar con información del patrón permite determinar las condiciones del crédito. La rotación de personal y el tamaño de la empresa del patrón es una información útil para predecir la estabilidad de las remuneraciones del acreditado.

- La disposición de las remuneraciones del trabajador como una fuente de pago mediante cargos a su cuenta de nómina incrementa la eficacia del cobro mientras persista la dispersión en el banco que lo otorga³; adicionalmente, propicia un incumplimiento selectivo a favor del pago del crédito de nómina respecto a otros créditos.

De esta forma, las ventajas en costos del crédito de nómina sólo pueden ser aprovechadas en su totalidad por el banco que tiene integrados el servicio de dispersión contratado por el patrón y el del manejo de la cuenta de depósito del trabajador. De ello deriva que el servicio de crédito de nómina de cada banco sea un mercado prácticamente cautivo de la institución que integra los 3 servicios, ya que el grado de sustitución con otros créditos es prácticamente nulo por el lado de la oferta, considerando que los 3 servicios tienen que trasladarse para que el crédito sea factible de proveerse por otra institución.

La integración y la falta de sustitutos efectivos en el crédito de nómina se traducen en que estos créditos se ofrezcan a tasas elevadas con respecto al riesgo que conllevan, en relación con otros créditos al consumo, como el personal y el de tarjetas de crédito. Esto genera indicadores igualmente elevados de rentabilidad en este tipo de crédito.

Comentario aparte merece el papel que estos servicios y su integración tiene en la inclusión financiera. El servicio de dispersión ha permitido que personas antes excluidas accedan a cuentas de depósito en el sistema financiero y a créditos de nómina. Este beneficio tiene una contraparte en que los servicios, en particular los créditos, se ofrezcan en condiciones poco competitivas.

Para realizar el análisis de servicios integrado, este reporte aprovecha una base de datos que contiene, por un lado, a las empresas que contratan el servicio de dispersión y, por el otro, a sus empleados que poseen tanto cuentas como créditos de nómina. Esta es una base única desarrollada específicamente para elaborar este reporte que permite obtener una imagen completa de la integración de los mercados analizados.

En este entorno surgen varios retos relacionados en materia de competencia: el primero es encontrar mecanismos que fomenten la competencia en los servicios asociados a la nómina, para que los beneficios que se generan alcancen a los trabajadores; el segundo es que la mayor competencia ocurra minimizando el sacrificio de los beneficios que genera la integración de servicios en un mismo banco; el tercero es extender los beneficios asociados al servicio integral, tanto a otros intermediarios, como a otros tipos de crédito. En los siguientes párrafos se desarrollan algunas de las áreas de oportunidad que se han identificado.

Oportunidades de mejora de la regulación

A. Mejoras para incentivar una mayor movilidad de trabajadores en cuentas de depósito

- 1.- Evaluar la posibilidad de prohibir a los bancos que restrinjan el servicio de dispersión de nómina sólo a transferencias electrónicas a cuentas del trabajador abiertas en la misma institución.

³ De hecho las remuneraciones laborales futuras pueden ser consideradas como un colateral al crédito. Ver "*The Brazilian Payroll Lending Experiment*" en http://www.mitpressjournals.org/doi/pdf/10.1162/REST_a_00228.

Se ha identificado que algunos bancos restringen el servicio de dispersión sólo a transferencias a cuentas en la misma institución, lo cual limita la movilidad de los trabajadores al banco de su elección para el depósito de nómina.

2.- Considerar incorporar en la regulación el prohibir que los diferenciales de comisiones por traspaso de fondos entre cuentas del mismo banco y transferencias electrónicas de fondos a cuentas en otra institución de crédito distinta a la que preste el servicio de dispersión de nómina, sean superiores al costo en que incurre la institución.

Se ha identificado que algunos bancos establecen diferencias significativas en las comisiones que cobran a los patrones por los traspasos de fondos entre cuentas en la misma institución y las transferencias electrónicas de fondos a cuentas en otro banco al prestar el servicio de dispersión de nómina, siendo estas últimas superiores a los costos en que incurren las instituciones de crédito. Este costo inhibe la disposición de los patrones a permitir que sus trabajadores opten por un banco distinto al contratado para la dispersión. Esta situación puede ocurrir tanto en el esquema de dispersión directa como en el de portabilidad de nómina.⁴

3. Evaluar periódicamente el desempeño del esquema de portabilidad de nómina para asegurar su efectividad como herramienta de movilidad a disposición del trabajador.

Aunque existen otras alternativas para que el trabajador cambie de institución de crédito su cuenta de nómina, el esquema de portabilidad es el que mayor potencial tiene, por lo que resulta relevante identificar los factores que limitan su utilización y las acciones que sería necesario realizar para mitigarlos.

B. Mejoras para socializar las ganancias en eficiencia entre instituciones en el otorgamiento de crédito a los trabajadores.

4.- Evaluar incorporar un cambio en la regulación, así como promover un mecanismo operativo, que facilite al trabajador el pago de los créditos con cargos directos a su cuenta de nómina, cuando dicha cuenta haya cambiado de institución.

Esta propuesta permitiría preservar el vínculo de cualquier adeudo ligado a una cuenta de nómina con la fuente de pago, a pesar de que la cuenta cambie de institución, ya sea porque el trabajador se mueva a otro trabajo o por que el patrón sustituya al proveedor del servicio de dispersión de nómina. La disminución en el riesgo abatiría el costo de provisión de los créditos, lo cual se traduciría en menores tasas de interés para los trabajadores, en la medida en que la fuente de pago esté disponible para todos los acreedores. Ello a su vez, implicaría una importante reducción del riesgo que actualmente enfrentan los acreedores cuando se presentan estos cambios de banco administrador de la cuenta de nómina. El funcionamiento de esta propuesta sería más efectivo si se adoptaran las medidas 1 y 2 expresadas arriba.

⁴ En el esquema de portabilidad, la LTOSF indica que no se pueden cobrar comisiones al trabajador; sin embargo, la ley no impide el cobro de comisiones a los patrones que realizan las transferencias.

5.- Considerar incorporar en la regulación la posibilidad de otorgar el derecho al trabajador de determinar el pago de créditos mediante cargos directos a su cuenta de nómina, independientemente del tipo de crédito y del acreedor de que se trate; dichos cargos deberán realizarse aplicando el criterio de primero en tiempo, primero en derecho y ese orden deberá mantenerse durante la vigencia de los referidos créditos. En la originación de estos créditos y asignación de cargos a su cuenta de nómina se deberá considerar que la capacidad de pago del trabajador no afecte la disponibilidad de recursos para cubrir sus gastos esenciales.

El otorgamiento de este derecho al trabajador y la obligación del banco que mantenga la administración de la cuenta de nómina de realizar los cargos correspondientes contribuirían a resolver varios de los problemas identificados en este reporte. En primer lugar, se lograría la incorporación de más participantes en el servicio de retención del pago que actualmente realiza el banco que provee el servicio integrado. En segundo lugar, se generaría una mayor competencia entre intermediarios financieros en proveer crédito a los trabajadores en igualdad de condiciones respecto al método de cobro, equiparando la certidumbre de cobro en el crédito de nómina con la del pago de cualquier crédito distinto al de nómina, a través del servicio de domiciliación. En tercer lugar, se inhibiría el incentivo de los trabajadores a cambiar de institución de crédito para evadir el pago de un crédito.

6. Promover una reforma legal que obligue a las instituciones de crédito a compartir con otras instituciones información básica de las características de los depósitos de nómina del trabajador, previa autorización del mismo y estableciendo los controles necesarios para preservar la seguridad de la información en todo momento.

Es común que la institución de crédito donde un trabajador solicita un préstamo no disponga de información básica para evaluar la veracidad de las percepciones del trabajador, lo cual limita la precisión de la evaluación del riesgo crediticio del trabajador. Este mecanismo equipararía en buena medida la calidad de la información entre los bancos que tienen un proceso de servicios integrado y aquéllos que solo presten el servicio de crédito. Así, un banco que solamente provea el crédito podría conocer el historial de depósitos y de transacciones de la cuenta de nómina, aunque no administre dicha cuenta, siempre que el titular lo autorice y se establezcan los controles necesarios para preservar la seguridad de la información en todo momento. Esquemas similares se están desarrollando en otros países; estos esquemas requieren de la estandarización de la información que se recaba y de un control estricto del acceso a la misma para proteger los derechos de los trabajadores.

C. Mejoras que promuevan la competencia en el mercado del servicio de dispersión de nómina

7.- Evaluar la posibilidad de generar estadísticas periódicas del servicio de dispersión de nómina.

Aunque el servicio de dispersión de nómina es generalmente considerado un servicio corporativo, incide de manera importante en las condiciones de competencia de otros mercados de servicios bancarios proporcionados a los trabajadores; por lo que resulta

relevante dar seguimiento a su comportamiento y desempeño, como ocurre en otros muchos servicios bancarios.

8.- Promover los convenios de compartición de infraestructura entre bancos de pequeña escala, así como evaluar el esquema actual de cobro de comisiones en cajeros automáticos, para que los trabajadores accedan a la red de cajeros a un menor costo.

El retiro de efectivo en cajero automático es uno de los servicios bancarios más relevantes para los trabajadores que reciben su remuneración en una cuenta de nómina. Las condiciones actuales de cobro de comisiones por este servicio propician que se utilicen los servicios de dispersión de nómina de bancos de mayor escala, ya que con ello los trabajadores pueden acceder a las redes de cajeros más amplias. La firma de convenios de compartición de infraestructura entre bancos permite a las instituciones de menor escala ampliar la red de acceso al público a servicios de disposición de efectivo así como disminuir el costo del mismo, sin la necesidad de ampliar su infraestructura de cajeros propios. De igual manera se recomienda revisar el esquema de cobro de comisiones en cajeros automáticos de forma que se transite hacia una red más abierta, con lo cual se reducirían las desventajas competitivas de los bancos de menor escala y los costos de transacción de los usuarios.

9.- Evaluar los métodos de cobro por el servicio de dispersión de nómina para evitar la existencia de prácticas discriminatorias que pudieran afectar a las empresas de menor tamaño.

Para algunas instituciones, los ingresos por concepto de comisiones en el servicio de dispersión, por trabajador o por monto dispersado, se reducen significativamente conforme estas variables aumentan. Si bien esto puede ser resultado de que algunas de las comisiones de este servicio son independientes del número de trabajadores o del monto dispersado, también puede ser consecuencia de prácticas discriminatorias, las cuales deben prohibirse.

1. Introducción

Este reporte forma parte de una serie de estudios dedicados a evaluar las condiciones de competencia en la provisión de servicios financieros que publica el Banco de México, de conformidad con las finalidades que le marca la ley y las facultades que le otorga.

El Artículo 2 de la Ley del Banco de México establece como una de sus finalidades "...promover el sano desarrollo del sistema financiero y el buen funcionamiento de los sistemas de pagos." Asimismo, la Ley para la Transparencia y Ordenamiento de los Servicios Financieros (LTOSF) otorga al Banco de México facultades para evaluar las condiciones de competencia⁵ de los servicios que ofrecen las entidades financieras y, en su caso, tomar las medidas regulatorias pertinentes⁶.

El Banco de México está comprometido con fortalecer la competencia en el sistema financiero y mantener la estabilidad del sistema, no solamente porque es parte de su mandato legal, sino porque una mayor competencia incrementa la eficiencia en la asignación de los recursos productivos, aumenta el crecimiento económico y mejora el bienestar de la población. A través de los años el Banco de México, junto con otras autoridades financieras, ha mostrado un compromiso con la promoción de la competencia en el sistema financiero mediante la identificación y eliminación de barreras a la entrada de nuevos participantes en el sector y reduciendo los costos a la movilidad de usuarios de servicios financieros entre distintos oferentes, así como con las acciones para aumentar la transparencia en la provisión de información sobre los servicios y con la prohibición de prácticas inconsistentes con la competencia en el cobro de comisiones.

El objetivo del reporte es proporcionar un análisis de las condiciones de competencia en los principales mercados de servicios bancarios asociados al pago de nómina. El análisis realizado para la elaboración de este trabajo revela que existe una estrecha relación entre los servicios de dispersión de nómina, de cuentas de nómina y de crédito de nómina y ello afecta las condiciones de competencia en esos mercados. Existen otros servicios que los bancos venden a las empresas vinculados al servicio de dispersión, así como otros servicios que los bancos venden a los trabajadores asociados a las cuentas de nómina. Estos otros servicios no forman parte del servicio integrado para efectos de este estudio.

⁵ "La Comisión Nacional para la Protección y Defensa de los Usuarios de Servicios Financieros, la Comisión Nacional Bancaria y de Valores, la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, las instituciones de crédito o las sociedades financieras de objeto múltiple reguladas, podrán solicitar al Banco de México se evalúe si existen o no condiciones razonables de competencia, respecto de operaciones activas, pasivas y de servicios de las citadas entidades. El Banco de México podrá también evaluar si existen o no condiciones razonables de competencia, respecto de operaciones activas, pasivas y de servicios por parte de las Entidades Financieras, y podrá solicitar la opinión de la Comisión Federal de Competencia Económica para que esta [...] determine entre otros aspectos, si existe o no competencia efectiva, inflación [sic], y los mercados de análisis respectivos. Con base en la opinión de la citada dependencia, el Banco de México, en su caso, tomará las medidas regulatorias pertinentes, las que se mantendrán sólo mientras subsistan las condiciones que las motivaran..." (Artículo 4 de la LTOSF).

⁶ "el Banco de México emitirá disposiciones de carácter general para regular las tasas de interés, activas y pasivas, comisiones y pagos anticipados y adelantados de las operaciones que realicen con sus clientes, las instituciones de crédito y las sociedades financieras de objeto múltiple reguladas, salvo lo previsto en el Artículo 4 Bis 3 que corresponderá regular de manera conjunta a la Comisión Nacional Bancaria y de Valores y al Banco de México". (Artículo 4 de la LTOSF).

Entre otras fuentes de información, este reporte aprovecha una base de datos de empresas que contratan el servicio de dispersión y de sus empleados, que poseen tanto cuentas como créditos de nómina, proporcionada por los principales bancos participantes en estos mercados. Es una base única desarrollada específicamente para elaborar este reporte que permite obtener una imagen completa de la integración de los mercados analizados y, por primera vez, se generan indicadores que relacionan diversos servicios bancarios entre y dentro instituciones, y que permiten evaluar con mayor precisión los efectos de estas relaciones en las condiciones de competencia en cada uno de los mercados analizados.

Este reporte está estructurado de la siguiente manera: en la segunda sección se detalla la manera en que están articulados los 3 mercados de los principales servicios, así como su dimensionamiento. En la Sección 3 se evalúan las condiciones de competencia en el mercado de servicio de dispersión de nómina; en la Sección 4 se detalla la forma en que se integran en una misma institución las cuentas de depósito de los trabajadores con el servicio de dispersión y sus implicaciones en las condiciones de competencia; eso mismo se hace en la Sección 5 en lo referente a la articulación de los créditos de nómina con el del servicio de manejo de cuentas de depósito y el de dispersión de nómina. Por último, en la sección 6 se detallan las oportunidades de mejora identificadas a partir de los resultados obtenidos en las secciones anteriores.

2. Características de los principales mercados de servicios bancarios asociados al pago de nómina

Esta sección tiene como propósito proporcionar una descripción de los principales mercados de servicios bancarios asociados al pago de nómina y la forma en que se interrelacionan. Para ello, en el apartado 2.1 se describen estos mercados y su articulación; mientras que en el apartado 2.2 se generan algunos indicadores de su grado de integración dentro de la misma institución bancaria. Finalmente, en el apartado 2.3 se establecen los aspectos más relevantes en materia de competencia asociados principalmente a dichas interrelaciones.

2.1 Mercados involucrados

El proceso de pago bancario de la nómina inicia en el mercado del servicio de dispersión de nómina, que es provisto por los bancos y demandado por los patrones; el servicio consiste en la transferencia o traspaso de fondos, correspondientes al pago de las remuneraciones laborales, de una cuenta de depósito del patrón a una cuenta de depósito de cada uno de sus trabajadores.

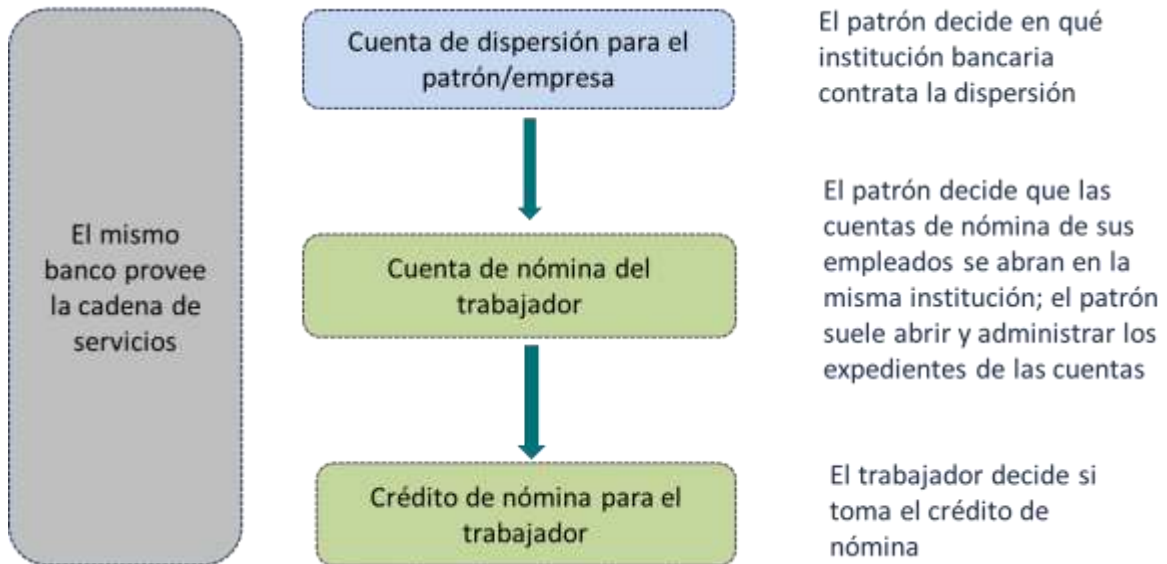
El servicio de administración de las cuentas de depósito a la vista es el segundo mercado involucrado en el proceso de pago de nómina; cada trabajador requiere tener habilitada una cuenta de depósito para que sus remuneraciones laborales sean depositadas mediante el servicio de dispersión de nómina. A estas cuentas se les llama comúnmente cuentas de nómina.

Existe un tercer mercado y corresponde al servicio de créditos que los bancos proporcionan a los trabajadores, cuyos cobros son realizados mediante cargos a la cuenta de depósito del trabajador donde son depositadas sus remuneraciones laborales. A estos créditos se les denomina “de nómina” cuando son provistos por la misma institución que proporciona el servicio de administración de dicha cuenta⁷.

La integración de los 3 mercados descritos anteriormente se presenta en la Figura 1. El patrón contrata el servicio de dispersión de nómina, cuya operación requiere habilitar cuentas de depósito para sus trabajadores. Para ello lo más común es que el patrón realice el trámite de apertura a nombre y cuenta del trabajador. Una vez habilitadas las cuentas de depósito de los trabajadores y puesto en operación el servicio de dispersión, los trabajadores determinan si contratan el crédito de nómina.

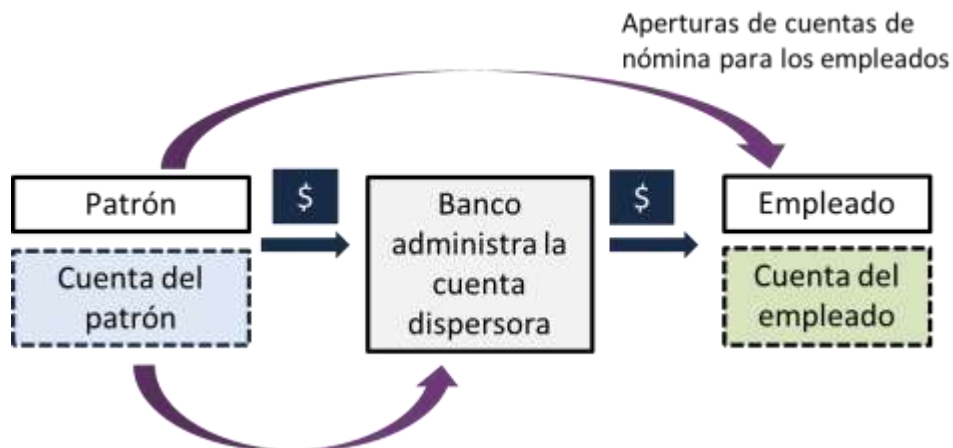
⁷ El Banco de México define a los créditos de nómina como “...créditos que el banco otorga a los trabajadores cuyo salario es abonado por su patrón a una cuenta de nómina en el mismo banco a nombre del trabajador. El banco ofrece estos créditos ante la certeza de que el trabajador va a tener el dinero suficiente para pagar el crédito, ya que recibe periódicamente el salario del trabajador para ser abonado a la cuenta de este último. Cada vez que es necesario hacer un pago el mismo banco hace el cargo respectivo a la cuenta del trabajador, sin la necesidad de que el trabajador acuda a la ventanilla del banco a realizarlo.” (<http://www.banxico.org.mx/divulgacion/sistema-financiero/sistema-financiero.html#Creditodenomina>). Asimismo, el formulario que utilizan las instituciones financieras para reportar información al Banco de México considera a los créditos de nómina como “los créditos de liquidez que sean otorgados por la Institución que administra la cuenta de nómina del acreditado y que sean cobrados a través de dicha cuenta.”

Figura 1. Secuencia de eventos en la contratación de servicios bancarios relacionados con el pago de la nómina



Como se observa en la Figura 2, la operación del servicio de dispersión de nómina requiere que el patrón entregue al banco periódicamente la orden de pago de la nómina, indicando el monto que se dispersará en cada cuenta. Los montos dispersados deben ser depositados previamente en una cuenta dispersora a nombre del patrón para que, a partir de ella, el banco traslade los fondos a las cuentas de los trabajadores.

Figura 2. Operación del servicio de dispersión de nómina y de la cuenta de nómina

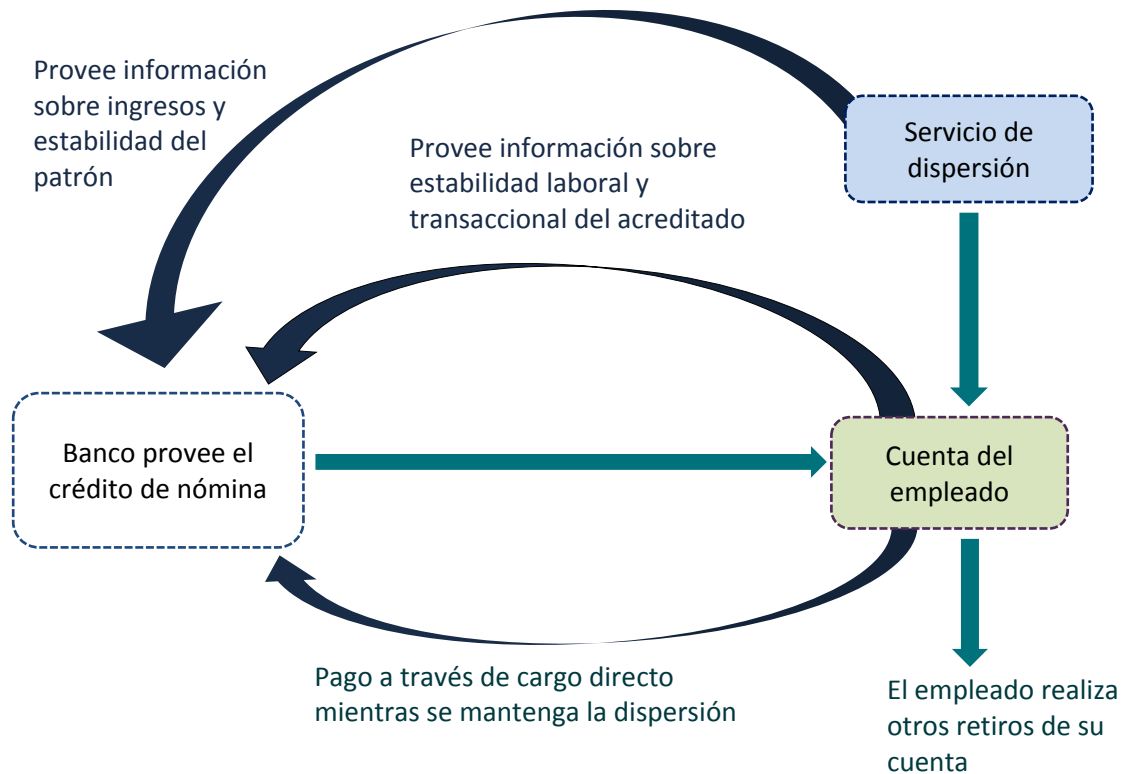


En la secuencia de provisión de servicios se genera información que permite evaluar de mejor manera la calidad crediticia del trabajador⁸ (ver Figura 3):

- El primer conjunto de información corresponde a la antigüedad, nivel y variación de los flujos de las remuneraciones del trabajador que son dispersados en su cuenta de depósito. Ello resulta particularmente relevante para determinar la procedencia de otorgar el crédito y su monto.
- El segundo conjunto de información corresponde a la estabilidad, tamaño y flujos operativos del patrón; dicha información aporta elementos adicionales que pueden aprovecharse por el acreedor para determinar la calidad crediticia del trabajador, lo cual resulta generalmente inaccesible en otros tipos de crédito.

Esta secuencia de provisión de servicios constituye a las remuneraciones del trabajador como la fuente de pago de los créditos de nómina mediante cargos directos a la cuenta; esto no sólo obvia la decisión de repago del deudor, sino que privilegia su cobro sobre cualquier otro cargo que pudiera realizarse en la cuenta, mitigando significativamente el riesgo del crédito. En el apartado 5.3, se profundiza este análisis.

Figura 3. Operación de un crédito que aprovecha la integración de los 3 servicios



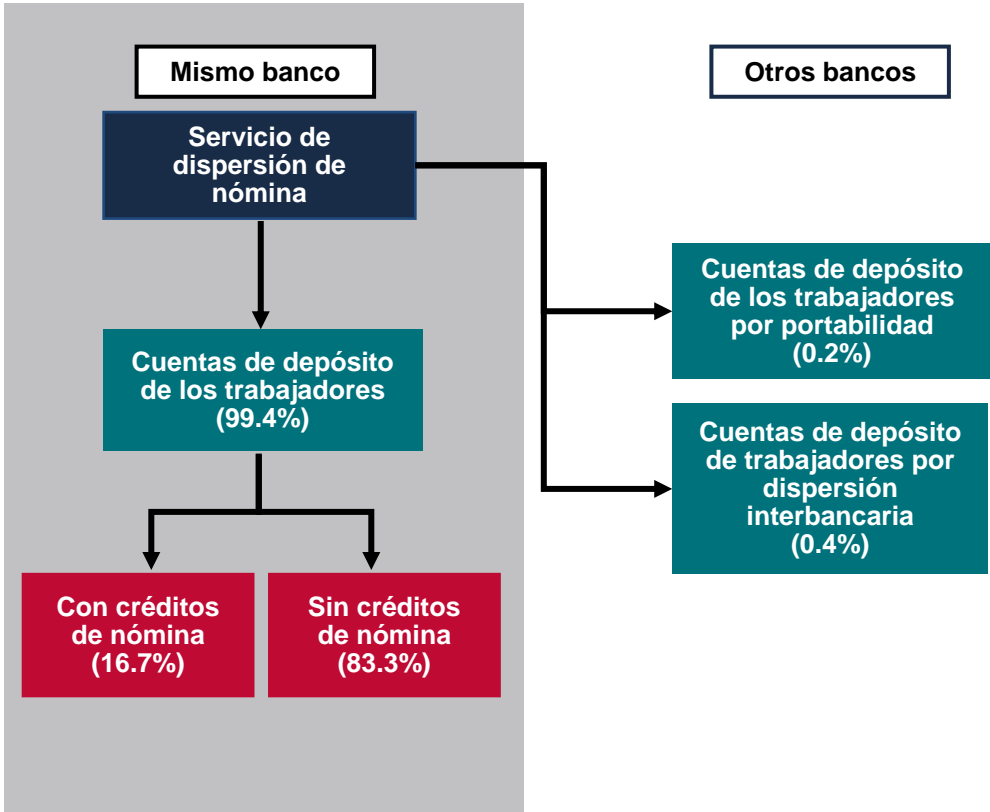
⁸ Estos aspectos se abordan con detalle en la Sección 5.

Como se observa en la Figura 3, la prestación de los 3 servicios por un solo banco contribuye a abatir los costos de provisión de un crédito; la reducción de los costos sólo ocurre en los casos en que ese crédito se proporciona a los trabajadores que fueron incorporados a ese banco a través del servicio de dispersión y son aprovechables sólo por el banco respectivo.

2.2 Medición del grado de integración de los 3 servicios en una sólo institución

El grado de integración de los 3 servicios en una misma institución es elevado. De acuerdo a la Figura 4, en junio de 2015 el 99.4 por ciento de las cuentas de depósito de los trabajadores estaban habilitadas en la misma institución que contrató el patrón para el servicio de dispersión de nómina. Sólo el 0.6 por ciento de las cuentas de depósito fueron habilitadas en un banco distinto al contratado para la dispersión de la nómina: 0.4 por ciento recibe los depósitos directamente del servicio de dispersión del banco contratado por el patrón y 0.2 por ciento a través del esquema de portabilidad de nómina⁹.

Figura 4. Grado de integración de los 3 servicios en un mismo banco

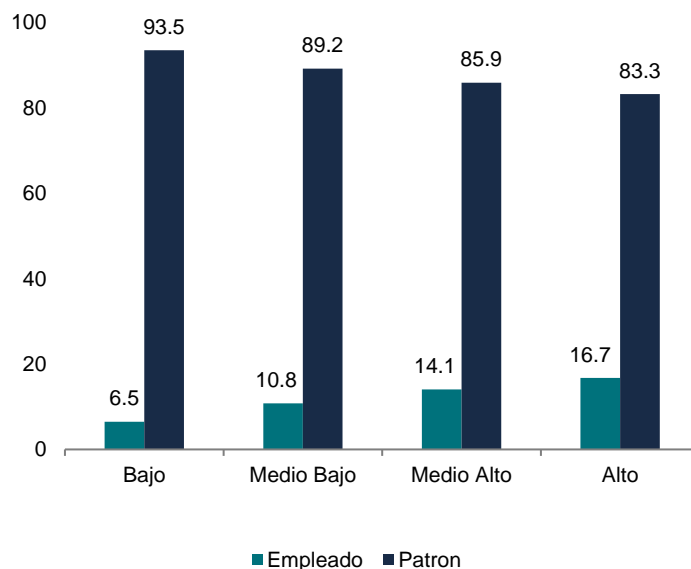


Fuente: Requerimiento de información a instituciones bancarias (Información de junio 2015) (Ver Anexo I)

⁹ El esquema de portabilidad de nómina se diseñó para facilitar a los trabajadores el cambio de banco, ver Sección 4.3.3 para un análisis detallado de la forma en que opera.

Lo anterior se corrobora con información de la Encuesta Nacional de Inclusión Financiera (ENIF, 2012), donde el 88 por ciento de los trabajadores manifestó que la cuenta donde recibe sus remuneraciones laborales fue habilitada por su patrón. Como se observa en la Gráfica 1, ese porcentaje es mayor para aquellos empleados con un nivel socioeconómico bajo.

Gráfica 1. Distribución porcentual de las cuentas de nómina de acuerdo al originador por nivel socioeconómico del trabajador (por ciento)

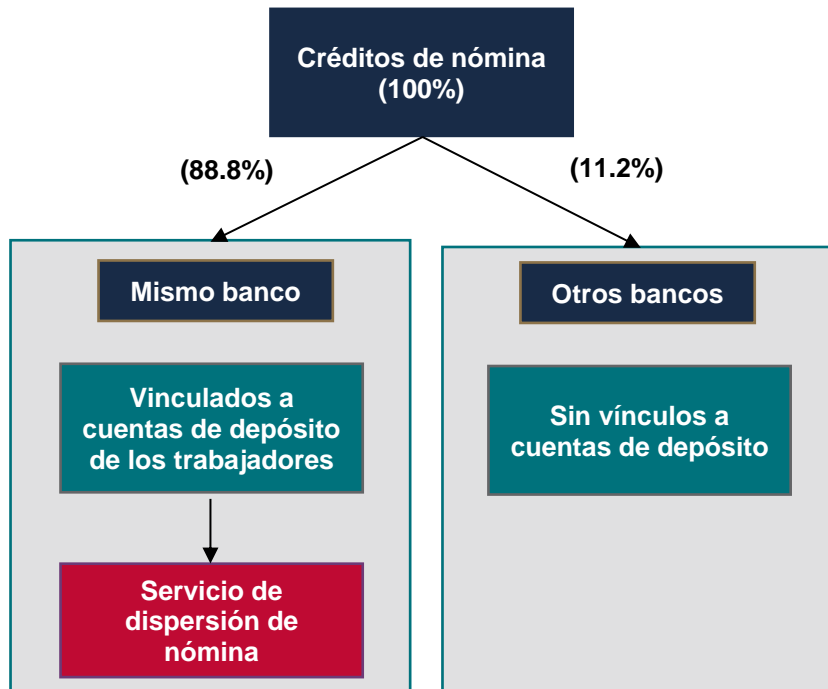


Fuente: Encuesta Nacional de Inclusión Financiera 2012 (CNBV-INEGI) (Ver Anexo I)

Nota: No se utilizó la Encuesta Nacional de Inclusión Financiera 2015 debido a que el nuevo cuestionario no cuenta con esta información.

En el caso de los créditos considerados de nómina, 88.8 por ciento fueron otorgados por el mismo banco que proveyó el servicio de manejo de cuenta de depósitos al trabajador y de dispersión al patrón en el momento de levantamiento de la información. El 11.2 por ciento restante (que no está vinculado) no obedece a que los trabajadores hayan contratado el crédito en otro banco; esa proporción se atribuye a la pérdida de la cuenta de nómina, ya sea porque el trabajador perdió el trabajo o se cambió de patrón (rotación de personal), o porque el patrón contrató a otro proveedor del servicio de dispersión, trasladando las cuentas de nómina de sus empleados al nuevo banco contratado (ver Figura 5).

Figura 5. Grado de integración de los créditos de nómina



Fuente: Requerimiento de información a instituciones bancarias (Información de junio 2014 y junio 2015)

La práctica de ligar el crédito a una cuenta de depósito dentro de una misma institución ocurre también en otros préstamos. Sin embargo, en estos casos la contratación de la cuenta de depósito la realiza directamente el acreedor, no el patrón, por lo que la certidumbre de los flujos de ingreso de la cuenta resulta menor, ya que el acreedor puede cambiar el destino de dichos flujos para que no sean utilizados para el pago del crédito. En el crédito de nómina el acreedor no controla directamente el uso de esos flujos, por lo que enfrenta limitaciones para cambiarlo. Adicionalmente, en el caso del crédito de nómina, el otorgante cuenta con información del patrón, adicional a la de la cuenta de nómina, que le permite mejorar la calidad de su decisión de otorgamiento del préstamo.

2.3 Implicaciones para el análisis de competencia

La mecánica de provisión de los 3 servicios genera una relación entre los 3 mercados identificados que tiene implicaciones en la dinámica de competencia:

- La capacidad competitiva de cada participante en el mercado del servicio de dispersión de nómina no sólo es determinante para su participación en ese mercado, sino también para la de los mercados de administración de cuentas de depósito y de créditos de nómina; por lo que resulta relevante profundizar en los factores que generan esa capacidad competitiva.
- En el mercado de administración de cuentas de depósito resulta importante evaluar el impedimento de acceso que se genera a otros participantes en ese mercado que no están

integrados con el servicio de dispersión, así como los incentivos que tienen todos los participantes por disputar trabajadores como cuentahabientes, particularmente en un contexto donde el patrón, y no el empleado, es el que elige inicialmente el banco donde el trabajador habilita su cuenta.

- Por último, en lo que se refiere al crédito de nómina, la diferencia principal con otros créditos al consumo es que las remuneraciones laborales del trabajador se constituyen como fuente de pago del crédito, mediante cargos directos a la cuenta de nómina; existen otras diferencias importantes en las condiciones de oferta de los créditos de nómina respecto a otros préstamos al consumo por lo cual se considera relevante evaluar el grado de sustitución entre ellos. En la medida en que la sustitución resulte elevada, y por tanto pertenezcan a mercados distintos, la presión competitiva que los segundos ejerzan sobre los primeros resulta limitada.

El análisis de los aspectos anteriores se profundiza en las siguientes secciones.

Puntos relevantes de la sección 2

1. Los principales mercados de servicios bancarios asociados al pago de nómina son:
 - i. El mercado del servicio de dispersión de nómina, el cual es provisto por los bancos y demandado por los patrones.
 - ii. El mercado de administración de la cuenta de depósitos.
 - iii. El mercado de crédito bancario a los trabajadores.
2. El grado de integración de los 3 servicios en un mismo banco es muy elevado. El 99.1 por ciento de las cuentas de depósito de los trabajadores están habilitadas en la misma institución que contrató el patrón para el servicio de dispersión de nómina. Sólo el 0.6 por ciento de las cuentas de depósito fueron habilitadas en un banco distinto al contratado para la dispersión de la nómina. Por otro lado, el 88.8 por ciento de los créditos de nómina fueron otorgados en el mismo banco donde fue habilitada la cuenta de nómina.
3. La mecánica de provisión de los 3 servicios tiene implicaciones en las condiciones de competencia, particularmente porque la demanda del servicio de administración de cuentas de nómina y del servicio de crédito de nómina es inducida fundamentalmente por el servicio de dispersión de nómina.

3. Evaluación de las condiciones de competencia en el mercado del servicio de dispersión de nómina

En esta sección se hace una evaluación de las condiciones de competencia en el mercado de dispersión de nómina. En el apartado 3.1 se describe el funcionamiento del servicio; en los apartados 3.2 y 3.3 se realiza un análisis de las condiciones de demanda y oferta, respectivamente; posteriormente en el apartado 3.4 se generan los principales indicadores de competencia. Por último, en el apartado 3.5 se presentan las principales conclusiones de la sección.

3.1 Descripción del mercado

El Banco de México define el servicio de dispersión de nómina como “...el servicio que proporcionen las instituciones a los patrones a través del cual se depositan los recursos relativos a las prestaciones laborales de sus empleados, mediante la dispersión electrónica de fondos”¹⁰. El servicio consiste en poner a disposición de la empresa plataformas digitales o formularios tradicionales en los que especifican los conceptos, montos y fechas para dispersar a cada trabajador. Para llevar a cabo estas transacciones se establece una “cuenta dispersora” a nombre del patrón desde la cual se transfieren los recursos correspondientes al pago de la nómina a las cuentas de depósito de los trabajadores.

Este servicio constituye un instrumento relevante para la inclusión financiera, considerando que la cuenta de depósito del trabajador requerida para la provisión del servicio de dispersión de nómina es frecuentemente el primero y a veces el único servicio financiero contratado por el trabajador. La cuenta tiene asociados medios de disposición y de pagos que permiten que el trabajador se familiarice con el sistema financiero.

3.2 Análisis de la demanda

La contratación del servicio de dispersión de nómina es de interés para los patrones porque les facilita el control contable y el pago de las remuneraciones laborales de sus empleados y, al mismo tiempo, elimina los costos y riesgos asociados al manejo de efectivo, o al uso de otros medios de pago menos eficientes como los cheques o transferencias electrónicas que el patrón realice directamente a las cuentas de sus empleados. Al respecto, los patrones toman dos decisiones secuenciales. La primera corresponde a la decisión de contratar el servicio de dispersión de nómina; la cual se relaciona con el tamaño de la planta laboral y con las condiciones de formalidad o informalidad en las que opera. La segunda decisión es determinar el banco o los bancos proveedores del servicio; esto depende de varios factores, entre ellos, los servicios distintos a dispersión que cada banco ofrece al patrón y la infraestructura física con que cuenta la institución bancaria. Estos aspectos se detallan en los siguientes apartados.

¹⁰ Circular 3/2012 del Banco de México.

3.2.1 Preferencias de contratación diferenciadas

Las preferencias por la contratación del servicio de dispersión de nómina resultan diferenciadas de acuerdo a la condición de formalidad del patrón y su tamaño. Las empresas pequeñas o informales tienen menos incentivos para contratar el servicio de dispersión de nómina pues, por un lado, entre menor sea el número de empleados resulta más fácil realizar el pago de nómina a través de transferencias electrónicas directas, cheque o efectivo; por otro lado, contratar el servicio de dispersión de nómina facilita la fiscalización. Lo contrario ocurre con las empresas medianas y grandes, que operan preponderantemente en condiciones de formalidad y, por su escala, los beneficios que obtienen al contratar el servicio de dispersión de nómina resultan mayores.

Lo anterior se corrobora al comparar la información del Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas (INEGI) con la respuesta al requerimiento de información a instituciones bancarias (junio 2014 y junio 2015). Como se observa en la siguiente tabla, sólo el 1.4 por ciento de los establecimientos que tienen contratados hasta 10 trabajadores cuenta con servicio de dispersión. Ese porcentaje se eleva a 21.7 por ciento para los establecimientos que contratan entre 11 y 50 trabajadores y a 48 por ciento para los de entre 51 y 250 trabajadores. Por su parte, el 83.6 por ciento de los establecimientos más grandes (de más de 250 trabajadores) tienen contratado el servicio de dispersión.

Tabla 1. Establecimientos que contrataron el servicio de dispersión de nómina, por tamaño

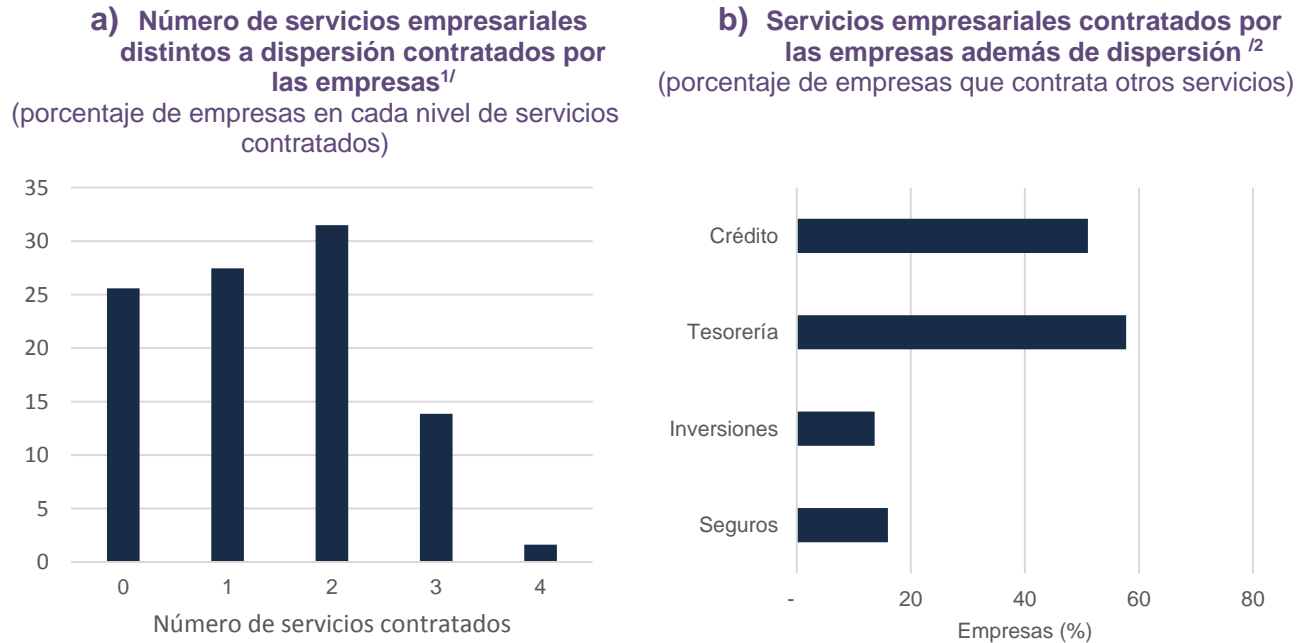
Clasificación	Establecimientos (A) (Número)	Patrones que contrataron el servicio de Dispersión (B) (Número)	Porcentaje (B)/(A)
Sistema	5,032,503	156,170	3.1
0 a 10 personas	4,717,279	67,788	1.4
11 a 50 personas	254,249	55,124	21.7
51 a 250 personas	49,827	23,941	48.0
251 y más personas	11,148	9,317	83.6

Fuente: Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas, INEGI (Consulta realizada el 8/11/2016) y requerimiento de información a instituciones bancarias (cifras de junio 2015)

3.2.2 Gama de servicios bancarios

En relación con la importancia de la gama de servicios ofrecidos por los bancos a las empresas en la elección de banco dispersor, la Gráfica 2 muestra que para las empresas es deseable contratar un conjunto de servicios con el mismo banco, entre ellos el de dispersión de nómina. También se puede observar que sólo el 25 por ciento de las empresas contrata exclusivamente el servicio de dispersión; el resto de las empresas contratan servicios de crédito, tesorería y otros en adición al servicio de dispersión de nómina.

Gráfica 2. Servicios bancarios contratados



Fuente: Requerimiento de información a instituciones bancarias (información de junio 2015)

Nota: se incluyen los siguientes bancos: Afirme, Bancomer, Banorte, HSBC, Inbursa y Santander.

^{1/} Sólo se consideran los siguientes servicios: Seguros, Inversiones, Servicios de Tesorería o Cash Management y Crédito.

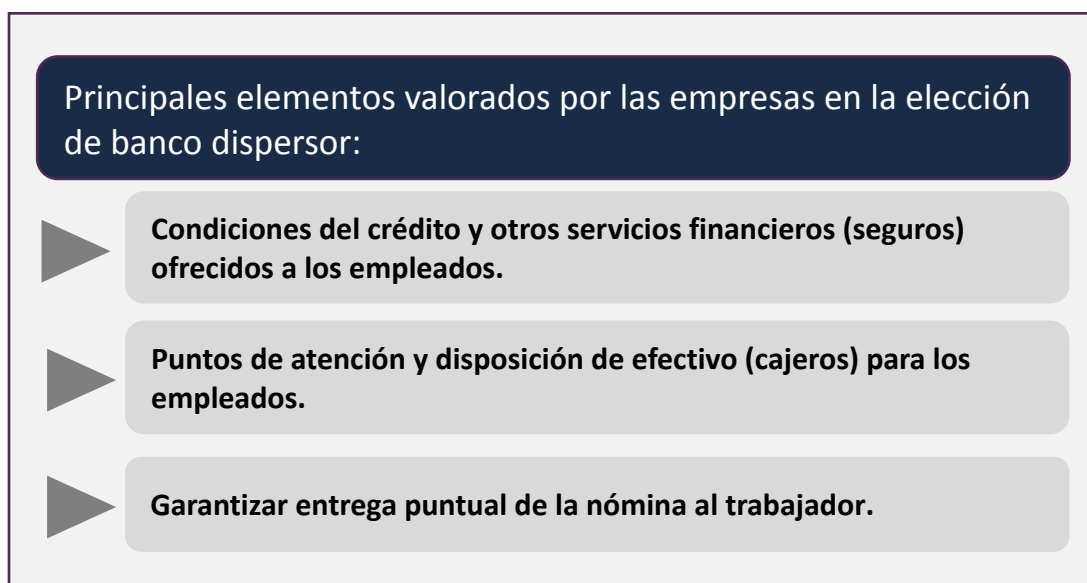
^{2/} La suma de los porcentajes es mayor a uno debido a que algunas empresas contratan más de un servicio.

3.2.3 Relevancia de la infraestructura

De acuerdo con entrevistas realizadas a bancos proveedores del servicio de dispersión de nómina, en la elección del banco dispersor, los patrones toman en cuenta la facilidad con la que sus empleados podrán disponer de los recursos. La Figura 6 indica que entre los determinantes de dicha elección está la infraestructura de sucursales y cajeros disponibles para el uso de los empleados¹¹ y la entrega puntual de la nómina al trabajador.

¹¹ Estudios realizados en Estados Unidos con datos de encuestas han encontrado que los consumidores y las empresas exhiben una propensión a obtener sus servicios financieros de proveedores cercanos. Cohen y Mazzeo (2007) proveen una discusión detallada.

Figura 6. Elementos relacionados con el servicio de dispersión de nómina valorados por las empresas



Fuente: entrevista a principales proveedores del servicio de dispersión de nómina realizada por el Banco de México en marzo del 2015.

Dentro de la infraestructura de servicios, la red de cajeros juega un papel determinante ya que en promedio, los trabajadores que tienen una cuenta de nómina realizan 3.8 retiros en cajeros al mes en los cajeros de los propios bancos; en contraste, utilizan en menor medida las sucursales y las transferencias electrónicas (Ver Tabla 2). Dos factores resultan cruciales en el uso de cajeros propios: el primero es que para el trabajador, los retiros y consultas en cajeros de la institución en la que tiene la cuenta no tiene costo, mientras que si recurre a un cajero de otra institución debe pagar una comisión; tal situación se analiza en el apartado 3.4.3.

Tabla 2. Número promedio de retiros en ventanilla y cajeros, y transferencias al mes por cuenta de nómina

Banco	Ventanilla	Cajeros	Transferencia
Sistema	0.1	3.8	0.2
Banco 1	0.1	4.2	0.1
Banco 2	0.2	3.1	0.1
Banco 3	0.1	4.2	0.1
Banco 4	0.1	4.2	0.2
Banco 5	0.3	3.1	0.2
Banco 6	0.0	4.1	0.1

Fuente: Requerimiento de información a instituciones bancarias (información de junio 2015)

El segundo factor que determina el uso es el costo en que incurren los usuarios para trasladarse a un cajero. De acuerdo a la ENIF, el 38.5 por ciento de los cuentahabientes de nómina señaló **Reporte sobre las condiciones de competencia en la provisión de los principales servicios bancarios asociados al pago de nómina**

no gastar dinero para trasladarse a un cajero, porcentaje significativamente mayor al correspondiente a los usuarios con cuenta de cheques o cuentas de ahorro no identificadas como de nómina. Dicha situación puede atribuirse a que en algunos casos la contratación del servicio de dispersión de nómina incluye la habilitación de cajeros automáticos en las instalaciones productivas del patrón (ver Tabla 3).

Gráfica 3. Porcentaje de cuentahabientes que no gasta dinero para trasladarse al cajero automático que usa regularmente



Fuente: Encuesta Nacional de Inclusión Financiera 2015 (CNBV-INEGI)

Nota: Para el caso de cuenta de nómina sólo se consideran empleados u obreros y para el caso de cuenta de cheques y ahorro se consideran trabajador sin pago en un negocio familiar o no familiar, jornalero o peón, trabajador por su cuenta, patrón o empleador y empleado u obrero sin cuenta de nómina.

3.3 Análisis de la oferta

El servicio de dispersión de nómina se encuentra dentro de la banca electrónica empresarial y es promovido con otros servicios de banca electrónica, tales como pagos a terceros, domiciliación, concentración de fondos, transferencia electrónica de fondos (TEF) y sistemas de pagos electrónicos interbancarios (SPEI). También es común que se asocien a estos servicios líneas de crédito, servicios de tesorería y, en el caso de empresas que venden al público, terminales punto de venta. Los 6 bancos con mayor participación en el mercado de crédito de nómina cuentan con un área especializada en la provisión de este servicio.

De acuerdo a las preferencias de los patrones, se identifican dos perfiles de bancos, con redes extendidas y con infraestructura limitada¹². Los bancos con redes extendidas tienen una red de sucursales y cajeros más amplia y ofrecen una variedad de servicios bancarios a las empresas (Ver Figura 7). Estas características los hacen más atractivos para los patrones pues, además

¹² Los bancos con redes extendidas comprenden a BBVA-Bancomer, Banamex, Santander, Scotiabank, Banorte, Inbursa y HSBC. Los criterios utilizados se encuentran disponibles en <http://www.banxico.org.mx/publicaciones-y-discursos/publicaciones/informes-periodicos/reporte-sobre-las-condiciones-de-competencia-en-lo/%7BB0D52028-C9F4-9410-0DA9-AA76BD9474AB%7D.pdf>

de los beneficios por los servicios que reciben de manera directa, el acceso a una mayor red de sucursales para disponer del depósito de la nómina genera beneficios para sus empleados. Una forma de lograr un mayor empate entre las preferencias del patrón y las de sus trabajadores es recurriendo a los bancos con redes extendidas.

Figura 7. Clasificación de bancos que proveen el servicio de dispersión de nómina

Bancos con redes extendidas	Bancos con infraestructura limitada
Ofrecen una variedad de servicios bancarios a los patrones con distintas opciones de sofisticación.	Variedad de productos limitada.
Cuentan con una amplia infraestructura de sucursales y cajeros.	Limitaciones en infraestructura.
42,159 cajeros automáticos. 7,951 sucursales 7 bancos.	5,148 cajeros automáticos. 3,582 sucursales. 11 bancos.

Fuente: CNBV, Portafolios de Información (Ver Anexo I), datos de diciembre 2016.

Dentro de los modelos de negocio preponderantes generalmente existen condiciones especiales y recursos que el banco dedica específicamente a una empresa que son materia de negociación entre las partes; se identifican como relevantes las siguientes:

- Infraestructura dedicada. Consiste principalmente en la provisión de cajeros en las instalaciones laborales del patrón y de algunos servicios dedicados (ejecutivos en ciertas sucursales).
- Descuentos en los cargos por servicios proporcionados al patrón. Refiere a la excepción o descuento de cobro de comisiones por el uso de servicios utilizados recurrentemente.
- Descuentos en los cargos por servicios proporcionados al trabajador. Excepción o descuento de cobro de comisiones por el uso de servicios utilizados recurrentemente por los trabajadores, estos pueden estar ligados a la cuenta de nómina o a servicios adicionales (como el crédito).

Respecto a la infraestructura dedicada, 26.7 por ciento de los cajeros de los bancos que ofrecen el servicio de dispersión se habilitaron como resultado de la contratación de dicho servicio; estos cajeros fueron instalados en los centros de trabajo de las empresas para uso de sus empleados. El 99.8 por ciento de las empresas no realiza pagos a los bancos por esta infraestructura dedicada.

Tabla 3. Cajeros dedicados y no dedicados por institución

Banco	Cajeros dedicados (por ciento)	Cajeros no dedicados (por ciento)
Sistema	26.7	73.3
Banco 2	29.0	71.0
Banco 5	26.0	74.0
Banco 7	25.0	75.0
Banco 4	30.1	69.9
Banco 1	18.6	81.4
Banco 6	7.2	92.8

Fuente: Requerimiento de información a instituciones bancarias (información de junio 2015)

3.4 Indicadores de las condiciones de competencia

En este apartado se presentan indicadores de competencia para el mercado de dispersión de nómina. Para el cálculo de dichos indicadores se cuenta con información de los bancos más importantes en dicho mercado. Estos bancos concentran más del 95 por ciento de las cuentas de nómina, de lo cual se puede inferir que los resultados obtenidos son una aproximación confiable de los indicadores del mercado en su conjunto.

3.4.1 Poder de negociación

En la contratación del servicio de dispersión de nómina se identifican 2 perfiles de empresas: con poder y sin poder de negociación. Las empresas con poder de negociación son las que le proporcionan a los bancos beneficios importantes en lo referente a incorporación de cuentahabientes –trabajadores-- y contratación de servicios y, en consecuencia, mayor es el interés de los bancos por atraer a ese perfil de empresas. Estas empresas, además de ser grandes en ventas o en número de empleados, se caracterizan por:

- Tener necesidades financieras sofisticadas por lo que suelen requerir servicios de más de un banco, incluyendo el de dispersión¹³;
- Ser capaces de identificar a los proveedores de servicios bancarios más apegadas a sus necesidades y las de sus trabajadores, de negociar condiciones especiales y recursos dedicados y obtener productos a la medida.

¹³ A lo largo del reporte, a esta condición se le denomina multidispersión

Figura 8. Conformación del poder de negociación de un patrón



Las entidades públicas constituyen un caso especial de empresas con poder de negociación; se caracterizan por contar con una plantilla laboral numerosa y estable¹⁴, que resulta de particular interés de los bancos incorporar a los trabajadores de dicha plantilla como cuentahabientes a través de la venta del servicio de dispersión de nómina. En general, tal situación es conocida por dichas entidades, lo que les genera incentivos a negociar con los bancos beneficios especiales como parte de la contratación del servicio de dispersión, y que pueden rebasar el ámbito financiero.

En contraste, las empresas sin capacidad de negociación se caracterizan por:

- Tener pocos empleados o bajo nivel de ventas;
- Concentrar sus servicios con un solo banco;
- No contar con los recursos para identificar los proveedores que mejor satisfacen sus necesidades y las de sus trabajadores.

Este perfil de empresas en general no puede influir en las condiciones de contratación del servicio de dispersión que fijan los bancos. Sin embargo, las empresas sin poder de negociación disponen de mayor flexibilidad para no contratar el servicio de dispersión y pagar la nómina a sus trabajadores de manera tradicional, ya sea mediante transferencias electrónicas bancarias, cheque o efectivo; esto último es más recurrente en caso de que las empresas operen en condiciones de informalidad (ver apartado 3.2).

Los bancos compiten intensamente por las empresas con poder de negociación, lo que permite a éstas apropiarse de parte de los beneficios y hacerlos eventualmente extensivos a sus trabajadores¹⁵. La práctica de algunas empresas grandes es contratar el servicio de dispersión a través de un concurso que obliga a los bancos a competir; sin embargo, aún en estos casos existen limitaciones a la movilidad de las empresas porque los contratos suelen hacerse por periodos extendidos (3 años) debido al elevado costo de apertura de las cuentas de nómina.

Para efectos de este análisis se considera que una empresa tiene poder de negociación si cumple alguna de las 2 condiciones siguientes:

- Es de tamaño grande (más de 250 trabajadores); o

¹⁴ Aunque con variaciones en los tres niveles de gobierno (federal, estatal y municipal) por la duración de los periodos de gobierno y el grado de rotación del personal no sindicalizado.

¹⁵ Una manera de corroborar estas diferencias en el poder de negociación es a través del cobro de comisiones por trabajador o por monto dispersado, que es decreciente conforme el tamaño de la empresa aumenta (ver apartado 3.4.5)

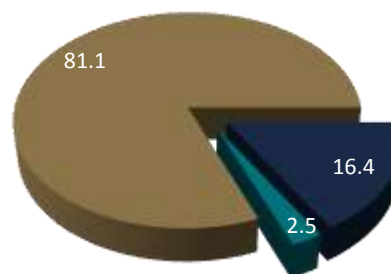
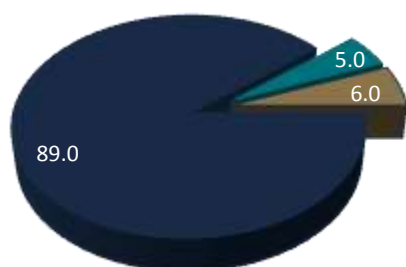
- Contrata a más de un banco para realizar el servicio de dispersión.

Aplicando este criterio, se identifica que sólo el 11 por ciento de las empresas tiene poder de negociación. Sin embargo, los trabajadores empleados por estas empresas representan 84 por ciento de los trabajadores que reciben sus remuneraciones a través del servicio de dispersión (Gráfica 4).

Gráfica 4. Distribución de las empresas y empleados de acuerdo al tamaño y al tipo de contratación del servicio de dispersión

a) Porcentaje de empresas

b) Porcentaje de empleados



- Con menos de 250 trabajadores (PYMES) que dispersan con un solo banco
- Con menos de 250 trabajadores (PYMES) que dispersan con más de un banco
- Empresas 250 trabajadores o más (grandes)

Fuente: Requerimiento de información a instituciones bancarias (información de junio de 2015)

3.4.2 Concentración de mercado

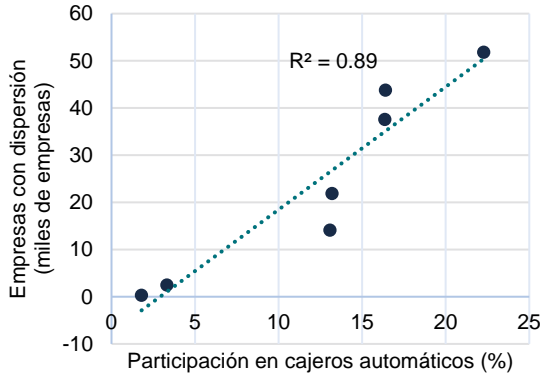
Como se mencionó en el apartado 3.3, los bancos con redes extendidas son los que se encuentran en mejor posición, en términos de infraestructura y de diversidad de servicios, para proveer el servicio de dispersión de nómina; por lo que no es de sorprender que los índices de concentración en la provisión de este servicio resulten elevados. A junio de 2015, los 3 bancos más grandes (CR3) en este mercado alcanzaban una participación cercana a 70 por ciento de las empresas que dispersan, mientras que ese indicador para los 5 más grandes superaba el 85 por ciento (CR5).

3.4.3 Limitaciones a la entrada y expansión

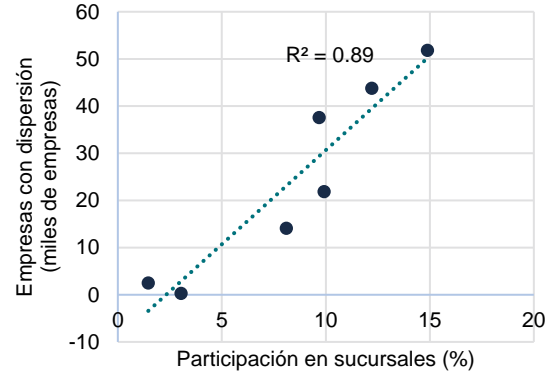
El tamaño de la infraestructura de sucursales y cajeros constituye una restricción a la entrada de bancos con infraestructura limitada al mercado del servicio de dispersión de nómina. Como se señaló en el apartado 3.3, los bancos con redes extendidas son los que se encuentran en mejor posición para competir en el mercado del servicio de dispersión de nómina por la relevancia que tiene la infraestructura. En la Gráfica 5a, se muestra la relación positiva entre el número de empresas que atiende cada institución bancaria y su participación en el número de cajeros automáticos; en el panel b de la misma gráfica se observa una correlación positiva entre la proporción de empresas que atienden las instituciones bancarias y su participación en el número de sucursales.

Gráfica 5. Relación entre infraestructura y número de empresas con dispersión de nómina del banco

a) Relación entre participación en cajeros automáticos y número de empresas con dispersión de nómina (miles de empresas)



b) Relación entre participación en sucursales y número de empresas con dispersión de nómina (miles de empresas)



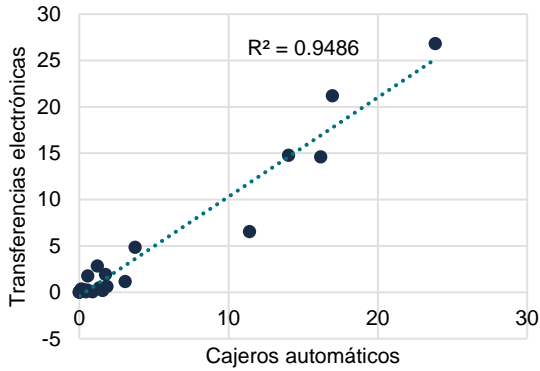
Fuente: Portafolios de Información (CNBV), datos de junio 2015 y requerimiento de información a instituciones bancarias (información de junio 2015)

Nota: la participación en cajeros automáticos y sucursales se calcula sobre todos los bancos del sistema. Se cuenta con información sobre el número de empresas con dispersión de nómina de los 7 bancos con mayor participación en el mercado de cuentas de nómina, excluyendo Scotiabank y bancos tienda.

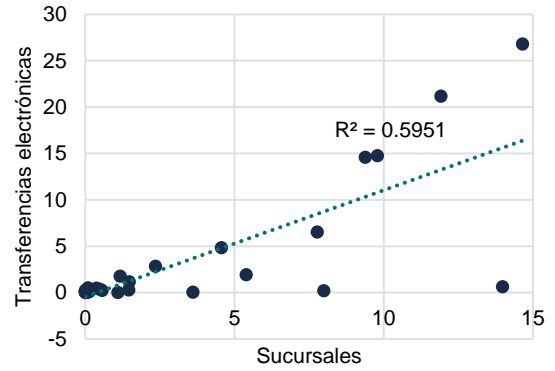
El tamaño de la infraestructura es determinante en el mercado de dispersión de nómina por su importancia en el sistema de pagos y en los medios de disposición. Las cuentas de nómina tienen asociados servicios como las tarjetas de débito y las transferencias de fondos. Como se observa en la Gráfica 6, existe una relación positiva entre la participación de un banco en infraestructura y su participación en el número de transferencias interbancarias vía SPEI.

Gráfica 6. Relación entre infraestructura y transferencias electrónicas (SPEI)

a) Relación entre participación en transferencias electrónicas y participación en cajeros automáticos (por ciento)



b) Relación entre participación en transferencias electrónicas y participación en sucursales (por ciento)



Fuente: Portafolios de información de la CNBV y Banco de México.

Nota: Para la información de la CNBV se utilizaron los datos de diciembre de 2016 y para la información del Banco de México se utilizó el cuarto trimestre del 2016.

La barrera que la falta de infraestructura representa para acceder al mercado de dispersión de nómina, es más severa cuando los costos de utilización de infraestructura ajena resultan elevados en comparación con los costos correspondientes a la infraestructura propia. En el caso de los cajeros automáticos, por regulación¹⁶ los bancos están impedidos a cobrar comisiones por transacciones realizadas por sus cuentahabientes en infraestructura propia; en contraste, si dichos cuentahabientes recurren a cajeros de otros bancos, deben pagar una comisión promedio de \$20¹⁷. El artículo 17 de la Ley para la Transparencia y Ordenamiento de los Servicios Financieros (LTOSF) pone a disposición de los bancos con infraestructura limitada, un mecanismo para competir: los convenios de compartición de infraestructura¹⁸. En la medida en que más bancos recurran a este mecanismo, se paliará la barrera que la infraestructura representa en el mercado de dispersión de nómina. En julio de 2016 existían 6 convenios autorizados¹⁹.

¹⁶ El inciso j) del numeral 3 de la Circular 22/2010 del Banco de México establece que: “Las instituciones de crédito no podrán cobrar Comisiones por retiros de efectivo y consultas de saldo en las ventanillas de sus sucursales y en cajeros automáticos operados por las propias instituciones de crédito, cuando la transacción la realicen sus Clientes;”

¹⁷ Información del Banco de México a diciembre de 2015

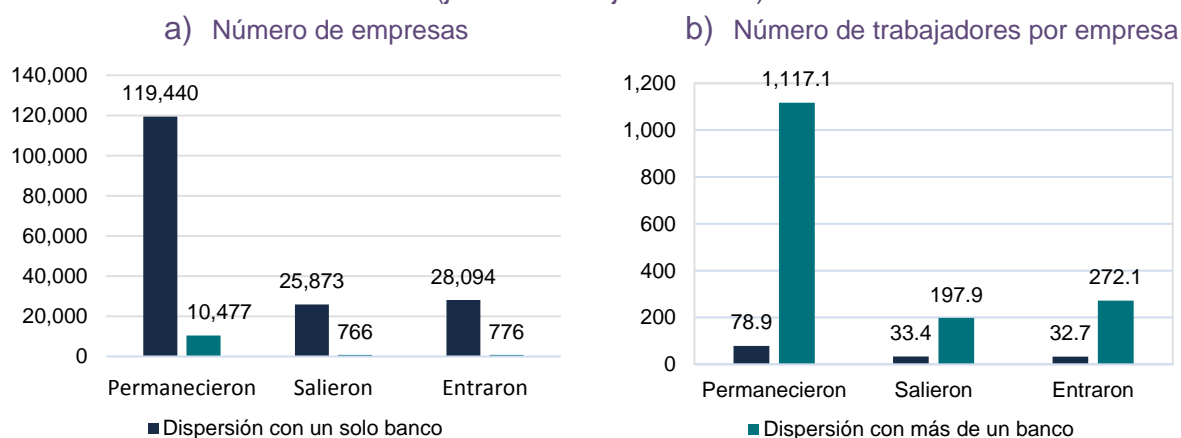
¹⁸ El último párrafo del artículo 17 de la LTOSF establece que: “Las Entidades podrán exceptuar del pago de Comisiones o establecer menores Comisiones a sus cuentahabientes o acreditados cuando éstos utilicen su propia infraestructura, así como a los cuentahabientes o acreditados de otras Entidades que utilicen dicha infraestructura siempre que tales Entidades celebren un convenio para dichos efectos, el cual deberá ser autorizado por el Banco de México, previo a su celebración.”

¹⁹ <http://www.banxico.org.mx/sistemas-de-pago/servicios/tarifas-y-comisiones/%7BC1D05BD4-0E68-BDC1-3701-AF8FB35B10CA%7D.pdf>

3.4.4 Entradas, salidas y movilidad de empresas en el servicio de dispersión de nómina

La rotación de empresas que contratan el servicio de dispersión de nómina es relativamente elevada. De junio de 2014 a junio de 2015, 26,639 empresas cancelaron el servicio de dispersión (17 por ciento), y 28,870 empresas lo contrataron (18.2 por ciento). El tamaño promedio de las empresas que entraron y salieron fue significativamente menor al de las empresas que permanecieron con el servicio.

Gráfica 7. Permanencia, entrada y salida de empresas al servicio de dispersión (junio 2014 a junio 2015)



Fuente: Requerimiento de información a instituciones bancarias (información de junio 2014 y junio 2015)

A pesar del dinamismo descrito, las empresas que contratan la dispersión tienen poca movilidad entre proveedores (ver Tabla 4). Entre las empresas que contrataron el servicio de dispersión únicamente con un banco y que lo mantuvieron activo entre junio de 2014 y junio de 2015, el 96.4 por ciento conservó el banco original; del resto, 1.5 por ciento cambió de banco y 2.1 por ciento amplió el número de bancos. Entre las empresas que tenían contratado el servicio de dispersión con más de un banco en 2014 y se mantuvieron en el mercado de dispersión en 2015, 1.7 por ciento cambió algún banco y 3.9 por ciento incrementó el número de instituciones con las que contrató la dispersión.

Tabla 4. Movilidad de empresas

Situación 2015	Dispersión con un solo banco 2014		Dispersión con más de un banco 2014	
	Empresas	Por ciento	Empresas	Por ciento
Conservaron mismo(s) banco(s)	115,160	96.4	6,724	64.2
Cambiaron al menos un banco	1,826	1.5	177	1.7
Ampliaron número de bancos	2,454	2.1	409	3.9
Redujeron número de bancos	-	-	3,167	30.2
Total	119,440	100.0	10,477	100.0

Fuente: Requerimiento de información a instituciones bancarias (información de junio 2014 y junio 2015)

La relativa permanencia de las empresas con el mismo proveedor o grupo de proveedores es un indicador de los costos de movilidad que enfrentan las empresas al cambiar de proveedor, particularmente en lo referente a la habilitación de cuentas de depósito para sus trabajadores; este aspecto se detalla en el apartado 4.2.1. También se observa que la entrada y salida de empresas ocurre en aquellas de menor tamaño, lo cual corrobora su flexibilidad para realizar el pago de nómina por otros medios (ver apartado 3.2.1).

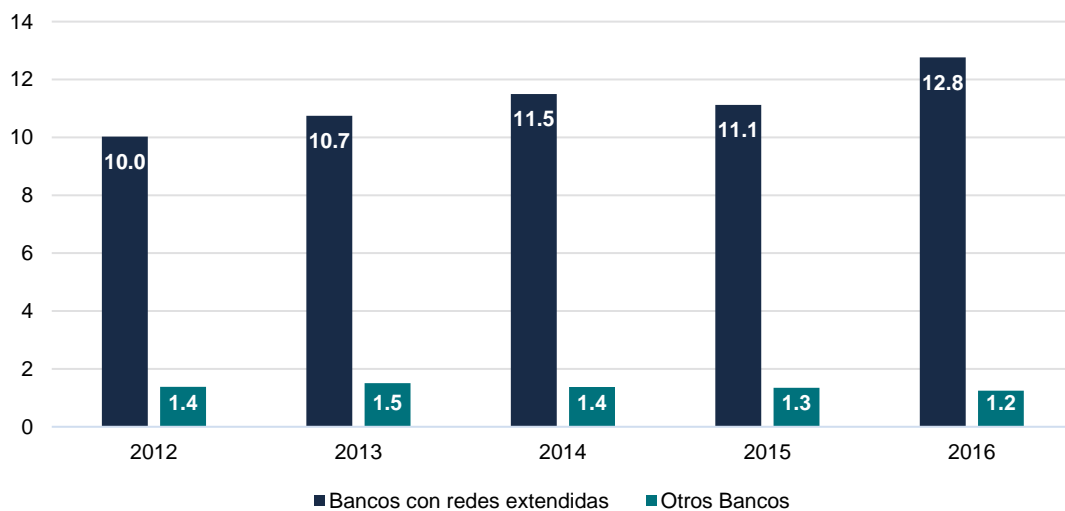
3.4.5 Rentabilidad

No es factible medir la rentabilidad del servicio de dispersión de nómina de manera aislada, ya que los principales costos asociados a este servicio son fijos y la mayoría de ellos se comparten con otros servicios. Sin embargo, tanto la captación que se logra a través de la dispersión de fondos en las cuentas de depósito de los trabajadores, como las comisiones que se cobran por dicho servicio, constituyen una fuente de rentabilidad de los bancos que deriva del servicio de dispersión.

Captación

La contratación del servicio de dispersión de nómina permite a los bancos abarcar la captación bancaria de depósito a la vista. El mecanismo resulta indirecto, ya que ello no proviene de las cuentas de depósito de las empresas sino de las transferencias que el banco realiza de esas cuentas a las de los trabajadores. Ello abate el costo de captación, ya que los recursos del pago de nómina en las cuentas de las empresas generalmente producen un rendimiento, mientras que los fondos en las cuentas de nómina no lo generan, si bien es cierto que la permanencia de dichos recursos en el banco suele ser corta. Esta capacidad de captación contribuye favorablemente a la rentabilidad global del negocio y, como las cuentas, se concentra en los bancos con redes extendidas (Ver Gráfica 8).

Gráfica 8. Participación porcentual del saldo de captación en cuentas nómina en el saldo de captación en depósitos a la vista



Fuente: Portafolios de Información de la CNBV, datos de cada diciembre.

Comisiones cobradas por la provisión del servicio de dispersión

Las comisiones cobradas a los patrones por el servicio de dispersión se pueden dividir en comisiones de acceso y de uso. La principal comisión de acceso al servicio de dispersión corresponde al pago de anualidad. De 37 productos de Banca Electrónica Empresarial que existen en el mercado y que tienen el servicio de dispersión incluido, la comisión cobrada es, en promedio, de \$ 7,262.0 anuales.²⁰ En la siguiente tabla se presentan los ingresos promedio por dispersión para una muestra pequeña de bancos.

Tabla 5. Ingreso anual de comisiones cobradas por el servicio de dispersión

Banco	Por trabajador (pesos)				Por miles de pesos dispersados (pesos)			
	Micro	Pequeña	Mediana	Grande	Micro	Pequeña	Mediana	Grande
Sistema	75.2	59.5	44.0	18.1	0.9	0.8	0.6	0.2
Banco 1	55.5	32.3	24.6	6.7	0.8	0.5	0.3	0.1
Banco 4	99.5	75.3	52.4	24.6	1.3	1.0	0.7	0.3
Banco 5	12.5	6.1	11.6	5.1	0.1	0.1	0.1	0.0
Banco 6	299.7	279.7	132.1	60.6	1.1	1.9	0.5	0.8

Fuente: Requerimiento de información a instituciones bancarias (datos de junio 2015)

Como se observa en la Tabla 5 los ingresos por concepto de comisiones en el servicio de dispersión, por trabajador o por monto dispersado, se reducen significativamente conforme estas variables aumentan. Si bien esto puede ser resultado de que algunas de las comisiones de este servicio son independientes del número de trabajadores o del monto dispersado, también puede ser consecuencia de prácticas discriminatorias en contra de las empresas de menor tamaño.

3.5 Conclusiones

El tamaño de la infraestructura de un banco resulta determinante para su participación en el mercado de dispersión de nómina; ello tiene como consecuencia que la competencia ocurra preponderantemente entre bancos con redes extendidas y prácticamente deje fuera de la contienda a los bancos con infraestructura limitada.

No obstante lo anterior, aún en un escenario con un reducido número de bancos participantes, existen en el mercado condiciones que imponen cierta disciplina competitiva. En primer lugar, existe un importante segmento de patrones con poder de negociación para disciplinar las condiciones de oferta de los bancos con redes extendidas. Este segmento de patrones estaría conformado por empresas grandes o que tienen contratado el servicio de dispersión con más de un banco. Aunque el porcentaje de empresas que estaría en este supuesto sería de sólo 11 por ciento y los empleados por estas empresas representarían 84 por ciento de los trabajadores que reciben sus remuneraciones a través del servicio de dispersión.

²⁰ Promedio calculado sobre 37 de productos de Banca Electrónica Empresarial.

En segundo lugar, los patrones sin poder de negociación disponen de sustitutos cercanos para el pago de su nómina, como el pago en efectivo, cheque o transferencia bancaria directa del patrón al trabajador. La presencia de estos sustitutos impone cierta disciplina a los bancos al fijar las comisiones de sus servicios. Los datos de entrada y salida de empresas corroboran lo anterior.

Por último, los bancos con infraestructura limitada pueden celebrar convenios de compartición de infraestructura para mitigar las limitaciones de su acceso al mercado.

Los efectos de lo que ocurre en el mercado del servicio de dispersión de nómina sobre las condiciones de competencia en otros mercados relacionados –cuentas de depósito y crédito– se analizan en las siguientes secciones.

Puntos relevantes de la sección 3

1. La contratación del servicio de dispersión de nómina facilita a los patrones el control contable y el pago de las remuneraciones laborales y, al mismo tiempo, elimina los costos asociados al manejo de efectivo.
2. Las preferencias por la contratación del servicio de dispersión de nómina resultan diferenciadas de acuerdo a la condición de formalidad del patrón y de su tamaño.
3. En la contratación del servicio de dispersión de nómina se identifican 2 perfiles de empresas:
 - i. Las empresas con poder de negociación que son grandes, requieren servicios financieros sofisticados y pueden identificar las mejores alternativas de contratación de los servicios financieros.
 - ii. Las empresas sin capacidad de negociación, que suelen ser pequeñas y poco sofisticadas.
4. Sólo el 11 por ciento de las empresas tiene poder de negociación. Sin embargo, los trabajadores empleados por estas empresas representan 84 por ciento de los trabajadores que reciben sus remuneraciones a través del servicio de dispersión.
5. Aunque la entrada y salida de empresas del servicio de dispersión de nómina es dinámica, ésta se concentra en empresas de menor tamaño. En contraste, el cambio de proveedor del servicio de dispersión de nómina es reducido.
6. Los bancos con redes extendidas son los que cuentan con mejores condiciones de infraestructura y de diversidad de servicios para proveer el servicio de dispersión de nómina. Estos bancos concentran más del 85% de la provisión de este servicio.
7. La competencia ocurre principalmente entre bancos con redes extendidas. No obstante lo anterior, existen factores que imponen cierta disciplina competitiva aún en un escenario con un reducido número de bancos participantes; entre ellos se encuentra que un segmento de patrones cuenta con poder de negociación para ejercer cierta disciplina a las condiciones de oferta de los bancos con redes extendidas.

4. Relación del mercado de administración de las cuentas de depósito a la vista con el de dispersión de nómina

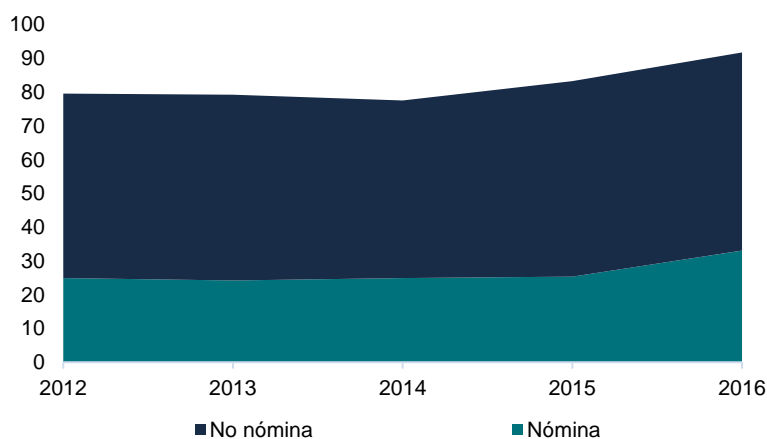
En esta sección se hace un análisis de la relación que existe entre el mercado de administración de las cuentas de depósito y el de dispersión de nómina. En el apartado 4.1 se identifican las principales características de las cuentas de depósito donde se recibe la dispersión; en el apartado 4.2 se identifican los factores que relacionan el mercado de dispersión de nómina con el de administración de cuentas de depósito. En el apartado 4.3 se señalan las opciones con que cuenta el trabajador para cambiar de banco la cuenta donde recibe sus remuneraciones. Por último, en el apartado 4.4 se hace un análisis de las condiciones de competencia en la provisión del servicio de cuentas de depósito.

4.1 Principales características del mercado de administración de las cuentas de depósito a la vista

Las cuentas de nómina forman parte del mercado de cuentas de depósito a la vista; en estas cuentas se realizan cargos y abonos al amparo de un contrato entre los clientes y las instituciones bancarias. El número de cuentas de depósito a la vista pasó de 79.6 millones en 2012 a 91.7 millones en 2016, lo que implicó un crecimiento promedio anual de 3.6 por ciento. La cuenta de depósito a la vista proporciona al cuentahabiente principalmente servicios de pagos, retiro de efectivo, transferencias, traspasos y depósitos.

En la sección anterior se señaló que el servicio de dispersión de nómina requiere para su operación que el trabajador tenga habilitada una cuenta de depósitos a la vista para recibir sus remuneraciones, a la cual se le denomina “cuenta de nómina”; el número de dichas cuentas en particular pasó de 24.9 millones en 2012 a 33.1 millones en 2016; lo que implicó un crecimiento promedio anual de 7.3 por ciento.

Gráfica 9. Evolución de las cuentas de depósito a la vista
(millones de cuentas)



Fuente: Portafolios de información de la CNBV, datos de cada diciembre.

De acuerdo con la información proporcionada por los principales bancos, en general los nombres comerciales de los productos de depósito a los que se realiza la dispersión tienen incluida la leyenda “nómina”, salvo casos particulares donde la cuenta de depósito es genérica y se le da un tratamiento especial cuando la nómina es dispersada en ella. También se identificó que las cuentas de nómina corresponden a Nivel 4, que es el de mayor seguridad²¹.

De acuerdo a la tabla siguiente, los saldos y movimientos promedio de las cuentas de nómina varían por banco. Sin embargo, en todos los casos, los principales depósitos provienen del servicio de dispersión y la antigüedad promedio es de 4.4 años.

Tabla 6. Características de las cuentas de nómina

Banco	Monto dispersado mensual promedio (pesos)	Monto depositado mensual promedio (pesos)	Saldo mensual promedio (pesos)	Antigüedad promedio (años)
Sistema	8,509	13,532	8,156	4.4
Banco 1	7,547	13,488	4,608	3.1
Banco 2	7,477	11,361	6,286	3.5
Banco 3	9,357	14,843	11,710	6.0
Banco 4	7,367	13,116	5,903	3.2
Banco 5	9,422	15,034	8,499	5.4
Banco 6	7,541	7,541	5,911	3.7
Banco 7	9,833	14,639	8,136	3.9

Fuente: Requerimiento de información a instituciones bancarias (información de junio 2015)

4.2 Factores que relacionan el mercado de dispersión de nómina con el de administración de cuentas de depósito a la vista

En la Sección 3 se señaló que una parte de la rentabilidad del servicio de dispersión deriva de la captación que se genera a través de las cuentas de depósito de los trabajadores; por lo que los bancos tienen incentivos para que el servicio de dispersión y las cuentas depósito asociadas a ese servicio se mantengan dentro del mismo banco. Para ello, los bancos realizan diversas conductas que se describen en las siguientes secciones.

4.2.1 Apertura de las cuentas mediante el servicio de dispersión

La práctica común para habilitar una cuenta de depósito es que el interesado acuda a una sucursal bancaria a realizar dicho trámite. En el caso del servicio de dispersión, la regulación

²¹De conformidad con el artículo 14 de la Circular 3/2012 del Banco de México y con las “Disposiciones de carácter general a que se refiere el artículo 115 de la Ley de Instituciones de Crédito” de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, las cuentas de Depósito a la vista se clasifican en cuatro niveles de operación en función de los requisitos para la apertura de la cuenta de que se trate. Los requisitos de apertura más laxos corresponden a las cuentas Nivel 1 y los más estrictos a las cuentas Nivel 4. Además, la regulación establece límites máximos sobre los abonos y saldos en función del nivel de la cuenta. Las cuentas de más nivel, por tener requisitos de apertura más estrictos, son las que tienen los mayores límites, salvo las cuentas niveles 4 que no están sujetas a esos límites dado que son las cuentas con mayor seguridad.

permite que el patrón sea quien habilite las cuentas de nómina de sus trabajadores²². Para ello, el banco proporciona al patrón las tarjetas, contratos y sobres con el NIP de cada tarjeta para que los entreguen a sus empleados. En este esquema, la práctica más común es que el expediente de alta de la cuenta de nómina del trabajador sea resguardado por el patrón y sólo lo provee al banco cuando exista una solicitud (ver Anexo II). El servicio de dispersión da lugar a una demanda de apertura de cuentas de nómina; la cual es considerada en este reporte como *demanda inducida* por el servicio de dispersión.

La facilidad de apertura antes señalada no es proporcionada a los patrones a menos que se tenga contratado el servicio de dispersión de nómina, e incentiva a los trabajadores a contratar sus cuentas en los bancos que dan el servicio de dispersión, ya que todo el trámite lo hace el patrón.²³

4.2.2 Restricciones para la dispersión de la nómina a cuentas de depósito de otros bancos

Se identifican 2 restricciones para que el servicio de dispersión de nómina se realice a cuentas de depósito de otros bancos. La primera es la restricción que imponen algunos bancos en sus contratos del servicio de dispersión de nómina para proporcionarlo a cuentas de depósito de otros bancos. La segunda aplica en los casos en que el banco que otorga el servicio de dispersión permite transferencias a cuentas de otros bancos, pero la diferencia en la comisión que cobra al patrón por el movimiento electrónico de fondos hacia cuentas de otros bancos (transferencias) respecto a cuentas del mismo banco (traspasos) resulta muy elevada y no guarda relación con los costos en que el banco incurre por proveer esos servicios.

Bancos que restringen el servicio de dispersión de nómina sólo a cuentas de depósito del mismo banco

Una revisión de los contratos de adhesión del servicio de dispersión permitió identificar que algunos bancos restringen el servicio a cuentas de nómina administradas por el mismo banco (*intrabancaria*); esto imposibilita al patrón depositar el pago de la nómina a cuentas que sus trabajadores hayan habilitado en un banco distinto al contratado por el patrón a través del servicio de dispersión. Algunos ejemplos se presentan en la Tabla 7:

²² 13ª Disposición de las "Disposiciones de carácter general a que se refiere el artículo 115 de la Ley de Instituciones de Crédito", <http://www.gob.mx/shcp/documentos/uif-marco-juridico-disposiciones-de-caracter-general.aspx>

²³ Este esquema se puede contratar en Afirme, Santander, Bancomer, HSBC, Banorte, Banamex e Inbursa (ver Anexo III).

Tabla 7. Ejemplos de texto de contrato en donde se estipulan las cuentas a las que se puede pagar el servicio de nómina

Texto del contrato
“64. ... Para la prestación de los servicios materia del presente contrato (Dispersión de Nómina), [REDACTED] celebrará un contrato de depósito bancario de dinero a la vista con cada uno de los empleados del Cliente a fin de establecer las cuentas en las que se recibirán los pagos de su nómina por parte del Cliente.”
“ TERCERA. Condiciones a que se sujeta el servicio (Nómina [REDACTED]). El Banco prestará el Servicio realizando por cuenta y orden del Cliente y de acuerdo a las instrucciones proporcionadas por el Cliente, transferencias de dinero desde la Cuenta Dispersora a la Cuenta de Tercero (Cuenta abierta en [REDACTED]).”

Fuente: Registro de Contratos de Adhesión, CONDUSEF

Diferencias en el nivel de comisiones entre el pago de nómina interbancario y entre cuentas del mismo banco

Los niveles relativos de las comisiones por traspasos entre cuentas del mismo banco y por transferencias interbancarias incentivan a los patrones a obligar que sus empleados habiliten sus cuentas en el mismo banco, ya que estas comisiones son pagadas por los primeros.

La Tabla 8 contiene información sobre las comisiones que se cobran por el movimiento de fondos dentro del servicio de dispersión. Se observa que las transferencias interbancarias, cuando es factible realizarlas, en algunos casos son más caras que los traspasos entre cuentas del mismo banco. Es de esperarse que esto ocurra ya que los traspasos entre cuentas del mismo banco no requieren de CECOBAN o SPEI para realizarse, sin embargo, existe la posibilidad de que la diferencia entra ambas comisiones sea mayor al diferencial de costos en que incurren los bancos en la provisión de esos servicios, lo que inhibe su utilización.

Tabla 8. Promedio de las comisiones por transferencias electrónicas relacionadas con servicios de dispersión y cuentas de depósito para empresas^{1/}

Banco	Nómina interbancaria	Nómina mismo banco
Afirme	No da el servicio	0.7
Banamex	5.0	4.0
Bancomer	No da el servicio	0.0
Banorte ^{2/}	1.0	1.0
HSBC	No da el servicio	3.3
Inbursa	No da el servicio	4.0
Santander	6.0	3.3
Total	3.7	1.9

Fuente: Portales de los bancos y Registro de Contratos de adhesión, CONDUSEF

Nota: Los productos utilizados para calcular el costo de las transferencias son solamente los que están relacionados con la Banca Electrónica Empresarial, los servicios de dispersión y las cuentas para personas morales y personas físicas con actividad empresarial. Sólo se contabilizaron aquellas transferencias que son hechas a través de servicios electrónicos.

1/ No se incluyen "Bancomer Net Cash" y HSBC Net -Clásico, Corporativo, Empresas y Negocios- ya que la información documental no es clara sobre cuánto cobra por la dispersión interbancaria, por lo que el promedio se calculó sobre los 31 productos restantes.

2/ En dos modalidades otorgan 500 y 1200 operaciones sin costo, al rebasar esto se cobran 3 pesos, indistintamente del banco a donde se disperse.

4.2.3. Beneficios exclusivos proporcionados a las cuentas dentro del mismo banco donde fue contratado el servicio de dispersión

Una práctica bancaria común es el descuento o la exención del cobro de algunas comisiones al trabajador por servicios asociados a la cuenta de depósito donde recibe el pago de nómina; dichos descuentos o exenciones se aplican mientras estas cuentas reciban el depósito de la nómina a través del servicio de dispersión en el mismo banco. Ello incentiva a los trabajadores a mantener su cuenta de depósito en el mismo banco que utiliza su patrón para dispersar.

En la Tabla 9 se presenta un comparativo del promedio de las comisiones más recurrentes asociadas a cuentas con y sin dispersión de nómina. Es importante considerar que de la muestra de productos revisada, el 89.5 por ciento de las cuentas exenta el cobro de la comisión por manejo de cuenta cuando se realiza dispersión de nómina²⁴.

²⁴ Se consideraron 19 cuentas de nómina de Bancomer, Banamex, Santander, HSBC, Inbursa, Afirme y Banorte. Se excluyeron las cuentas básicas de nómina por ser cuentas que por regulación no pueden cobrar comisiones (ver artículo 48 Bis 2 de la Ley de Instituciones de Crédito y Numeral 2.1 de la Circular 22/2010 del Banco de México).

Tabla 9. Comisiones por manejo de cuenta o por no mantener el saldo promedio mínimo mensual

Banco	Cuenta/ Servicio	Comisión por manejo de cuenta mensual o por no mantener el saldo promedio mínimo mensual (\$)	
		Con dispersión	Sin dispersión
Banorte	Nómina Banorte sin chequera	0	80
	Nómina Banorte 2	0	80
	Nómina Banorte 3	0	80
	Nómina Banorte con chequera	0	160
Banamex	Perfil ejecutivo (Pago por operación sin chequera)	0	145
	Perfil ejecutivo (Pago por operación con chequera)	0	250
	Perfil ejecutivo (Renta sin chequera)	0	40
	Perfil ejecutivo (Renta con chequera)	0	55
	Pagomático (Pago por operación)	0	145
	Pagomático (Renta)	0	40
HSBC	Nómina Flexible	0	250*
	Nómina Ejecutiva sin chequera	0	250*
Inbursa	Nómina efe	0	139
Santander	Supernómina	140	140
Bancomer	Libretón	0	170
	Maestra Particulares	390	390
Afirme	Visión Nómina Afirme	0	0
	Líder Nómina	0	0

Fuente: Elaborado con información de los portales bancarios y el Registro de Contratos de Adhesión. Se utilizaron las 19 cuentas de nómina no básicas que ofrecen Banorte, Bancomer, Banamex, HSBC, Santander, Afirme e Inbursa.

Nota: Todos los productos tienen un contrato de adhesión vigente.

* Se cobra cuando en tres meses consecutivos no hay dispersión.

No es frecuente que los beneficios otorgados a las cuentas de nómina se extiendan a los casos en que la dispersión y el depósito de la nómina ocurren en bancos distintos. Por esta razón, se reducen los incentivos de los trabajadores para moverse a otros bancos, fomentando que los bancos exitosos en el servicio de dispersión también concentren la mayor parte de las cuentas donde se deposita la nómina.

4.3 Opciones del trabajador para utilizar bancos distintos al seleccionado por el patrón

Como se señaló en el apartado 4.2.1, la decisión de en qué banco habilitar una cuenta de depósito para el pago de remuneraciones generalmente no corresponde al trabajador sino a su patrón. Una vez que el patrón ha hecho esa elección, el trabajador cuenta con algunos mecanismos para recurrir al banco de su preferencia:

- El primero corresponde al caso en que el patrón contrata a más de un banco para la provisión del servicio de dispersión (multidispersión). En este caso el trabajador puede elegir el banco que mejor le convenga para el depósito de su nómina dentro del conjunto de bancos contratados por su patrón.

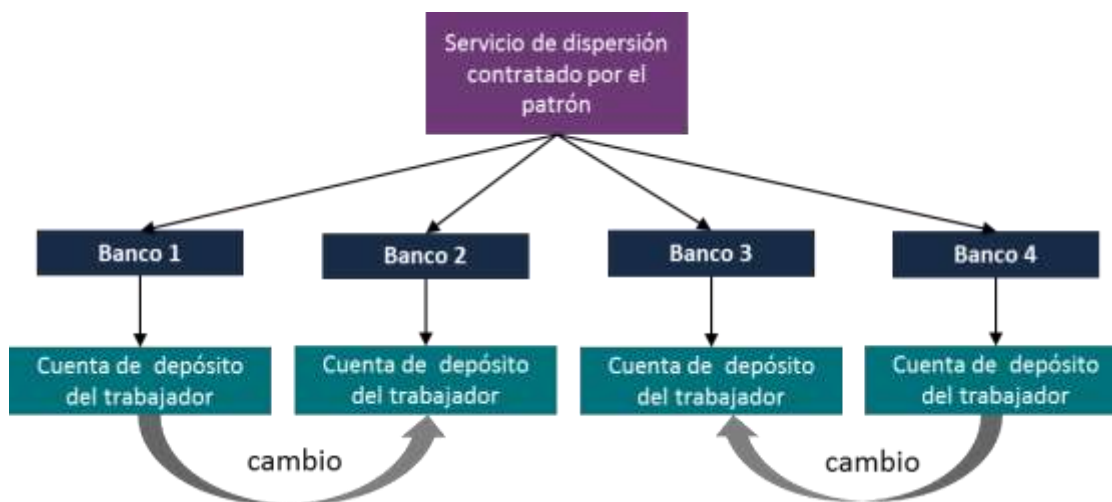
- El segundo mecanismo ocurre cuando existe flexibilidad del patrón para que el empleado elija el banco de su preferencia, con independencia del banco contratado para el servicio de dispersión. En este caso se requiere que el banco que provee el servicio de dispersión permita la transferencia interbancaria de fondos y que, en su caso, el patrón esté dispuesto a pagar la comisión correspondiente. Este mecanismo se denomina dispersión de nómina interbancaria.
- El tercer mecanismo es la portabilidad de nómina. En este caso, el trabajador puede solicitar que sus remuneraciones sean transferidas al banco de su elección, libre del pago de comisiones para el trabajador.

Los mecanismos antes descritos y sus implicaciones sobre la competencia se analizan en las siguientes secciones.

4.3.1 Patrones que contratan a más de un banco en el servicio de dispersión

Cuando el patrón es multidispersor le ofrece al trabajador la opción de elegir el banco en el cual desea que se le depositen sus remuneraciones dentro de las instituciones con que ha contratado el servicio. En este caso, los costos de movilidad que enfrenta el trabajador para elegir el banco de su preferencia son prácticamente nulos dentro del conjunto de bancos contratados por su patrón. Una característica importante de este caso es que, aunque la demanda de cuentas sigue siendo inducida por el servicio de dispersión, es el trabajador y no el patrón el que determina el banco en que se realiza el depósito de sus remuneraciones, dentro de las opciones que le ofrece el patrón (ver Figura 9).

Figura 9. Alternativas de cambio del trabajador cuando el servicio de dispersión de su patrón es contratado en varios bancos



De acuerdo a la información proporcionada por los principales bancos que proveen los servicios de nómina, existe una relación positiva entre el tamaño de la empresa y el número de bancos contratados (ver Tabla 10). El 93.1 por ciento de las empresas contratan con un solo banco el servicio de dispersión; estas empresas sólo aportan el 45.3 por ciento del empleo que recibe

dispersión. Esto implica que el 54.7 por ciento de los trabajadores tiene la posibilidad de elegir el banco dispersor dentro del conjunto de bancos contratados por su patrón.

Tabla 10. Cantidad de empresas y trabajadores de acuerdo al número de bancos contratados en el servicio de dispersión

Número de bancos contratados	Empresas		Empleados		Empleados Promedio por patrón
	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje	
Sistema	158,812	100	22,359,510	100	141
1	147,847	93.1	10,129,189	45.3	69
2	9,300	5.9	3,517,987	15.7	378
3	1,303	0.8	1,585,273	7.1	1,217
4	274	0.2	1,169,323	5.2	4,268
5	76	0	2,631,969	11.8	34,631
6	12	0	3,325,769	14.9	277,147

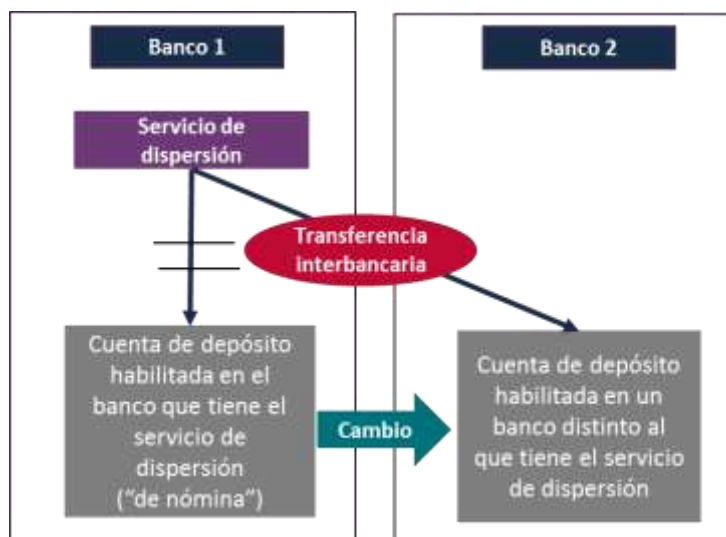
Fuente: Requerimiento de información a instituciones bancarias (información de junio 2015)

De junio 2014 a junio de 2015, 57,476 trabajadores cambiaron su cuenta de depósito entre los bancos contratados por el patrón para el servicio de dispersión. Aunque esta cifra es elevada en términos absolutos, sólo representó el 0.5 por ciento de los trabajadores que podrían haber realizado ese cambio.

4.3.2 Dispersión interbancaria de nómina

Existe la alternativa de que el trabajador solicite a su patrón que el depósito de sus remuneraciones laborales las realice en una cuenta de un banco distinto al contratado para el servicio de dispersión. Para que ello ocurra el patrón debe acceder a esa solicitud y el banco contratado para el servicio de dispersión debe proporcionar esa opción al patrón (Ver Figura 10).

Figura 10. Cambio de la cuenta de depósito del trabajador recurriendo a la dispersión directa a otros bancos



Algunos bancos no proveen el servicio de dispersión interbancaria y los que sí lo hacen cobran comisiones más altas si el depósito es en una cuenta de otro banco respecto a cuándo ocurre en el mismo banco²⁵ (ver Tabla 11). En última instancia, la decisión de atender esta petición queda al arbitrio del patrón y no del empleado, lo que limita su utilización, particularmente considerando los mayores costos que le genera. Ello se corrobora con el limitado uso de esta alternativa. Como se observa en la Tabla 11, solamente en el 0.4 por ciento de los trabajadores utiliza esta opción.

Tabla 11. Trabajadores cuya nómina se dispersa directamente a un banco distinto al contratado para el servicio de dispersión de nómina

Banco	Empleados con dispersión directa	Porcentaje empleados con dispersión directa
Sistema	87,055	0.4
Banco 1	348	0.2
Banco 2	0	0.0
Banco 4	50,073	1.0
Banco 3	8,659	0.1
Banco 5	0	0.0
Banco 6	0	0.0
Banco 7	27,975	0.8

Fuente: Requerimiento de información a instituciones bancarias (información de junio 2015)

4.3.3 Portabilidad de Nómina

El esquema de portabilidad de nómina es una alternativa con la que cuenta el trabajador para que sus remuneraciones laborales sean depositadas en una cuenta de otro banco sin mediar autorización del patrón y sin que el empleado tenga que pagar comisiones. Para ello es suficiente que el trabajador haga una solicitud²⁶, ya sea al banco receptor (donde quiera que se le depositen sus remuneraciones) para que a su nombre dicho banco realice el trámite correspondiente, o al banco ordenante (donde dispersa su patrón) para que transfiera sus remuneraciones al banco de su elección (Ver Figura 11). En el Recuadro 1 se explica la regulación relativa al esquema de portabilidad de nómina.

El esquema de portabilidad fue modificado por la reforma financiera de 2014, cuyos ajustes fueron instrumentados en noviembre de 2015. El cambio regulatorio central fue que antes el trámite de cambio lo tenía que realizar el trabajador ante el banco del patrón, el cual tenía pocos

²⁵ Otra opción que tiene el patrón es efectuar el pago de la nómina al trabajador fuera del servicio de dispersión. Esta opción tiene también limitaciones, ya que cualquier alternativa de pago de la nómina fuera del servicio de dispersión le genera costos adicionales al patrón, no sólo respecto a los costos asociados al método de pago alterno, sino también a los derivados al control contable y de pago de obligaciones que generalmente tienen asociados los servicios de dispersión de nómina.

²⁶ La solicitud puede derivar del interés del trabajador a acceder a créditos en el banco destino. En un ejercicio realizado que combina los registros del Requerimiento a los Bancos con el del Buró de Crédito, se pudo determinar que este fue el caso en cerca del 30% de los casos.

incentivos para realizarlo. El cambio permitió que fuera el banco receptor el que hiciera los trámites a nombre del trabajador; este último tiene los incentivos alineados para lograr la movilidad. En la tabla siguiente se presentan las cifras de uso de este esquema antes de la entrada en vigor del cambio regulatorio mencionado. Como se puede observar, su uso era limitado e inferior al de la dispersión de nómina interbancaria.

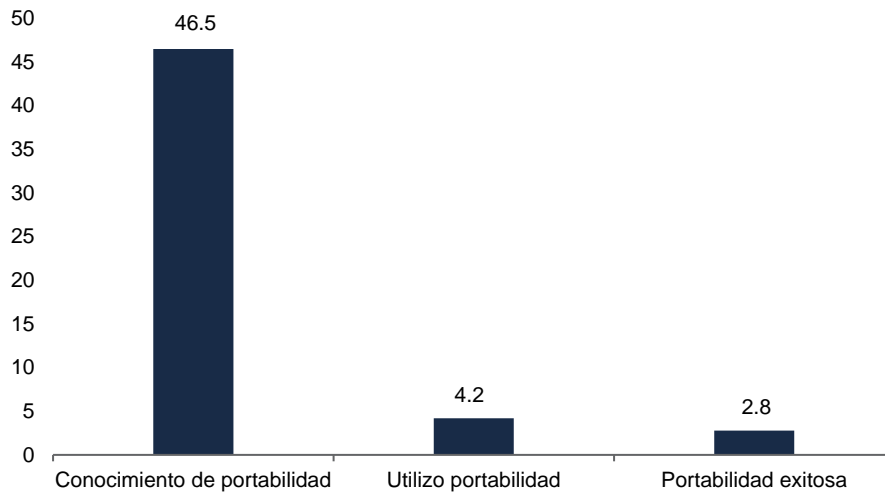
Tabla 12. Número de trabajadores que tenían activo el servicio de portabilidad de nómina

Banco	Empleados con portabilidad de nómina	Porcentaje empleados con portabilidad de nómina
Sistema	40,652	0.2
Banco 1	1,036	0.6
Banco 2	3,687	0.1
Banco 4	11,222	0.2
Banco 3	8,673	0.1
Banco 5	2,461	0.1
Banco 6	370	0.3
Banco 7	13,203	0.4

Fuente: Requerimiento de información a instituciones bancarias (información de junio 2015)

La ENIF es otra fuente que permite corroborar el bajo uso de la portabilidad antes del ajuste regulatorio; según esta encuesta, el porcentaje de utilización reportado fue de sólo 4.2 por ciento (Ver Gráfica 10). De hecho, solamente el 46.5 por ciento de los trabajadores con cuenta de nómina tenían conocimiento de la existencia de este mecanismo de cambio.

Gráfica 10. Porcentaje de trabajadores que tienen cuenta de nómina y que tenían conocimiento de la portabilidad (por ciento)

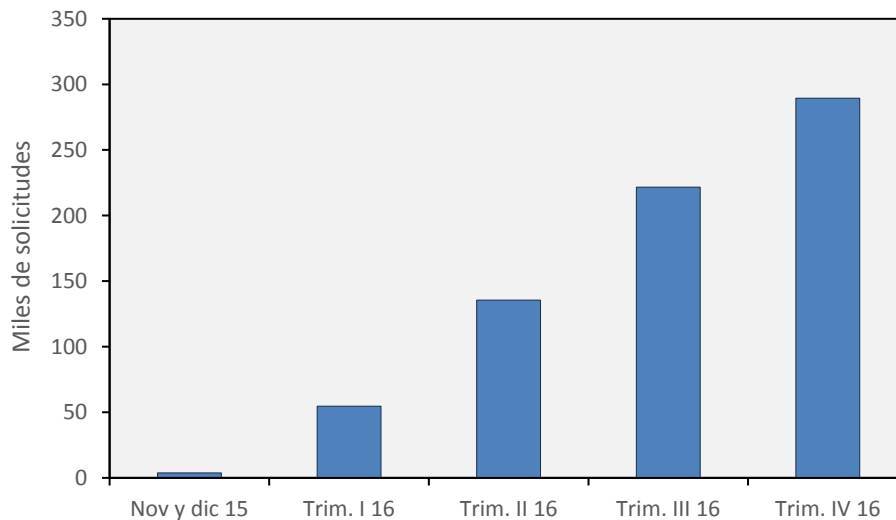


Fuente: Encuesta Nacional de Inclusión Financiera 2015 (CNBV-INEGI)

Nota: Las personas que se consideraron como trabajadores son las que reportaron tener trabajo o que tenían trabajo pero que no trabajaron.

Posterior a la entrada en vigor de la reforma regulatoria que permitió que los clientes acudieran al banco receptor para realizar el trámite, el número de trabajadores que recurrió a la portabilidad se ha incrementado notablemente (Ver Gráfica 11); entre noviembre de 2015 y diciembre de 2016 han resultado 289,413 solicitudes de portabilidad procedentes.

Gráfica 11. Casos de activación del servicio de portabilidad a partir de los cambios en la regulación



Fuente: Cecoban

Las primeras solicitudes se realizaron en el mes de noviembre de 2015, cuando entró en vigor la regulación. Por ello, no se incluye el último trimestre de 2015 completo.

Recuadro 1

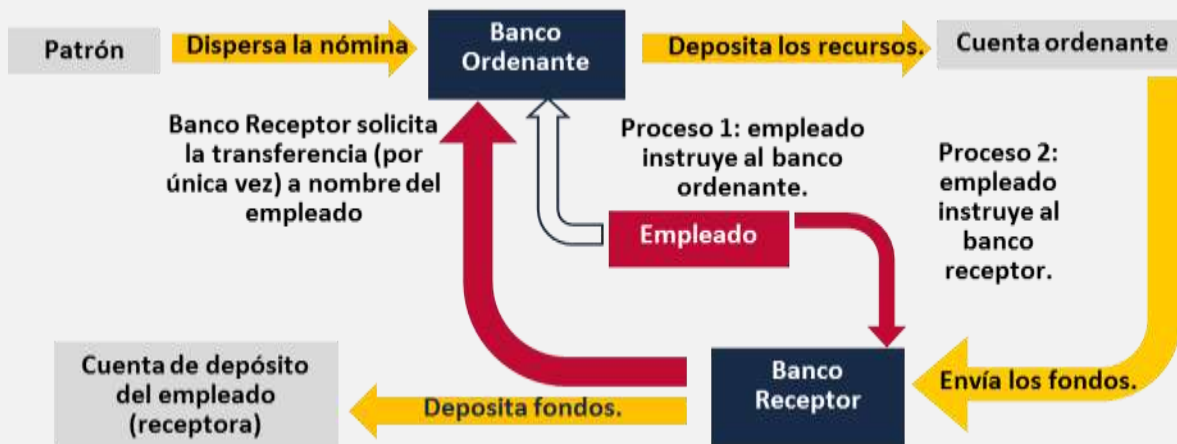
Regulación de portabilidad de nómina

El derecho a la portabilidad de nómina se establece en el artículo 18 de la LTOSF, quedando las instituciones de crédito sujetas a las disposiciones de carácter general que al respecto emita el Banco de México.²⁷ A continuación se enumeran los aspectos principales de dicha regulación (ver diagrama):

- Los documentos requeridos para efectuar el trámite son una identificación oficial y, a elección del cliente, el contrato, estado de cuenta o tarjeta de crédito (con nombre del titular) de la cuenta receptora.
- El trámite puede hacerse en sucursal o por banca electrónica y se puede originar en el Banco Ordenante (que es el banco que el patrón contrató para el servicio de dispersión) o en el Banco Receptor (que es el banco donde el trabajador quiere que se deposite su nómina).
- La transferencia se debe efectuar el mismo día si el depósito se hace antes de las 3pm y, de lo contrario, el día hábil siguiente.
- Previo a la transferencia se permite efectuar cargos cuando el cliente lo haya pactado para el pago de créditos o domiciliaciones.

- El Banco Ordenante debe enviar a la institución receptora una breve anotación que permita identificar que la transferencia se realiza de acuerdo con el artículo 18 de la LTOSF, así como los datos que el patrón haya asignado para realizar el depósito de los recursos.
- Las instituciones no están obligadas a realizar la transferencia más de una vez al mes cuando esta haya sido rechazada por la entidad receptora.
- Las instituciones no pueden cobrar a los usuarios por el envío y recepción de estos recursos.
- Los clientes pueden solicitar la cancelación de la transferencia en cualquier momento.
- Las instituciones deben divulgar leyendas informativas sobre la portabilidad de nómina en los meses de enero y julio en distintos medios (página de internet, sucursales y periódicos)
- Se debe contar con la CLABE interbancaria o el número de la tarjeta de débito de la cuenta ordenante.
- El diseño del mecanismo privilegia la preservación de la seguridad en todo el proceso.

Figura 11. Esquema de Portabilidad de nómina



²⁷ Estas disposiciones se establecen en la Circular 22/2010 y la Circular 25/2008 (abrogada por la Circular 3/2012 artículos 75, 76, 77, 78, 79, 80 y 81).

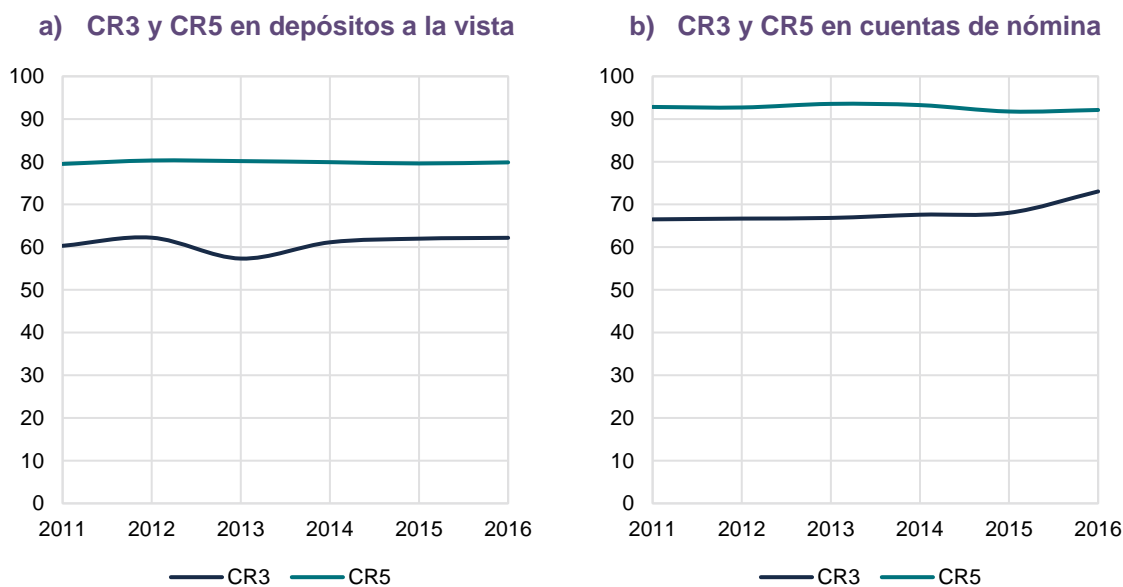
4.4 Indicadores de las condiciones de competencia

En este apartado se presentan indicadores de competencia para el mercado de administración de cuentas de depósito a la vista y se identifican los elementos distintivos de las cuentas consideradas de nómina. En el primer apartado de esta sección se cuantifica el nivel de concentración de mercado. En el segundo apartado se identifican las limitaciones a la entrada y expansión que enfrentan algunos bancos para proveer el servicio de manejo de cuentas de depósito, el cual depende en cuentas de nómina de lo que ocurre en el mercado del servicio de dispersión de nómina. En el tercer apartado se hace un balance de los beneficios y costos económicos que genera la vinculación del servicio de dispersión de nómina con el de administración de cuentas de nómina. En el último apartado se presentan las principales conclusiones relacionadas con competencia.

4.4.1 Concentración de mercado

El mercado de administración de cuentas de depósito a la vista en general está concentrado; como se observa en la siguiente Gráfica, la participación de los 5 agentes más grandes (CR5) se ha mantenido en alrededor de 80 por ciento en los últimos 6 años. Sin embargo, ese indicador para cuentas de nómina ha superado el 90 por ciento en el mismo período. La participación de los tres bancos más grandes (CR3) es también más elevada en cuentas de nómina que en cuentas de depósito a la vista en general.

Gráfica 12. CR3 y CR5 en número de cuentas de nómina y depósitos a la vista



Fuente: Portafolios de información de la CNBV, datos de cada diciembre.

4.4.2 Limitaciones a la entrada y expansión

En la Sección 3 se señaló que los bancos con redes extendidas se encuentran en buena situación para mantener su posición en el mercado del servicio de dispersión de nómina; este

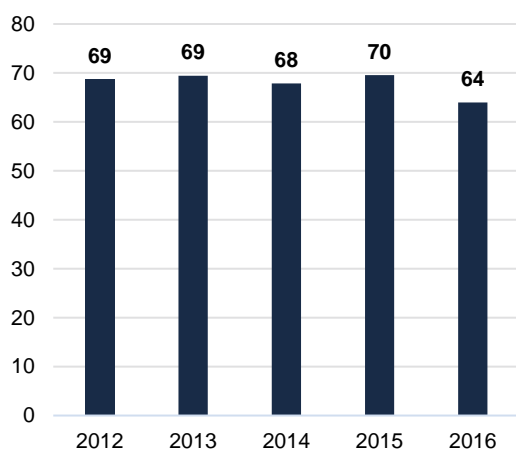
último servicio requiere la habilitación de cuentas de nómina a los trabajadores lo que podría implicar que los bancos con infraestructura limitada no pudieran acceder al mercado de administración de cuentas de depósito en general, ya que este servicio deriva del de dispersión de nómina.

Un indicador utilizado para evaluar ese riesgo, es la magnitud de la fracción del mercado de administración de cuentas de depósito en general que no deriva del servicio de dispersión de nómina. Si esa fracción fuese elevada entonces el resto de los bancos podrían acceder al mercado de cuentas de depósito a pesar de no proporcionar el servicio de dispersión de nómina. De acuerdo a la Gráfica 13a, las cuentas de depósito que no son de nómina han representado al menos el 64 por ciento del mercado en los últimos 5 años; de lo cual puede inferirse que el impedimento de acceso al mercado de cuentas de depósito en general no deriva de la demanda inducida que proviene del mercado de dispersión de nómina.

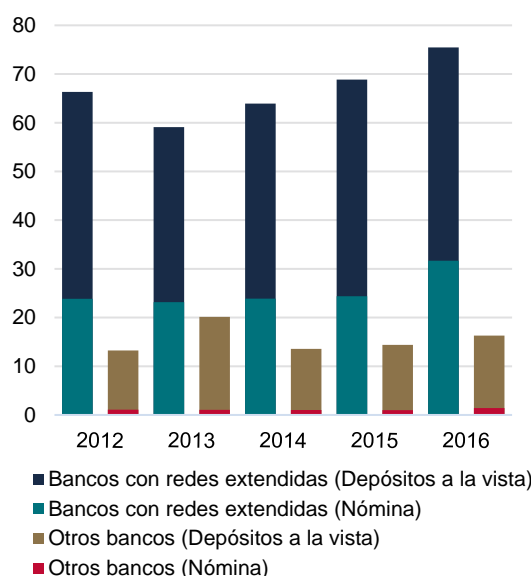
Es importante considerar que la parte del mercado de administración de cuentas de depósito que no son de nómina también está dominado por los bancos con redes extendidas (ver Gráfica 13b); esto implica que contar con infraestructura extendida no sólo es relevante para tener ventaja en el servicio de dispersión sino en el mercado de cuentas de depósito a la vista en general. Cabe señalar, que el impacto de la infraestructura sobre el negocio de cuentas de nómina es mayor que en el mercado de depósitos a la vista en general. Los bancos con redes extendidas concentran más del 95.8 por ciento de las cuentas de nómina contra alrededor del 74.6 por ciento de las cuentas de depósito a la vista distintas a nómina. La evaluación de las condiciones de competencia en el mercado de cuentas de depósito en general no forma parte de este reporte.

Gráfica 13. Cuentas de nómina y otras dentro de los depósitos a la vista

a) Participación de cuentas que no son nómina en los depósitos a la vista (por ciento)



b) Número de cuentas de nómina y depósitos a la vista (millones de cuentas)



Fuente: Portafolios de información de la CNBV, datos de cada diciembre.

4.4.3 Beneficios y costos de la integración del servicio de dispersión de nómina con el de administración de cuentas de nómina en un mismo banco

Resulta relevante evaluar para efectos de competencia en el mercado de cuentas de depósito los beneficios y costos que se generan de las conductas de los bancos que propician que el servicio de dispersión de nómina y el de administración de cuentas de nómina asociadas a ese servicio se proporcione por el mismo banco; en este apartado se analizan los siguientes aspectos: los beneficios operativos y de inclusión financiera, los costos asociados al problema de agente principal que se generan cuando es el patrón y no el trabajador el que elige inicialmente el banco donde se depositan sus remuneraciones²⁸, y el efecto en las condiciones de competencia en otros servicios.

Beneficios operativos y de inclusión financiera

Como se señaló en la Sección 3, existen beneficios operativos provenientes de la integración entre el servicio de dispersión y el de administración de cuentas de nómina en el mismo banco. Los más relevantes son:

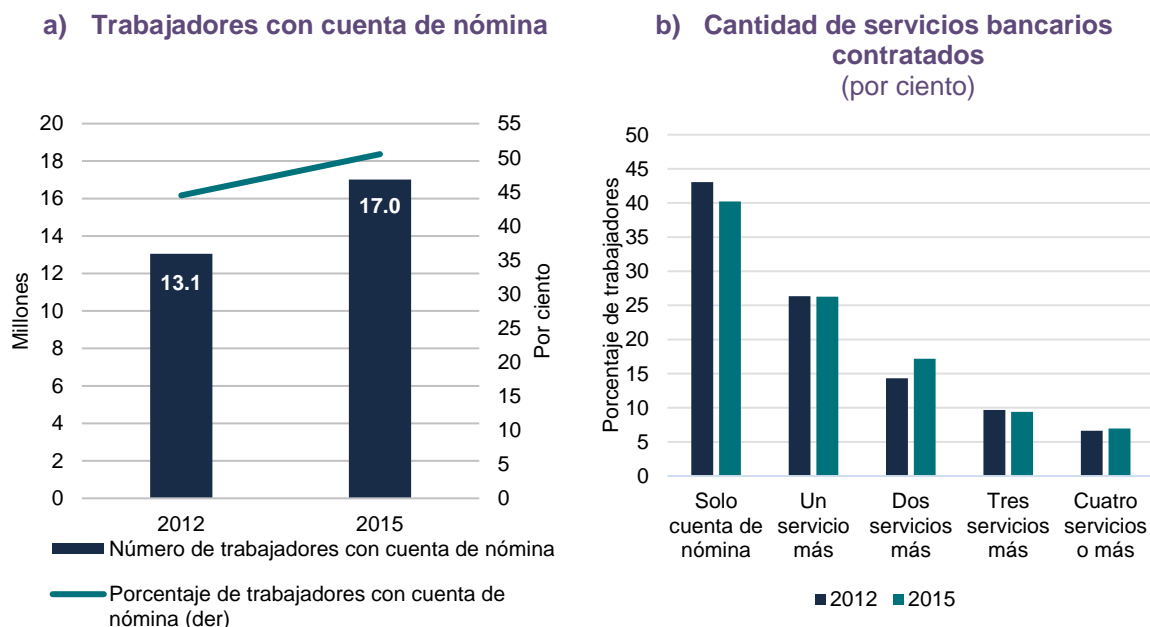
- Para los patrones y trabajadores,
 - La facilidad de apertura de las cuentas para el trabajador a través de su patrón, que evita que tenga que realizar el trámite directamente;

²⁸ Este problema surge cuando existe un conflicto entre los objetivos del propietario (principal) y los administradores (agentes); los primeros buscan las máximas ganancias para su empresa mientras que los segundos, además de las ganancias de las empresas, tienen otros intereses. Ver Viscusi, Harrington y Vernon (2005)

- Una mayor capacidad de control del patrón sobre los trámites y acciones necesarias para asegurar el pago a sus trabajadores en tiempo y forma; y
- El aprovechamiento del poder de negociación del patrón para obtener mejores condiciones de servicio para sus trabajadores.
- Para los bancos,
 - La explotación y aprovechamiento de información, facilidad de contacto con el usuario y esquemas de cobro de otros servicios bancarios que sólo son factibles cuando los servicios son proporcionados en una misma institución.

El servicio de dispersión genera un beneficio en términos de inclusión financiera, ya que muchos trabajadores no tienen acceso a servicios financieros sino hasta que el patrón les abre la cuenta de nómina. El impacto de la apertura de cuentas de nómina en inclusión se aprecia en que el número de trabajadores²⁹ que manifestaron tener una cuenta de nómina pasó de 13 millones en 2012 a 17 millones en 2015 (Gráfica 14a); para el 43 y 40.2 por ciento de los trabajadores, la cuenta de nómina fue el único servicio financiero contratado en 2012 y 2015, respectivamente (Ver Gráfica 14b). Es decir, la cuenta de nómina se ha convertido en una importante puerta de entrada a los servicios financieros, en particular a los de pagos.

Gráfica 14. Cantidad de servicios bancarios contratados



Fuente: ENIF 2012 y 2015

Nota: Se consideran cuentas de nómina, ahorro, cheques, depósitos a plazo fijo, fondo de inversión, tarjeta de crédito departamental, tarjeta de crédito bancaria, crédito de nómina, personal, automotriz, hipotecario, grupal, comunal o solidario y otros.

La ampliación del mercado de depósitos de nómina podría resultar favorable a la competencia en diversos servicios financieros. En otros mercados se ha encontrado que la entrada de

²⁹ Sólo se consideran empleados u obreros que tenían trabajo o que tenían trabajo pero no trabajaron.

proveedores se facilita cuando los mercados se ensanchan³⁰. Sin embargo, este beneficio no se ha materializado en el caso de las cuentas de nómina, ya que la relación entre la dispersión y la apertura de las cuentas ha sido aprovechada por los bancos con redes extendidas, donde el modelo de negocio preponderante ha sido mantener integrado el servicio de dispersión de nómina con el de las cuentas de depósito en un mismo banco.

Implicaciones del problema de agente-principal

El modelo operativo preponderante es que en un mismo banco se proporcione el servicio de dispersión del patrón y el de administración de cuentas de depósito de sus trabajadores; en la mayor parte de los casos es el patrón el que elige inicialmente el banco de apertura de la cuenta de depósito de sus trabajadores. Este fenómeno puede ser analizado dentro del modelo conceptual de agente-principal. Según este modelo, es factible que la situación actual afecte al trabajador de manera negativa, ya que no hay necesariamente una coincidencia entre la elección de banco que realiza el patrón (agente) y la que hubiera hecho el empleado (principal) por sí solo. Esta afectación puede exacerbarse considerando que en el plano laboral la situación es inversa; el trabajador es el agente, mientras que el patrón es el principal.

Un indicador de los costos que le puede generar al trabajador el hecho de que sea su patrón el que elija el banco, es el reducido grado de movilidad del trabajador entre instituciones. La baja movilidad de los clientes es una característica de los servicios financieros en todo el mundo. En el caso de las cuentas de nómina, podría esperarse una movilidad mayor a otros servicios porque en principio son los patrones los que deciden el banco en el que se abren las cuentas y el mercado de dispersión es bastante competido; de este modo, al ocurrir muchos cambios de empresas a otros bancos, estas se llevarían consigo a sus empleados. Sin embargo, esto no ocurre así, en buena medida porque las empresas que salen de un banco tienden a abandonar el mercado, no a cambiarse a otro banco.

Adicionalmente, los nomina-habientes que permanecen en el mercado son poco móviles debido a varios factores. En primer lugar, el 84 por ciento de los cuentahabientes trabaja en empresas que tienen poder de negociación; estas empresas pueden negociar mejores condiciones de oferta para sus empleados de lo que ellos podrían obtener por sí solos. Otro factor es que casi 55 por ciento de los clientes trabaja en empresas que contratan más de un banco para el servicio de dispersión de nómina; en estos casos, los empleados sí tienen posibilidad de elección, si bien dentro del universo restringido de los bancos con quienes el patrón haya contratado la dispersión. Finalmente, el esquema de portabilidad de nómina, hasta antes de la reforma financiera, no alineaba los incentivos de los trabajadores y los bancos para propiciar la movilidad. Es de esperarse que este último aspecto cambie en el futuro cercano.

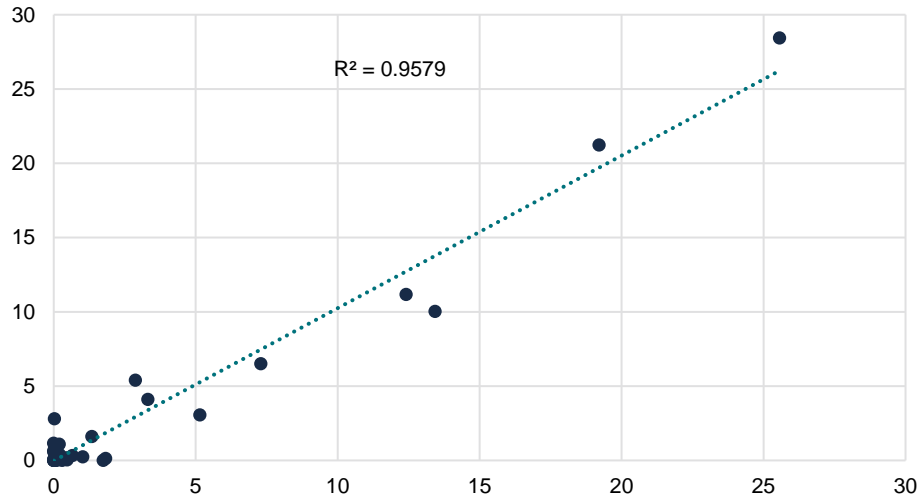
Efectos en las condiciones de competencia en otros servicios

Como se señaló en el apartado anterior, los beneficios operativos para los bancos sólo son factibles cuando los servicios de dispersión y de administración de las cuentas de depósito son provistos por la misma institución, lo cual los hace exclusivos del banco que los integra. Ello tiene efectos negativos sobre la competencia en la provisión de otros servicios, ya que su

³⁰ Ver por ejemplo <http://www.phoenix-center.org/papers/TheoreticalEconomicsLettersQualityCompetition.pdf>

naturaleza exclusiva propicia que los bancos no enfrenten presión competitiva significativa de otros participantes para trasladar estos beneficios a los usuarios. Este aspecto se analiza a profundidad en la siguiente sección en el caso de crédito de nómina. Sin embargo, ello no es exclusivo de las cuentas de nómina. Se observa una vinculación estrecha entre las cuentas de depósito a la vista y el crédito al consumo considerados de manera agregada por institución.

Gráfica 15. Relación entre participación en créditos al consumo y participación en depósitos a la vista (por ciento)



Fuente: Portafolios de información de la CNBV. Datos de diciembre 2016.

Nota: La participación se calcula con el saldo al final del periodo en cuestión. Solo se utilizan instituciones que tiene participación en créditos al consumo y en depósitos a la vista. Se consideran créditos al consumo las tarjetas de crédito, créditos personales, créditos de nómina, crédito automotriz, adquisición de bienes muebles, operación de arrendamiento capitalizable y otros créditos de consumo.

4.4.4 Conclusiones

El mercado de administración de las cuentas de depósito a la vista está concentrado en un reducido número de instituciones bancarias; esa concentración es mayor para el subconjunto de cuentas de depósito consideradas de nómina. La disponibilidad de infraestructura de sucursales y cajeros automáticos de cada institución es la principal determinante de esa concentración.

Aunque una parte importante de las participaciones de los bancos en el mercado de administración de cuentas de nómina está determinado por su penetración en el mercado de dispersión de nómina, se considera que el impedimento de acceso al mercado de cuentas de depósito en general no deriva de la demanda inducida que proviene del mercado de dispersión de nómina, ya que se identificó que 67 por ciento de la habilitación de las cuentas de depósito a la vista no proviene del servicio de dispersión de nómina.

La práctica común de que patrón determine inicialmente el banco donde se habilite la cuenta de nómina de sus trabajadores puede generar un problema de agente-principal; sin embargo, existen diversos factores que podrían contribuir a mitigar este problema, como la capacidad del Reporte sobre las condiciones de competencia en la provisión de los principales servicios bancarios asociados al pago de nómina

trabajador de cambiar del banco elegido por su patrón, y los beneficios para sus trabajadores que negocia el patrón con su banco. A su vez, este proceso integrado tiene otros beneficios operativos y de inclusión financiera.

Puntos relevantes de la sección 4

1. Las cuentas de nómina forman parte del mercado más amplio de cuentas de depósito a la vista; un número muy amplio de bancos participa en este mercado.
2. La regulación permite que el patrón sea quien habilite las cuentas de nómina de sus trabajadores.
3. Se identifican restricciones para que el servicio de dispersión de nómina se realice a cuentas de depósito de otros bancos y, por tanto, propician que ese servicio se proporcione en cuentas del mismo banco, siendo las más relevantes:
 - i. Algunos bancos restringen el servicio de dispersión de nómina a cuentas de depósito del mismo banco.
 - ii. Diferencias en el nivel de comisiones entre el pago de nómina interbancario y entre cuentas del mismo banco.
4. El trabajador cuenta con algunos mecanismos para modificar al banco elegido por el patrón:
 - i. El patrón contrata a más de un banco para la provisión del servicio de dispersión, donde el trabajador puede elegir el banco que mejor le convenga dentro del conjunto de bancos contratados por su patrón.
 - ii. Puede existir flexibilidad del patrón para que el empleado elija el banco de su preferencia, con independencia del banco contratado para el servicio de dispersión.
 - iii. El trabajador puede utilizar la portabilidad de nómina para que sus remuneraciones sean transferidas al banco de su elección sin tener que pagar comisiones por ello.
5. El mercado de administración de las cuentas de depósito a la vista está concentrado en un reducido número de instituciones bancarias, esa concentración es mayor para el subconjunto de cuentas de depósito consideradas de nómina. La disponibilidad de infraestructura de sucursales y cajeros automáticos de cada institución es determinante en esa concentración.
6. El impedimento de acceso al mercado de cuentas de depósito en general no deriva de la demanda inducida que proviene del mercado de dispersión de nómina y puede obedecer a otros factores.
7. La práctica común de que patrón determine inicialmente el banco donde se habilite la cuenta de nómina de sus trabajadores puede asociarse a un problema de agente-principal; sin embargo, se identifican diversos factores que podrían contribuir a mitigar este problema, entre ellos, la capacidad del trabajador de cambiar del banco elegido por su patrón, y los beneficios que obtiene el patrón con el banco para sus trabajadores.

5. Relación del mercado de crédito con los mercados de servicios de administración de cuentas de depósito y de dispersión de nómina

Como se señaló en la Sección 2, los créditos bancarios de “nómina” se proporcionan a los trabajadores a partir del servicio de dispersión contratado por los patrones. En el apartado 5.1 se describen las principales características, evolución y concentración de este tipo de créditos; en el apartado 5.2 se presentan las peculiaridades de otros créditos al consumo no garantizados que podrían ser buenos sustitutos del crédito de nómina y se analizan las diferencias con los de nómina. Por último, en el apartado 5.3 se estudia la presión competitiva que ejercen los oferentes de otros créditos sobre los créditos bancarios de nómina en un contexto de no integración con las cuentas de depósito del trabajador y con el servicio de dispersión del patrón para determinar si pertenecen o no al mismo mercado.

5.1 Características, evolución y concentración

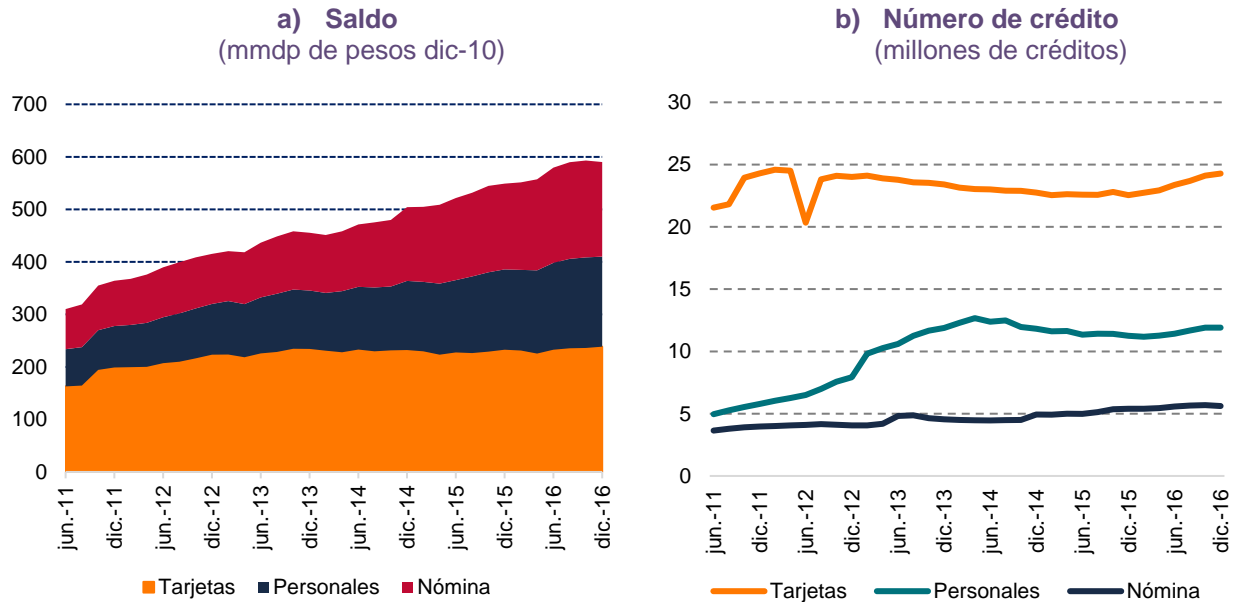
5.1.1 Evolución

El mercado de créditos bancarios de nómina creció de manera importante en los últimos años; la tasa de crecimiento promedio anual en saldo y en número de créditos fue de 15.9 por ciento y 7.1 por ciento en el período 2011-2016³¹, respectivamente. Los créditos de nómina representaron un cuarto del saldo la cartera de crédito al consumo y 13 por ciento del número de créditos en los últimos años (Ver Gráfica 16).³²

³¹ Datos a diciembre del 2011 y diciembre del 2016. Fuente: CNBV.

³² Datos a diciembre del 2011 y diciembre del 2016. Fuente: CNBV.

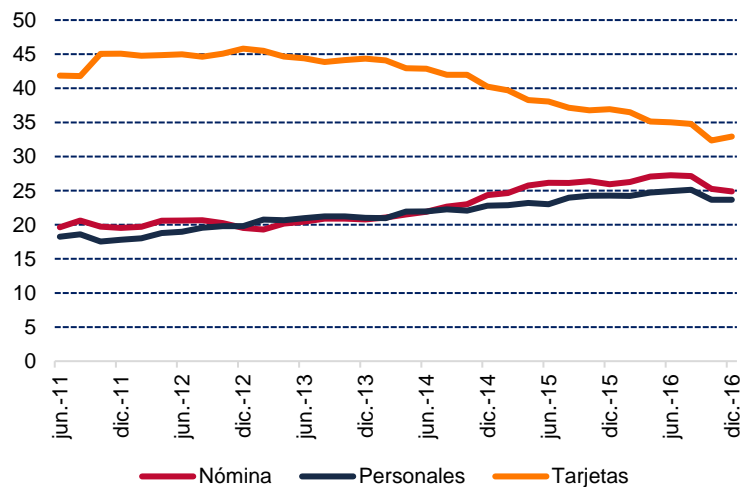
Gráfica 16. Evolución del crédito al consumo



Fuente: Elaboración propia con datos de Portafolios de Información (CNBV). Cifras a diciembre del 2016.

La tarjeta de crédito es el principal componente del crédito al consumo tanto en valor de la cartera como en número de créditos, sin embargo se ha estancado desde 2012. La cartera de crédito de nómina, por su parte, ha tendido a elevarse rápidamente, si bien el número de créditos ha permanecido estable. En consecuencia, el crédito de nómina ha elevado su participación en la cartera pasando de 18 por ciento a 25 por ciento del total en el periodo (ver Gráfica 17).

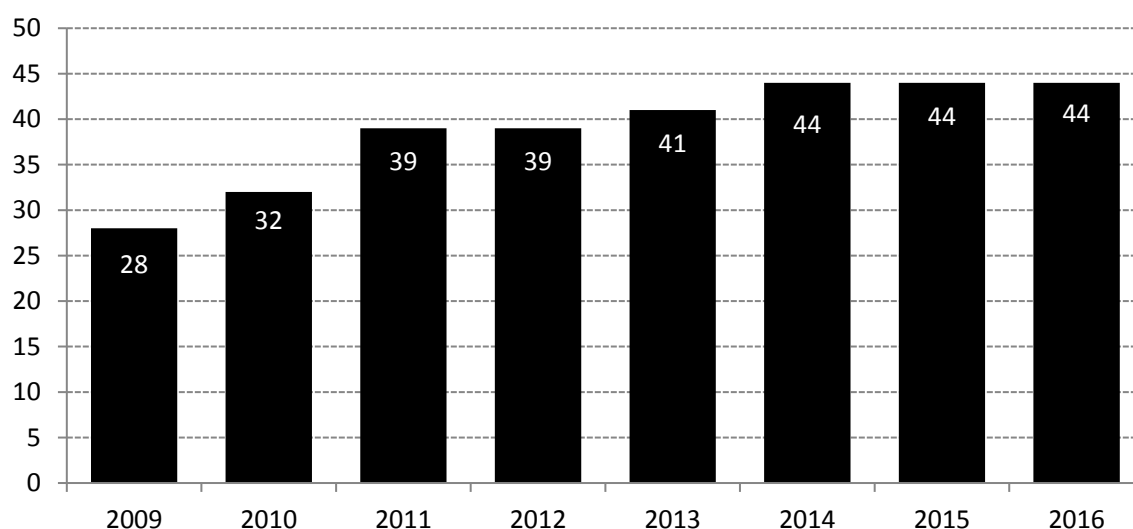
Gráfica 17. Composición de la cartera de crédito al consumo (por ciento)



Fuente: Elaboración propia con datos de Portafolios de Información (CNBV). Cifras a octubre del 2016.

La oferta de productos de crédito de nómina se ha expandido en los últimos años; el número de productos pasó de 28 en 2009 a 44 en 2016³³. Las variantes que se encuentran en los productos de crédito de nómina son: el canal por el que se dispone (cajeros, sucursal y en línea), el carácter revolvente o de una sola exhibición, el plazo del crédito, y el tipo de autorización (pre-autorizados)³⁴.

Gráfica 18. Evolución del número de productos de crédito de nómina



Fuente: Catálogo de productos asociado al registro de comisiones. Cifras a junio de 2016.

Nota: Cada producto se distingue por su nombre registrado en Banco de México.

El producto de crédito de nómina ha sido ofrecido por varios bancos por más de diez años. Sin embargo, su oferta masiva y su importancia son recientes. Esta transformación se debe, en parte, al desarrollo y la adopción de sistemas informáticos que han permitido la oferta de créditos de nómina pre-aprobados a través de varios canales como cajeros automáticos y sitios de banca por internet. Actualmente, 12 bancos ofrecen crédito de nómina activamente³⁵, lo que contrasta con los 18 que emiten tarjetas de crédito y los 19 que otorgan crédito personal. En la Tabla 13 y en el Recuadro 2 se presentan las principales características de estos créditos para países latinoamericanos seleccionados.

³³ Banco de México cuenta con un registro de productos; para calcular el número de productos de nómina en el mercado, se agrupan aquellos que teniendo el mismo nombre comercial difieren en la periodicidad o categoría (oro, platino). Se excluyen los productos de los bancos que no reportan cartera vigente en el periodo 2009-2016. Si no se realizaran estas agrupaciones, el número de productos sería 93 en 2016 y 47 en 2009.

³⁴ Las últimas dos dimensiones no se toman en cuenta para contabilizar productos diferenciados.

³⁵ Todas estas instituciones registran más de mil créditos de nómina activos.

Recuadro 2

Funcionamiento de Créditos similares al crédito de Nómina en América Latina

En varios países latinoamericanos los créditos que se descuentan directamente de la cuenta bancaria o del salario del cliente antes de que sea depositado en la cuenta, han sido objeto de revisiones y reformas. Llama la atención la inexistencia generalizada de regulación específica sobre este producto. Los países que cuentan con regulación son aquellos donde el crédito de nómina se puede contratar con instituciones distintas a aquellas donde los trabajadores reciben sus recursos por concepto de remuneración laboral y donde estos cuentan con mayor capacidad de decisión sobre las instituciones donde les son depositados sus recursos por concepto de remuneración laboral. En este recuadro se presentan algunas experiencias ilustrativas recientes (ver Fuente Tabla13 para las fuentes consultadas).

Brasil

En Brasil, el Crédito Consignado es una operación de crédito cuyo pago es descontado directamente, en montos fijos, de la nómina o pensión del contratante. El descuento correspondiente requiere de la autorización previa y expresa del cliente hacia la institución financiera. La legislación vigente regula los préstamos a trabajadores y pensionados del sector privado. En 2014 se emitió una resolución que garantiza la portabilidad de operaciones de crédito. A pesar de que la legislación establece que los trabajadores son libres de contratar un crédito consignado con cualquier banco, en la práctica las instituciones bancarias sólo ofrecen este tipo de créditos a trabajadores cuyo patrón haya establecido un convenio con estas. Los pensionados, quienes reciben ingresos directamente del Instituto Nacional de Seguridad Social, sólo pueden

acceder a créditos con instituciones que estén autorizadas por el mismo.

Colombia

En Colombia, a partir de 2012 se emitió un marco general para la libranza o descuento directo (crédito de nómina). La legislación de 2012 define el esquema de cobro del crédito de nómina en el cual se permite el descuento directo de nómina a través de un mandato irrevocable del trabajador, dónde el patrón o entidad pagadora (instituciones financieras) pueden descontar los recursos para el pago del crédito. Para ello establecen un límite al monto del descuento por 50 por ciento del neto del salario o pensión. Este tipo de regulación, si bien debe ir acompañada de supervisión de protección al consumidor, fomenta la competencia entre instituciones bancarias y no-bancarias.

Otros países

De acuerdo a la Tabla 13, el resto de países considerados ofrecen cuentas y créditos de nómina. Salvo Guatemala, el trabajador puede elegir el banco para habilitar la cuenta de depósito de sus remuneraciones. En lo referente a las características de los créditos, en la mayoría de los países no se requiere una garantía real; el cobro se efectúa de manera automática a la cuenta; tiene prioridad de cobro sobre otros créditos; y tiene tasas preferenciales. En la mayoría de los países no existe una regulación específica para este tipo de crédito.

Tabla 13. Crédito de nómina en América Latina

Pregunta	Brasil	Colombia	Ecuador	Guatemala	México	Perú	
Los bancos ofrecen cuentas de nómina	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
Los bancos ofrecen créditos de nómina	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
El trabajador elige la institución donde se le depositan sus ingresos laborales	✓	✓	✓	x	✓	✓	
Características del Crédito de Nómina	No requiere de garantía real	✓	✓	✓	✓	✓	
	Se cobra de forma automática	✓	✓	✓	✓	x	
	Se privilegia su pago sobre otros créditos	✓	✓	✓	x	✓	
	Se cobra directamente de la cuenta de nómina	✓	✓	n.e.	n.e.	✓	✓
	Se cobra a tasas preferenciales	✓	✓	n.e.	n.e.	✓	✓
Existe regulación específica sobre el crédito de nómina	✓	✓	x	x	✓	x	
Límite máximo de descuento	30%	50%	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.	
Se puede tener crédito de nómina en una institución diferente a la de la cuenta de nómina	✓	✓	x	x	x	x	
Se puede ejercer movilidad (refinanciamiento)	✓	n.e.	x	x	x	x	

Fuente: Elaboración propia a partir del Cuestionario del Funcionamiento del Crédito de Nómina en Países de Latino América, Banco de México con la colaboración del CEMLA.

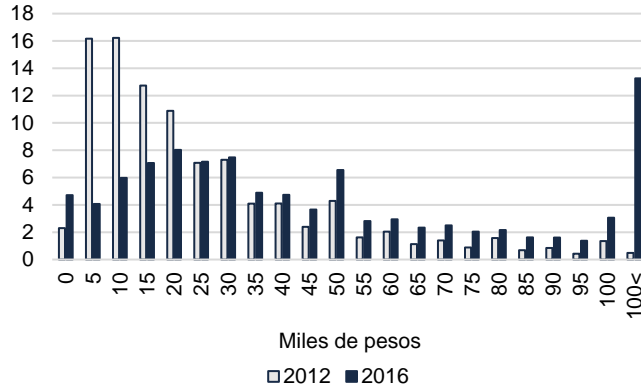
Nota: (x) representa No, (✓) representa Sí, n.e. significa no especificó.

5.1.2 Montos, plazos y tasas

En las siguientes gráficas se muestra la distribución y estadísticas descriptivas de las condiciones del crédito de nómina otorgado por instituciones de banca múltiple. La Gráfica 19 muestra la distribución de la cartera del crédito de nómina para distintos niveles de crédito inicial. La mayoría de los créditos se concentran en montos de entre 5 y 15 mil pesos. Al comparar la distribución para 2012 y 2016 se observa que los montos han aumentado, el monto promedio pasó de 26.2 mil a 51.7 mil pesos y el monto mediano de 19.2 mil a 38 mil pesos.

Gráfica 19. Distribución del monto del crédito de nómina

Distribución del importe original
(porcentaje de créditos)



Estadísticas principales

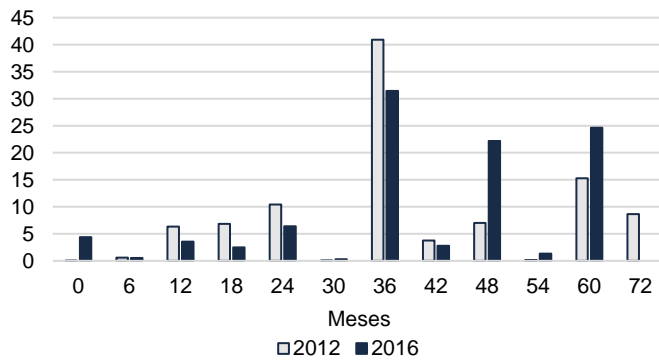
Estadística	Saldo (miles de pesos)	
	2012	2016
Promedio	26.2	51.7
Desviación Estándar	22.9	44.0
Mediana	19.2	38.0

Fuente: Banco de México (Formulario de Créditos al Consumo no Revolvente, Ver Anexo I).
Nota: Para el análisis se utilizan los créditos otorgados durante 2012 y 2016.

En la Gráfica 20 se presenta la distribución del plazo de los créditos de nómina. Destaca que las modas aparecen en múltiplos de 6 meses. El plazo más frecuente es de 3 años (36 meses); sin embargo, para 2016 un número creciente de créditos se ha otorgado a plazos de 4 y 5 años.

Gráfica 20. Distribución del plazo del crédito de nómina

Distribución del plazo
(porcentaje de créditos)



Estadísticas principales

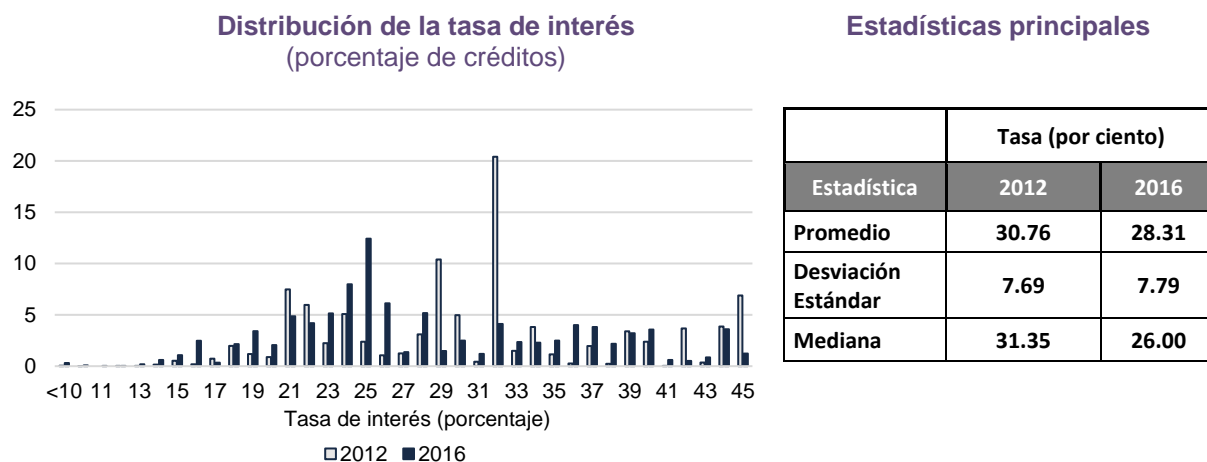
Estadística	Plazo (meses)	
	2012	2016
Promedio	39.17	40.90
Desviación Estándar	16.38	15.47
Mediana	36	41

Fuente: Banco de México (Formulario de Créditos al Consumo no Revolvente).
Notas: Para el análisis se utilizan los créditos otorgados durante 2012 y 2016. Se construyeron intervalos de radio 3 meses alrededor de cada uno de los plazos reportados, por ejemplo: los créditos con plazo mayor o igual a 33 meses y menor a 39 meses están clasificados dentro de la categoría de 36 meses.

La Gráfica 21 muestra la distribución de la cartera del crédito de nómina para diferentes niveles de tasa de interés. Se observa que 50 por ciento de los créditos se otorgan a tasas menores a 31 por ciento. La tasa de interés promedio simple de los créditos de nómina es de 28.31 por

ciento. Al ponderar por saldo, la tasa de interés baja a 26.14 por ciento, indicando que créditos con saldo mayor enfrentan tasas de interés en promedio menores³⁶.

Gráfica 21. Distribución de la tasa de interés del crédito de nómina



Fuente: Banco de México (Formulario de Créditos al Consumo no Revolvente).
 Notas: Para el análisis se utilizan los créditos otorgados durante 2012 y 2016.

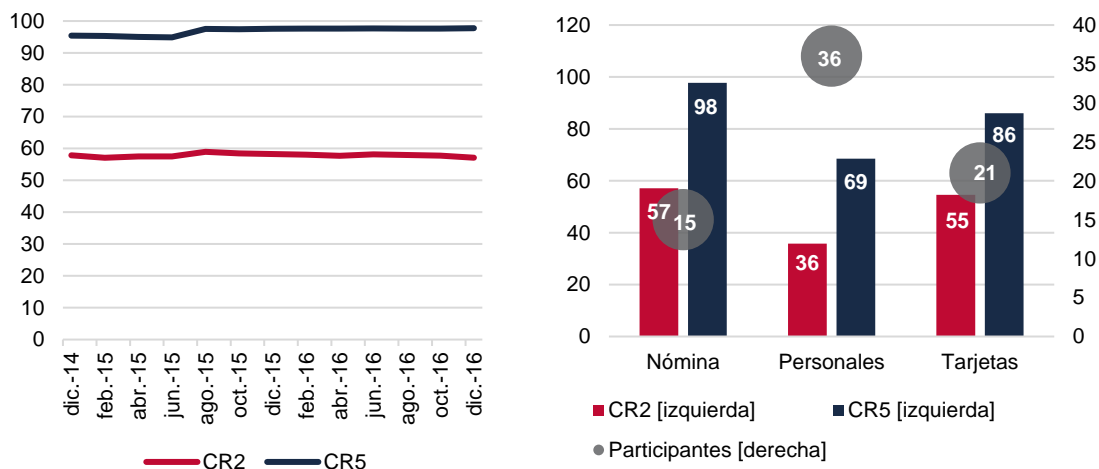
5.1.3 Concentración del crédito

En este apartado se presentan los indicadores tradicionales de concentración de mercado en el crédito de nómina; sin embargo, estos indicadores pierden utilidad por la falta de movilidad de los clientes entre prestadores que se describe en el apartado 5.3, por lo que deben ser tomados con cautela.

En diciembre 2016, la fracción de la cartera de crédito de nómina que concentran los cinco bancos más importantes en el mercado (CR5) representó 98 por ciento del total; este nivel ha permanecido estable en los últimos años (Gráfica 22a). Para dimensionar este dato, el indicador análogo para la cartera de crédito personal y la de tarjeta de crédito fue 69 por ciento y 86 por ciento, respectivamente, en la misma fecha; adicionalmente, el número total de participantes en el otorgamiento de crédito de nómina es inferior a los otros créditos referidos (Gráfica 22b).

³⁶ Algunos bancos ofrecen productos de crédito de nómina para colectivos especiales, entre los que se encuentran empleados de empresas específicas; generalmente estas empresas son grandes corporativos, empresas paraestatales y organismos del gobierno federal. También se ofrecen algunos productos de crédito para pensionados.

Gráfica 22. Concentración del mercado de crédito de nómina
a) Concentración en la cartera de crédito de nómina (por ciento)
b) Comparación de la concentración en crédito de nómina con otros mercados de crédito al consumo



Fuente: Elaboración propia con datos de Portafolios de Información (CNBV). Cifras a diciembre del 2016.

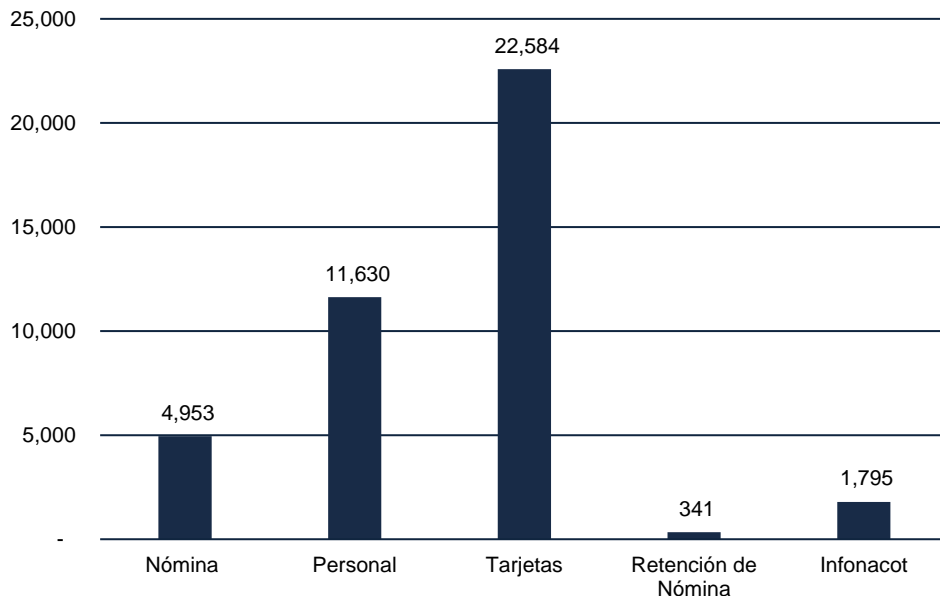
5.2 Alternativas al crédito de nómina

El crédito de nómina comparte características con otros créditos al consumo que no tienen un fin predeterminado. Aunque estos créditos no requieren una garantía mobiliaria o líquida para su otorgamiento, en ellos las remuneraciones del trabajador se constituyen como una fuente de pago directa de alta calidad, lo cual proporciona mayor seguridad sobre la recuperación del crédito. El crédito personal, las tarjetas de crédito, los créditos con retención de nómina y los créditos en efectivo provistos por Infonacot son los que tienen mayores similitudes con el crédito de nómina. En este apartado se revisan las condiciones en que se ofrecen estos créditos para saber si ejercen una presión competitiva sobre el mercado de créditos de nómina. Se valoran los siguientes aspectos de estos créditos:

- **Identificación de acreditados potenciales:** refiere a los elementos con que cuenta el oferente para identificar acreditados potenciales.
- **Promoción de los créditos:** identifica la existencia de canales específicos para la oferta de estos créditos.
- **Información para determinar el riesgo de los flujos de remuneraciones del trabajador:** presenta la información de que dispone el oferente de crédito para determinar el riesgo.
- **Método de cobro:** discute las opciones de que dispone el oferente del crédito para su cobro.

En la Gráfica 23 se presenta el número de los distintos tipos de crédito al consumo.

**Gráfica 23. Comparación del número créditos al consumo
(miles de créditos)**



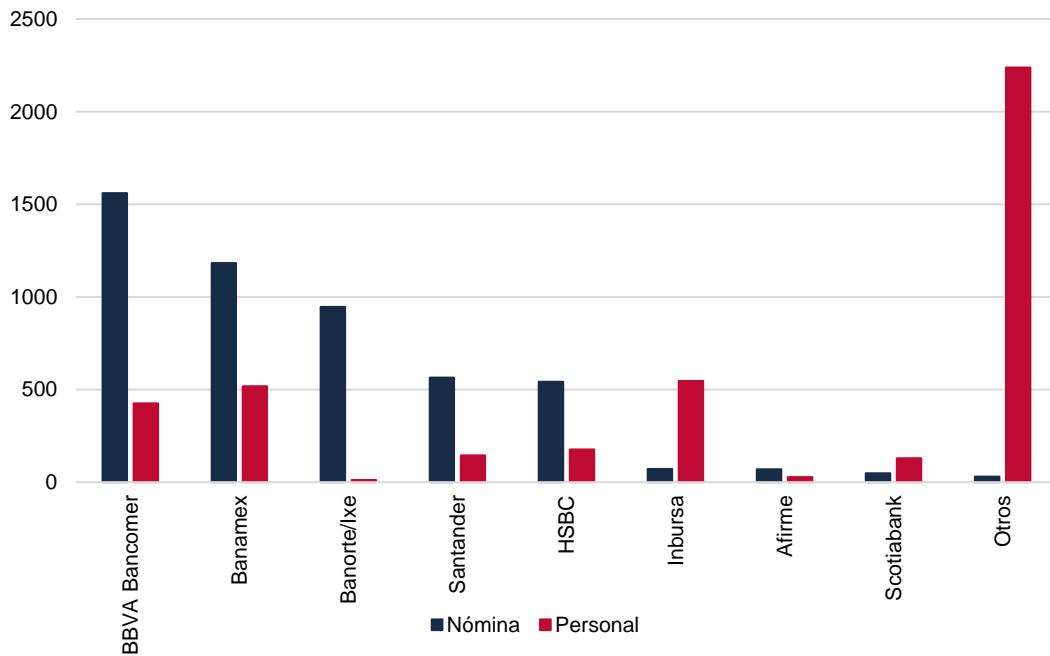
Fuente: Los datos para crédito personal, crédito de nómina y tarjetas de crédito se obtuvieron de Portafolios de Información (CNBV). INFONACOT (Ver Anexo 1) se obtuvo del Informe del reporte de "INFORMACION FINANCIERA TRIMESTRAL AL 31 DE MARZO DE 2016 Y 2015" (página 24). La información de créditos con retención a la nómina (entidades no bancarias) proviene del Requerimiento de información al Buró de Crédito. Datos al primer trimestre del 2015.

5.2.1 Créditos personales

De acuerdo al Reporte de Indicadores Básicos de Créditos Personales publicado por Banco de México³⁷, un crédito personal es un crédito bancario al consumo que puede ser otorgado a cualquier persona física, disponga o no de una cuenta de depósito en el banco otorgante. El destino del crédito es libre, la tasa es fija durante la vida del préstamo y el plazo determinado. Como se ve en la siguiente gráfica, los bancos que ofrecen crédito de nómina también ofrecen créditos personales. Sin embargo, la mayor concentración de estos últimos se encuentra en bancos que prácticamente no proveen créditos de nómina.

³⁷ Disponible en <http://www.banxico.org.mx/sistema-financiero/publicaciones/indicadores-basicos-de-credito-de-nomina/indicadores-basicos-creditos-.html>

Gráfica 24. Número de créditos personales y créditos de nómina otorgados por los bancos que ofrecen crédito de nómina
(miles de créditos)



Fuente: Elaboración propia con datos de Portafolios de Información (CNBV). Datos a diciembre del 2016.

Nota: Se incluyen los bancos que reportan un número positivo de créditos de nómina y mayor a 100 en el periodo analizado. Los datos refieren a banca consolidada.

En general, los canales de promoción y contacto que utilizan los bancos en créditos personales son más limitados que los disponibles para crédito de nómina: La propaganda y publicidad es similar y en ambos préstamos se utilizan las sucursales y las páginas de Internet como punto de contacto; sin embargo, en el caso del crédito de nómina se cuenta con los cajeros automáticos, los cuales constituyen uno de los principales canales de promoción y colocación de créditos de nómina pre-aprobados. Cuando el cliente acude a retirar o consultar su saldo, la institución le ofrece un crédito que frecuentemente se encuentra disponible de manera inmediata. En el caso de la oferta de créditos personales esto último sólo puede ocurrir cuando el cliente potencial tiene una cuenta de depósito en la misma institución.

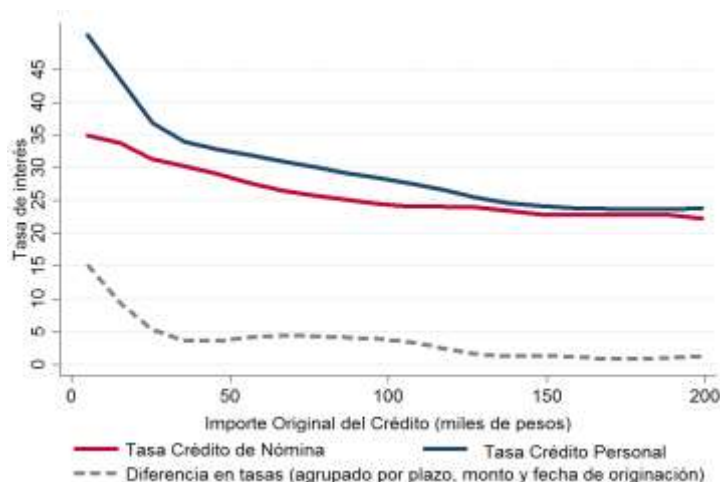
El manejo del riesgo del crédito personal posee diferencias significativas con respecto al de nómina. Por un lado, la información que el banco tiene es más limitada y menos confiable en lo referente a los flujos de ingreso del acreditado potencial, ya que, en general, proviene de la solicitud de crédito; en el caso del crédito de nómina esa información es oportuna y confiable, ya que proviene de la cuenta de nómina. Por el otro, en el de nómina se cuenta con información acerca del patrón, que es la fuente de donde procede el ingreso del acreditado potencial; no ocurre así en el crédito personal.

Otro elemento que incrementa el riesgo de los créditos personales respecto al de nómina es el mecanismo de cobro; mientras que en el de nómina los cobros son seguros y se privilegian

respecto a otros cargos a la cuenta, en los créditos personales los pagos en general están sujetos a que el deudor realice su pago³⁸.

Las tasas de interés (promedio ponderado) del crédito de nómina son menores a las del crédito personal incluso para créditos de monto y plazo similares, debido fundamentalmente a la diferencia en riesgo³⁹. Sin embargo, las diferencias han sido cada vez menores debido a que la caída en las tasas de créditos personales ha sido más rápida que en las de nómina. Dadas las diferencias en riesgos, la distancia entre estas tasas promedio parece estrecha (ver Gráfica 25).

Gráfica 25. Diferencias en tasas de interés crédito de nómina – crédito personal (por ciento)



Fuente: Banco de México. Datos a diciembre 2016.

Notas:

1/Se utiliza un polinomio local para suavizar los valores de las variables de interés a través de distintos montos de crédito.

2/Para calcular la diferencia en tasas se crea un identificador de crédito tomando en cuenta plazo, importe original y fecha de inicio del crédito para los créditos de nómina y personales; se calcula la diferencia entre la tasa mediana de créditos personales y de nómina que tienen el mismo identificador. Posteriormente se calcula el promedio de diferencia para cada monto, ponderando por el número de créditos de nómina en cada identificador. Se excluyen los créditos relacionados y con días de atraso. Se excluye Banco Azteca y Famsa.

3/ Se excluyen créditos con montos menores a 4 mil pesos.

Respecto a otros costos distintos al riesgo en que incurren los bancos en el otorgamiento de créditos personales, estos en general se comparten o son los mismos que los créditos de nómina, por lo que no constituyen un elemento diferenciador.

³⁸ Se puede recurrir al servicio de domiciliación para hacer automático el pago de un crédito personal con los recursos de una cuenta de depósito. Sin embargo, aun con esta modalidad de pago, el acreedor puede decidir unilateralmente la cancelación de este servicio o la cuenta referenciada puede carecer de suficientes fondos para cubrir el adeudo.

³⁹ Otros términos de crédito también son favorables para el usuario del crédito de nómina respecto al personal. Un ejercicio econométrico realizado con datos de la ENIF muestra que, manteniendo las características del acreditado constantes, el crédito de nómina tiene un plazo cuatro meses mayor al personal.

En conclusión, las diferencias en el mecanismo de cobro y en la calidad de la información del acreditado entre un crédito personal y uno de nómina los hacen sustitutos distantes.

5.2.2 Créditos revolventes asociados a una tarjeta (tarjeta de crédito)

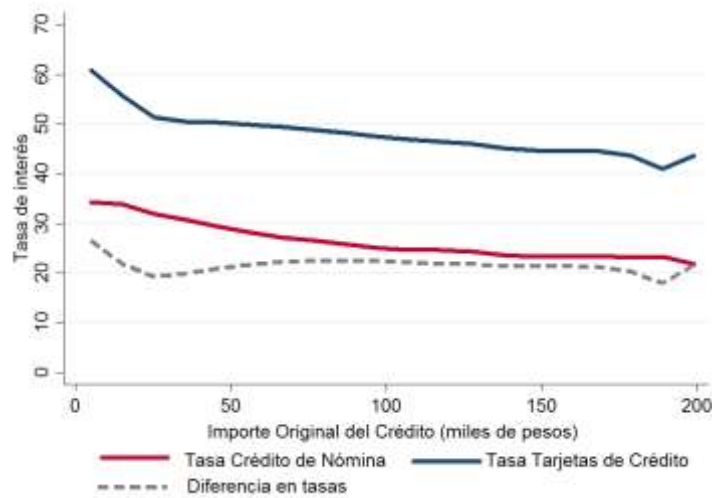
El crédito asociado a una tarjeta de crédito es una línea “revolvente”⁴⁰ que se ejerce a través de un medio de disposición plástico; la tarjeta puede ser de aceptación general o cerrada (de marca privada, con aceptación restringida sólo en establecimientos comerciales). Las tarjetas de crédito son ofrecidas por instituciones bancarias y no bancarias. Todos los bancos que ofrecen crédito de nómina también ofrecen tarjetas de crédito. En general, los canales de promoción y contacto que utilizan las instituciones en tarjetas de crédito son más amplios que los utilizados en crédito de nómina, ya que no sólo se utilizan sucursales, cajeros y páginas de Internet, sino también medios masivos y promotores.

Respecto al manejo del riesgo, la tarjeta de crédito tiene limitaciones similares al crédito personal. La información de la que dispone el banco es más limitada que en el otorgamiento de crédito de nómina en lo referente a los flujos de ingreso del acreditado potencial y a la fuente de esos flujos que, en general, proviene exclusivamente de la solicitud de crédito, y no de los abonos a la cuenta de depósito del acreditado. Además, el mecanismo de cobro está sujeto a que el deudor realice su pago⁴¹. En promedio, el crédito de tarjeta se otorga a tasas mayores que el crédito de nómina. Estas diferencias hacen a los créditos revolventes sustitutos distantes del crédito de nómina.

⁴⁰ Cuando el contrato establece que está permitido hacer disposiciones sobre una línea de crédito que no se deben cubrir en un plazo determinado.

⁴¹ Como en el caso de crédito personal, se puede recurrir al servicio de domiciliación para su pago con las limitaciones ya mencionadas que dicho mecanismo conlleva.

Gráfica 26. Diferencias en tasas de interés crédito de nómina – tarjetas de crédito (por ciento)



Fuente: Banco de México. Datos a diciembre 2015.

Notas:

1/Se utiliza un polinomio local para suavizar los valores de las variables de interés a través de distintos montos de crédito, en el caso de tarjetas de crédito se utilizó el límite de crédito.

2/Para calcular la diferencia en tasas se crea un identificador de crédito tomando en cuenta plazo, importe original y fecha de inicio del crédito para los créditos de nómina y se crea un identificador de crédito tomando en cuenta límite de crédito para las tarjetas de crédito; se calcula la diferencia entre la tasa mediana de tarjeta de crédito y de nómina que tienen el mismo identificador.

Se excluyen los créditos relacionados y con días de atraso. Se excluye Banco Azteca y Famsa.

3/ Se excluyen créditos con montos menores a 4 mil pesos para los créditos de nómina.

4/ Para el caso de tarjetas de crédito se utilizó la tasa de interés del contrato.

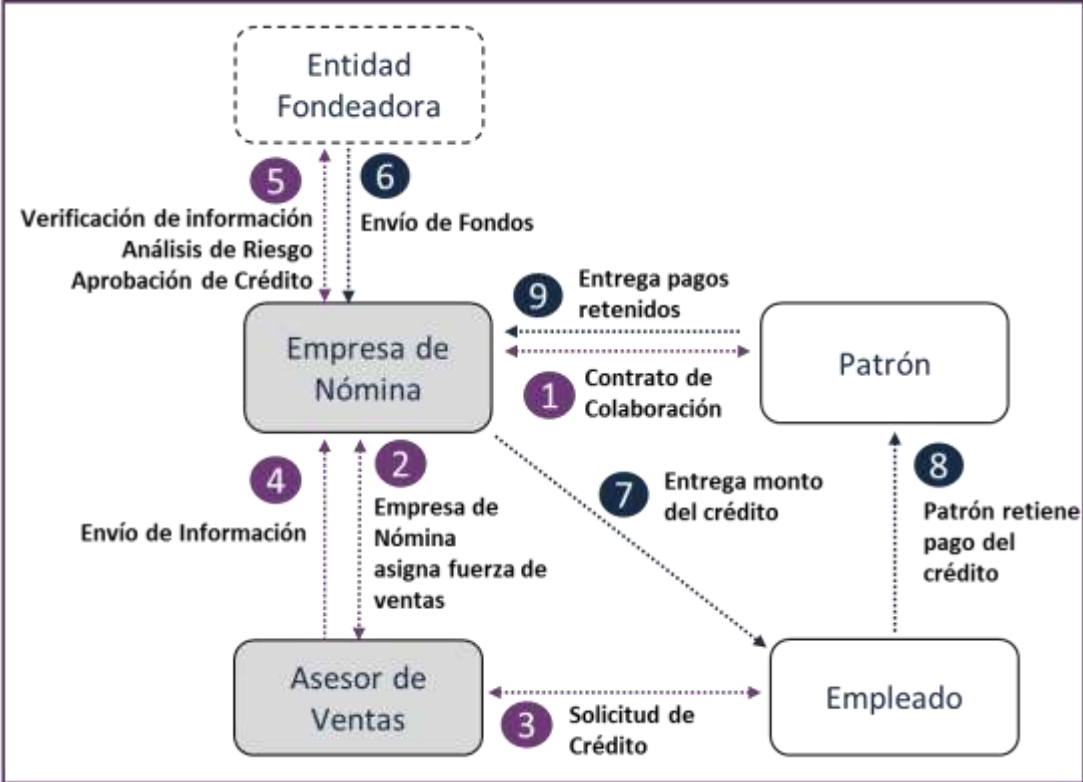
5.2.3 Crédito con retención de nómina

Existen otros créditos que se otorgan a empleados que son similares al de nómina porque sus pagos se realizan a través de retenciones que hace el patrón a la nómina del trabajador para posteriormente transferirlas al acreedor. Estos créditos son casi en su totalidad, otorgados por agentes Intermediarios Financieros No Bancarios (IFNB), conocidos como *nomineras*, cuyo principal giro de negocio es este tipo de créditos. Se les denomina crédito con retención de nómina para distinguirlos de los créditos de nómina bancarios.

En la Figura 12 se presenta la operación de los créditos con retención de nómina. Como etapa previa al otorgamiento del crédito al trabajador, el acreedor debe firmar un convenio de colaboración con el patrón donde se establezca la mecánica de retención y de transferencia de los pagos de dicho crédito (paso 1). Es una práctica frecuente que las empresas que otorgan crédito con retención de nómina contraten asesores de ventas para ofrecer estos créditos a los trabajadores de las empresas con las que se han firmado contratos de colaboración (paso 2). Los asesores de ventas se encargan, además de ofrecer el crédito, de recabar los documentos necesarios para la solicitud de dicho crédito (paso 3) y entregar esta información a la nominera (paso 4). Una vez que la nominera ha recibido la información del trabajador, ésta se encarga de verificarla, realizar el análisis de riesgo y aceptar o rechazar el crédito (paso 5). En algunas ocasiones, la nominera recibe financiamiento de otra entidad, en estos casos es una práctica

común que la entidad que fondea a la empresa de nómina participe también en el proceso de análisis de riesgo y aprobación de cada crédito individual (paso 5). Si el crédito es aprobado, la entidad que fondea a la nominera autoriza los fondos para el crédito (paso 6), y ésta entrega al empleado el monto autorizado (paso 7). De acuerdo con los mecanismos establecidos en el contrato de colaboración, el patrón retiene una parte del sueldo del empleado para destinarla al pago del crédito (paso 8). Finalmente, el patrón entrega periódicamente a la nominera los pagos retenidos (paso 9) a sus empleados para el pago de la deuda.

Figura 12. Funcionamiento del Crédito con Retención de Nómina



Los principales oferentes de este tipo de créditos son Sociedades Financieras de Objeto Múltiple (SOFOMES); algunos bancos han entrado a esta manera de otorgar créditos a la nómina pero su participación es marginal. Estos oferentes atienden preponderantemente a empleados del sector público de los ámbitos federal, estatal y municipal (Ver Tabla 31 del Anexo IV).

Según datos de Buró de Crédito, 347 IFNB ofrecen crédito personal o con retención de nómina. A diciembre del 2015 las IFNB pertenecientes a la AMDEN⁴² contaban con una cartera vigente de crédito de 29,618 millones de pesos⁴³; este portafolio representa 16 por ciento de la cartera vigente de crédito de nómina de la banca comercial; según estimaciones de la AMDEN, la

⁴²La Asociación Mexicana de Empresas de Nómina (AMDEN) reúne a las entidades más grandes en este nicho.

⁴³Esta información se obtiene del Informe Estadístico 2015 publicado en la página de AMDEN.

cartera de sus agremiados representa 90 por ciento del crédito con retención de nómina no-bancario.

En general, los canales de promoción y contacto que utilizan los IFNBs son distintos a los utilizados por los bancos. En primera instancia, el esfuerzo de ventas se concentra en la firma de los convenios con los patrones para posteriormente desplegar promotores en los centros de trabajo a objeto de colocar créditos con los empleados. Este esquema de promoción y contacto es más costoso que el bancario, no sólo porque requiere la firma de convenios con los patrones y por la colocación presencial de créditos con los trabajadores, sino también porque dichas actividades se realizan preponderantemente fuera de sucursal. El modelo de negocio más común en los créditos con retención de nómina incluye la contratación de gestores independientes que cobran comisiones al acreedor en función de los montos de crédito que colocan.

Además, los costos asociados a un crédito son mayores en un crédito con retención de nómina que en un crédito de nómina. En primer lugar, el costo de fondeo es en general mayor para los IFNBs que para los bancos. En segundo lugar, los costos administrativos y operativos en el caso de los bancos se distribuyen entre múltiples servicios, mientras que los IFNBs los dedican exclusivamente al crédito con retención de nómina. Adicionalmente en algunos casos los acreedores pagan por los servicios del patrón en su carácter de retenedor.

El manejo del riesgo también es distinto. En lo referente a la mecánica de cobro, la retención del pago de este tipo de créditos se realiza antes incluso de que se realice el pago al trabajador, ya sea por depósito en su cuenta o por cualquier otro medio. Es decir, el crédito con retención de nómina tiene prioridad incluso sobre el crédito de nómina bancario. Si bien esta mecánica genera mayor certeza sobre la reserva de los recursos del trabajador para el pago del crédito, tiene un elemento de incertidumbre que no tienen los créditos de nómina: el momento y las condiciones en que el patrón, en su papel de retenedor del pago del crédito, transfiere los recursos a la nominera. En última instancia, el pago del crédito al acreedor queda al arbitrio de un tercer participante, el patrón, riesgo que no existe en el crédito de nómina bancario.

Por otra parte, la evaluación del riesgo del crédito con retención de nómina es en general de menor calidad que la realizada en el crédito de nómina. Los principales oferentes del primer tipo de crédito son IFNB y suelen no recurrir a información que les permita evaluar con mayor precisión el riesgo del acreditado potencial a nivel individual. Por ejemplo, de acuerdo a la información pública de varios de estos intermediarios, la decisión de otorgamiento de crédito no se sustenta en los reportes de las Sociedades de Información Crediticia⁴⁴. El problema de información generalmente se resuelve evaluando la estabilidad laboral de los acreditados potenciales, de acuerdo a las características de la empresa o institución donde laboran y la protección de la plaza del empleado (sindicalizada vs de confianza).

En conclusión, existen diferencias importantes entre los modelos de negocios y estructuras de costos de los crédito con retención de nómina y los créditos de nómina bancarios que las hacen sustitutos distantes. De hecho, desde el punto de vista de acceso, los patrones tienen que haber

⁴⁴ Aunque la Reforma Financiera de 2014 obligó a estos intermediarios financieros a proporcionar a las sociedades de información crediticia datos sobre los créditos que otorgan, queda a discreción de cada uno de ellos determinar el uso y aprovechamiento de la información que tiene el acreditado en dicha sociedad para efectos de otorgar un crédito.

efectuado un contrato con una IFNB particular para que el empleado tenga la posibilidad de obtener estos créditos. Esas diferencias se corroboran considerando los niveles de tasas de interés y el perfil de usuarios, donde se identifica un segmento importante de trabajadores que recurre a ellos principalmente por ser más laxos en las condiciones de acceso. Las empresas afiliadas a la AMDEN ofrecen créditos con una tasa de interés promedio de 50.8 por ciento y CAT promedio de 82.6 por ciento (Ver Tabla 14).

Tabla 14. Tasas de interés y CAT de créditos de nómina de las IFNB's afiliadas a la AMDEN
(por ciento)

Entidad Financiera	Tasa de Interés	CAT	Fuente
Consupago	46.1	59.3	https://www.consupago.com/creditos
Crédito Real	36.0	86.1	http://phpapps.condusef.gob.mx/condusef_personalnomina
Crediamigo	80.3	120.3	http://phpapps.condusef.gob.mx/condusef_personalnomina
Credifiel	42.6	56.4	http://www.credifiel.com.mx
Crédito Maestro	36.6	59.9	http://creditomaestro.net
Credenz	45.0	113.7	http://phpapps.condusef.gob.mx/condusef_personalnomina
Más Nómina	60.0	75.5	http://www.masnomina.com.mx
Kondinero	37.0	71.7	http://www.kondinero.com
Dimex	62.5	83.9	http://dimextepresta.mx/productos
SíPresto	-	96.2	http://sipresto.com.mx/costosycomisiones
Unicredix	62.5	85.3	http://unicredix.com.mx

Nota: La consulta a las fuentes se hizo en Agosto 2016. Para la simulación en la Condusef se consideró un crédito de nómina de 10,000 pesos, con plazo a 12 meses, periodicidad quincenal y un ingreso de 3,000 pesos.

5.2.4 Créditos en efectivo de Infonacot

El Instituto del Fondo Nacional Para el Consumo de los Trabajadores (INFONACOT)⁴⁵ tiene como objetivo fomentar el desarrollo integral de los trabajadores mediante la promoción al acceso al ahorro y al crédito en mejores condiciones que las que prevalecen en el mercado para la obtención de bienes y servicios. Para que los trabajadores tengan acceso a estos créditos, el patrón debe afiliarse al instituto⁴⁶.

El Instituto cuenta con *créditos en efectivo*, que consisten en una transferencia por el monto del crédito a la cuenta bancaria del empleado. Este producto de crédito no exige ningún tipo de garantía, los pagos por concepto de pago del crédito son fijos y, como en el caso del crédito con retención de nómina, el patrón retiene de la nómina del trabajador el pago del crédito para posteriormente transferir ese recurso al Instituto. Dichos pagos se realizan de forma mensual y, por regulación, deben representar menos del 20 por ciento del salario del empleado; la fecha de inicio del pago toma lugar a partir del segundo mes después de haberse dispuesto del crédito.

⁴⁵ Este es un organismo público descentralizado de interés social sectorizado en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, con personalidad jurídica, patrimonio propio y autosuficiencia presupuestal.

⁴⁶ <http://www.fonacot.gob.mx/creditifonacot/empresa/Paginas/default.aspx>

Los recursos obtenidos a través del producto de crédito en efectivo del INFONACOT son de libre uso.

De acuerdo a cifras publicadas por el instituto, durante 2015 se beneficiaron 298,610 trabajadores con productos INFONACOT y el importe total de los créditos ejercidos fue de \$14,275 millones de pesos⁴⁷. La oferta de crédito del INFONACOT en 2015, representó 6.1 por ciento de la cartera de crédito de nómina ofrecido por las instituciones de Banca Múltiple.

Las tasas de interés asociadas con estos productos dependen del monto del crédito y del plazo, (ver Tabla 15); en algunos casos estas tasas son menores que las cobradas en créditos de nómina: mientras que el CAT para crédito de nómina oscila entre 20 y 54 por ciento exhibiendo un valor promedio de 34 por ciento⁴⁸, el CAT promedio de los productos del INFONACOT es de 25.8 por ciento⁴⁹.

Tabla 15. Tasas de Interés en Productos INFONACOT

Crédito en Efectivo			
Plazo (meses)	10% Sueldo Mensual ^{1/}	15% Sueldo Mensual ^{1/}	20% Sueldo Mensual ^{1/}
Tasa Anual (%)			
6	20.03	20.47	20.92
9	20.92	21.36	21.81
12	20.92	22.25	23.59
18	23.14	23.59	24.48
24	25.37	25.81	26.70
30	25.81	26.70	28.04

Fuente: INFONACOT. Datos publicados en su sitio web; calculados en noviembre de 2014 con última actualización a junio de 2016. Disponible en: <http://www.fonacot.gob.mx/creditofofocot/cliente/Paginas/TasasCATFonacot.aspx>
^{1/} El porcentaje se refiere a la cantidad máxima que será descontada al cliente de su sueldo mensual para pagar el crédito INFONACOT.

Existen diferencias importantes entre el crédito en efectivo del INFONACOT y el crédito de nómina que los hace sustitutos distantes. En primer lugar, sólo tienen acceso a recursos del instituto aquellos trabajadores cuyos patrones se encuentren afiliados. En segundo lugar, las características de los productos del Instituto sólo permiten la sustitución de algunos segmentos de créditos bancarios; así, mientras el plazo máximo de los productos del INFONACOT es de 36 meses, el crédito de nómina presenta plazos de hasta 60 meses. Del mismo modo, el monto máximo del crédito de los productos del INFONACOT es aproximadamente cuatro meses de

⁴⁷ Avance mensual de indicadores del programa. Recuperado el 3 de febrero del 2016 de <http://www.fonacot.gob.mx/nosotros/InformacionRelevante/Documents/MIR/2015/DICIEMBRE.pdf>

⁴⁸ Esta cifra se calculó como el promedio simple del CAT publicado, en febrero de 2016, en los sitios de internet de BBVA Bancomer, Banamex, Santander, Banorte, HSBC, Afirme, Inbursa, Scotiabank, Bajío, Banregio y Multiva.

⁴⁹ Dato publicado en su sitio web; calculado en noviembre del 2014. Disponible en: <http://www.fonacot.gob.mx/creditofofocot/cliente/Paginas/TasasCATFonacot.aspx>. Recuperado el 9 de febrero del 2016.

salario, mientras que los productos de crédito de nómina alcanzan montos de hasta 12 veces el salario mensual del trabajador.

5.2.5 Comparación de los diferentes tipos de crédito

La comparación de los diferentes tipos de crédito analizados en esta sección se resume en la Tabla 16, donde se identifican elementos diferenciadores en lo referente a información para la identificación y promoción del crédito, la información para la evaluación del riesgo y el método de cobro. Estos elementos son los que se consideran más relevantes para determinar que existen diferencias significativas entre las características del crédito de nómina y las del resto de los créditos analizados.

Tabla 16. Elementos relevantes de diversos tipos de créditos

Tipo de crédito	Información para identificación	Canal de promoción	Manejo de riesgo	
			Información	Forma de cobro
De nómina (bancario)	Cuenta de nómina/	Cajeros automáticos (créditos preaprobados), canales que permite el acceso a la cuenta; medios masivos y sucursales.	Patrón/ trabajador	Retiros preprogramados cuenta nómina
Personal (bancario)	Solicitud de crédito	Medios masivos y sucursales	Trabajador	Sujeto a que el deudor realice el pago
Tarjeta de crédito	Solicitud de crédito	Medios masivos y sucursales	Trabajador	Sujeto a que el deudor realice el pago
Retención de nómina	Contrato con el patrón	Promotores en las premisas de trabajo	Patrón	Patrón retiene y transfiere
INFONACOT	Contrato con el patrón	Medios masivos y oficinas de atención	Patrón/ trabajador	Patrón retiene y transfiere

Las condiciones de los créditos que se comparan con los de nómina se presentan en la siguiente tabla:

Tabla 17. Condiciones de diversos tipos de créditos

Tipo de crédito	Importe original promedio (miles de pesos)	Tasa de interés (promedio ponderada)	Plazo promedio (meses)
Nómina	58.6	26.0	40.0
Personal	17.3	35.8	16.7
Tarjeta de crédito	NA	42.6	NA
Retención de nómina	57.8	50.9 ⁽¹⁾	ND
INFONACOT	ND	23.4	Entre 6 y 30

(1) Promedio simple de la información de la Tabla 14

Fuente: Formulario de crédito no revolvente, formulario de crédito revolvente datos a Diciembre 2015, Buró de crédito e INFONACOT.

5.3 Presión competitiva de los oferentes de crédito que no integran los 3 servicios

La provisión integral del crédito de nómina con la cuenta de nómina y el servicio de dispersión permite al banco otorgante disponer de mayor información para valorar el riesgo del acreditado y aplicar un método de cobro más eficaz.

De lo anterior se desprende que un banco prefiere proveer un crédito a partir de la integración de los 3 servicios, pero eso sólo es factible para los trabajadores que fueron incorporados como cuentahabientes a ese banco través del servicio de dispersión de nómina. Si el intermediario desea disputar clientes cuyos patrones tienen contratado el servicio de dispersión con otros bancos, enfrenta mayores costos para proveer créditos.

Así, los menores costos en la provisión de créditos que le genera a un banco el esquema integrando los 3 servicios, junto con la incapacidad técnica de disputar clientes de otros bancos aprovechando el mismo esquema, se traduce en una rentabilidad mayor de estos créditos respecto a otros que no aprovechan el esquema integrado. Es decir, se propicia un fenómeno de integración vertical sin trasladar a los usuarios del crédito de nómina las ganancias en eficiencia que dicha integración genera. Lo anterior se detalla en los siguientes apartados.

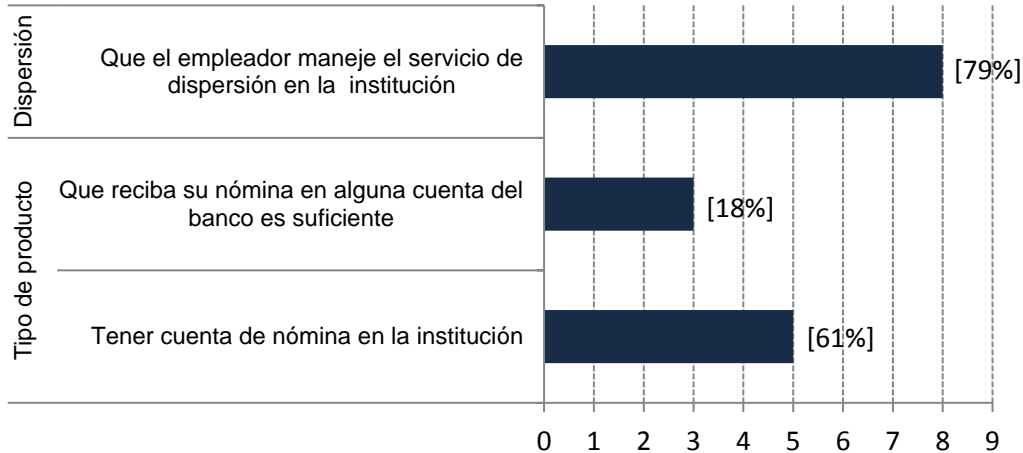
5.3.1 Factores que propician la integración

La integración del crédito de nómina con la cuenta de nómina y con el servicio de dispersión de nómina deriva fundamentalmente de 2 factores: de los modelos de negocios de los bancos y de los contratos de adhesión que se aplican en dichos créditos.

Respecto a los modelos de negocio preponderantes, ocho de nueve instituciones encuestadas por el Banco de México afirmaron que sólo se otorga un crédito de nómina si el patrón dispersa en el banco donde reside la cuenta del cliente. Asimismo, cinco instituciones bancarias sólo ofrecen crédito de nómina a trabajadores cuya cuenta es catalogada al interior de la institución como un producto explícitamente de nómina (Ver Gráfica 27); es decir, si un trabajador dispone

de una cuenta en la que recibe su salario pero esta no es una cuenta denominada de “nómina”, no puede acceder a un crédito de nómina. En esos casos, las instituciones suelen otorgar un crédito personal.

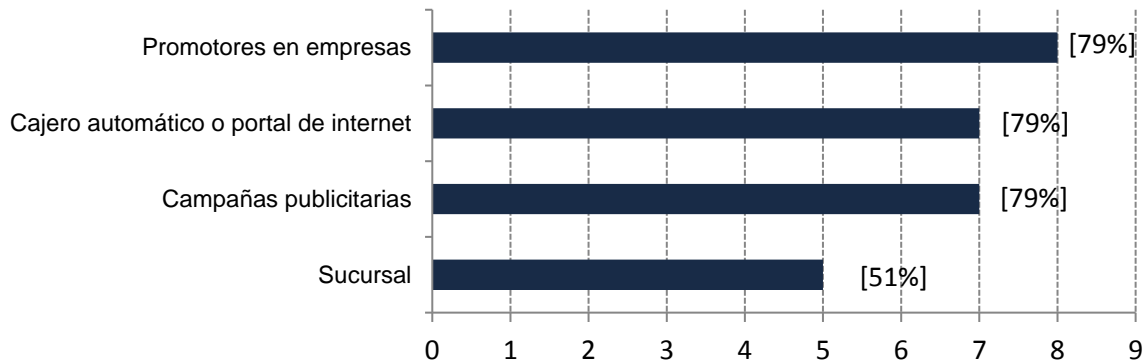
Gráfica 27. Criterios necesarios para acceder a crédito de nómina
 [Participación en el número de créditos de nómina dentro de los bancos que eligieron dicha opción]



Fuente: Encuestas y entrevistas (Encuesta de Banco de México a instituciones de banca múltiple, ver Anexo I). Se consideran las respuestas de 9 instituciones que representan el 87 por ciento de la cartera de crédito de nómina y 79 por ciento de los créditos de nómina en el mercado.

Dentro del modelo de negocios, la estrategia de promoción de las instituciones bancarias para atraer clientes de crédito de nómina se encuentra enfocada en sus clientes de cuentas de nómina, lo cual fortalece la integración entre estos servicios. La mayoría de las instituciones bancarias afirmaron utilizar promotores en las empresas que mantienen con ellas el servicio de dispersión y anuncios en cajeros automáticos o portales de internet. Las instituciones reportaron también utilizar campañas publicitarias y promoción en sucursales (Gráfica 28).

Gráfica 28. Mecanismos de promoción para el crédito de nómina
 [Participación en el número de créditos de nómina dentro de los bancos que eligieron dicha opción]



Fuente: Encuestas y entrevistas (Encuesta de Banco de México a instituciones de banca múltiple, ver Anexo I). Se consideran

las respuestas de 9 instituciones que representan el 87 por ciento de la cartera de crédito de nómina y 79 por ciento de los créditos de nómina en el mercado. Nota: Los bancos podían elegir más de una opción.

En lo referente a los contratos de adhesión, la práctica común es establecer una cláusula en la que el cliente autoriza al banco para realizar el cargo automático correspondiente al pago del crédito a la cuenta de nómina del trabajador (ver Recuadro 3).

Recuadro 3

Revisión de Contratos de Adhesión sobre el mecanismo de Cobro del Crédito de Nómina

Se revisaron los contratos de adhesión de 15 productos ofrecidos por los 8 bancos con mayor participación en el otorgamiento de crédito de nómina⁵⁰. Con respecto al repago del crédito de nómina, se identificaron los siguientes puntos:

- Trece de quince contratos incluyen una cláusula en la que el cliente autoriza al banco para realizar el cargo automático correspondiente al pago del crédito a la cuenta del trabajador. En algunos contratos se menciona que dicho cargo puede realizarse a cualquier cuenta de nómina o depósitos que el trabajador tenga con el banco.
- La figura de domiciliación no es el mecanismo por el cual se realiza el cobro del crédito de nómina, sin embargo es uno de los canales puestos a disposición del cliente, el cual es particularmente relevante cuando las remuneraciones

del trabajador las recibe en una cuenta de depósito en otro banco.

- Sólo en un contrato se encontró la obligación del cliente de avisar a la institución de cualquier litigio laboral en los 7 días naturales posteriores a que esta ocurra, de lo contrario el crédito vence de manera anticipada.

El cargo automático sobre una cuenta de depósito en el mismo banco que dio el crédito difiere de la figura de domiciliación (ver Recuadro de Domiciliación) ya que esta última puede ser cancelada en cualquier momento,⁵¹ mientras que el primero no.

⁵⁰ Los contratos se consultaron el 31 de mayo del 2016; se obtuvieron de la página del Registro de Contratos de Adhesión (RECA) que mantiene CONDUSEF. Cabe mencionar que se considera un contrato separado siempre que tenga un número de RECA diferente.

⁵¹ La Circular 3/2012 –emitida por el Banco de México– establece la obligación de atender las solicitudes para cancelar el servicio de domiciliación en el artículo 65 y establece un formato estándar para presentar la solicitud.

5.3.2 Diferencias en costos de provisión de un crédito de acuerdo a su integración con otros servicios

El crédito provisto al trabajador de manera integrada con el de manejo de su cuenta de depósito y con el del servicio de dispersión de su patrón permite abatir costos en la provisión del crédito, sin que dichos ahorros sean trasladados a los usuarios del crédito. El abatimiento de costos proviene de los siguientes aspectos:

- Identificación de acreditados potenciales: el manejo de cuentas de depósito permite al banco disponer de una cartera de clientes potenciales que utilizan recurrentemente los servicios bancarios para la disposición de sus remuneraciones laborales. El banco utiliza esta información para identificar acreditados potenciales
- Promoción de los créditos: una práctica común es la utilización de los cajeros automáticos para promover los créditos de nómina, aprovechando el uso recurrente de los trabajadores de dicha infraestructura.
- Información para determinar el riesgo de los flujos de remuneraciones del trabajador: en el crédito de nómina el banco dispone tanto de la información de los flujos de remuneraciones del trabajador como de las características de las operaciones de su patrón, ya que también lleva la cuenta de dispersión. Esto mejora la información de que dispone el oferente de crédito para determinar el riesgo del acreditado.
- Método de cobro: el banco puede descontar el pago del crédito de nómina antes de que el trabajador disponga de sus remuneraciones⁵² y puede privilegiarlo sobre otros cobros. Esta opción es específica del otorgamiento integrado de los servicios de cuenta y crédito de nómina.

⁵² Aunque ello también es aplicable a los créditos con descuento a nómina y a los otorgados por organismos públicos a través de la retención que realiza el patrón, en estos casos hay un riesgo adicional generado por la incertidumbre sobre las transferencias de las retenciones del patrón al acreedor.

Recuadro 4

Ventajas de integración en otros créditos

Las ventajas en abatimiento en costos que tienen los créditos que se asocian con el servicio de manejo de cuenta y de dispersión se observan parcialmente en otros créditos cuyos cobros se realizan mediante cargos pre-programados a una cuenta de depósito del acreditado. Sin embargo, los beneficios son limitados en comparación con el crédito de nómina.

En la figura siguiente se presentan 2 casos. En el primero, el servicio de dispersión y la cuenta de depósito los provee el mismo banco pero el crédito lo otorga una segunda institución; en el segundo, los 3 servicios son provistos por instituciones diferentes.

En los 2 casos esta desvinculación reduce las ventajas en costos que genera la integración completa. En el primer caso el banco 2 pierde el cobro directo y su priorización sobre otros cargos. Es decir, no existe manera de garantizar que el trabajador

va a destinar los depósitos de su nómina al pago del crédito antes que a cualquier otro uso. El acreedor puede requerirle al acreditado que utilice el esquema de domiciliación⁵³ para que el pago del crédito se haga con retiros pre-programados a una cuenta de depósito proporcionada por el acreditado (trabajador). Lo anterior reduce las posibilidades de que el acreditado deje de pagar su crédito por error u omisión. Sin embargo, nada garantiza que la cuenta disponga de fondos cuando el cargo por domiciliación ocurra ni que el acreedor no suspenda el esquema de domiciliación durante la vigencia del crédito. En adición, pierde el canal de oferta de los créditos pre-aprobados vía cajeros automáticos. En el segundo caso, además de lo anterior, se pierde la ventaja de información del flujo de ingresos y de transacciones que proviene de la cuenta de nómina, así como la información del patrón.

Figura 13. Movilidad entre créditos y pérdida de ventajas en costos



⁵³ La domiciliación bancaria permite que se cargue de manera automática y recurrente el pago de bienes y servicios a una cuenta de depósito.

5.3.3 Aprovechamiento de la información del patrón en el otorgamiento de un crédito de nómina

El tamaño de la empresa contratante del servicio de dispersión de nómina es un elemento que puede contribuir a evaluar de mejor manera el riesgo de un crédito otorgado a un trabajador que labora en dicha empresa. Las empresas de mayor tamaño no sólo permanecen más tiempo en el mercado sino que tienen menor rotación de personal que las más pequeñas. Estos factores contribuyen a reducir el riesgo del crédito de nómina.

La tabla 18 refleja que en general los empleados de las empresas con más de 1,000 trabajadores reciben menores tasas de interés medidas, ya sea por el promedio simple o ponderado por saldo.

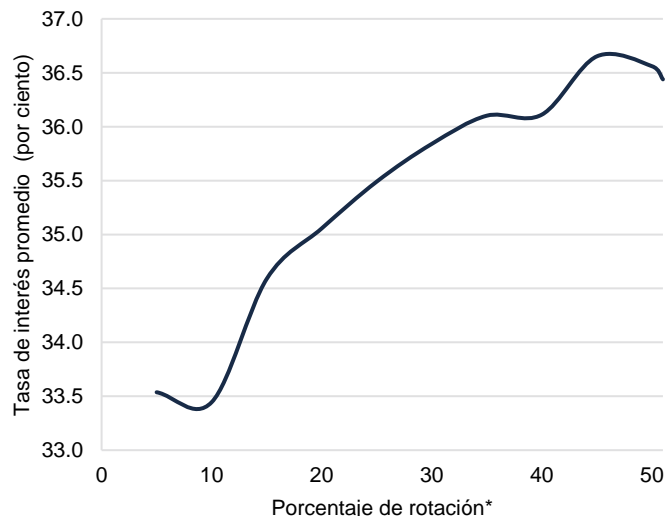
Tabla 18. Características de los créditos de acuerdo al número de empleados de la empresa contratante del servicio de dispersión de nómina

Número de empleados	Importe original (pesos)	Tasa de interés promedio (por ciento)	Tasa de interés ponderada por saldo (por ciento)
Sistema	39,360	34.1	30.3
De 0 a 50	41,347	35.5	31.0
De 50 a 100	38,257	35.8	31.9
De 100 a 250	38,659	35.6	31.7
De 250 a 500	38,755	35.2	31.4
De 500 a 1000	39,255	34.8	30.9
Más de 1000	39,376	33.0	29.4

Fuente: Requerimiento de información a instituciones bancarias (información de junio 2015)

Un resultado similar pero más marcado se aprecia utilizando un indicador de rotación de las empresas. En la Gráfica 29 se presenta la rotación de personal, definida como el número de empleados que dejaron su empleo en el lapso de junio 2014 a junio 2015 entre el número de empleados activos en junio 2014. Como se observa en dicha gráfica, los trabajadores de empresas con mayor rotación enfrentan tasas de interés más elevadas. La relación entre rotación y tasa refleja diferencias en tasas del orden de 300 puntos base.

Gráfica 29. Relación entre la tasa de interés con el porcentaje de rotación



Fuente: Requerimiento de información a instituciones bancarias (información de junio 2014 y junio 2015)

Nota: *Para calcular el porcentaje de rotación primero acotamos a una sola observación por año, banco y cuentahabiente. Posteriormente se identifican a los cuentahabientes que se mantienen en 2014 y 2015 en la misma empresa y banco. Por último, el porcentaje de rotación es la razón de los cuentahabientes que no se mantienen en ambos periodos entre el número de cuentahabientes en el 2014.

5.3.4 Aprovechamiento de la información de la cuenta de depósitos del trabajador en el otorgamiento de un crédito de nómina

Se identifican 2 indicadores de las ventajas en costos que tiene el crédito de nómina respecto a otros créditos que derivan de la administración de la cuenta de depósitos del trabajador⁵⁴.

El primero es la antigüedad necesaria de la cuenta de nómina en el banco dispensor para recibir un crédito de nómina. La mayor parte de las instituciones requiere que, además de contar con la dispersión de nómina en la institución, el solicitante del crédito tenga un periodo mínimo de antigüedad en su empleo actual (generalmente un año) y un ingreso mínimo (entre 1,000 y 4,000 pesos). Como se observa en la Tabla 19, prácticamente no se otorgan créditos de nómina para trabajadores cuyas cuentas tienen menos de un año en operación. A partir del segundo año se observa un incremento importante en número de créditos. El periodo de espera permite al banco confirmar la estabilidad laboral del trabajador y de sus flujos de ingreso, lo cual contribuye a administrar de mejor manera el riesgo del crédito⁵⁵.

⁵⁴ Existen otras fuentes de información que podrían utilizarse para administrar de mejor manera el riesgo del crédito, como la que proviene de las sociedades de información crediticia, la que deriva de los sistemas de pagos y la de pagos recurrentes de los usuarios. Sin embargo, para que ésta sea de calidad, es necesario incorporar diversos controles y tener un esquema efectivo de supervisión.

⁵⁵ La mayoría de los productos incluyen un seguro de vida e invalidez permanente por el saldo insoluto del crédito. En algunos casos, el costo de este seguro está incluido en la tasa y las comisiones del crédito; cuando ello no ocurre, es posible adquirirlo pagando una comisión adicional.

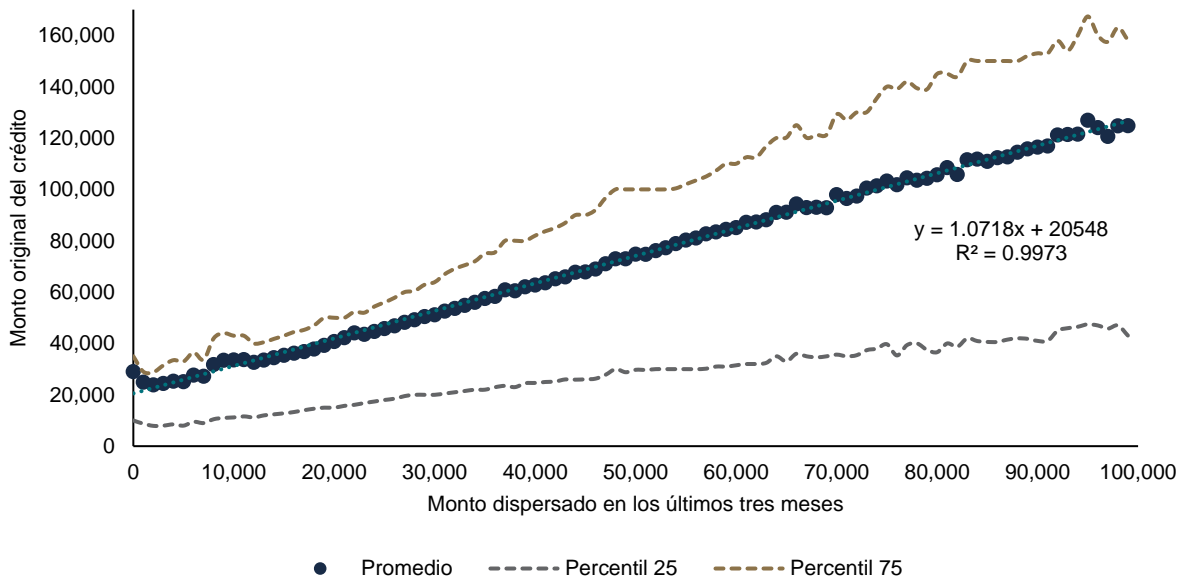
Tabla 19. Número de cuentas con y sin crédito por antigüedad de la cuenta

Antigüedad de la Cuenta	Total cuentas de nómina			Porcentajes	
	Sin Crédito	Con Crédito	Total	Sin Crédito	Con Crédito
Menos de 1 año	3,845,806	119,609	3,965,415	97.0	3.0
De 1 a 2 años	2,103,603	259,539	2,363,142	89.0	11.0
De 2 a 3 años	1,395,439	326,759	1,722,198	81.0	19.0
De 3 a 4 años	1,008,131	308,403	1,316,534	76.6	23.4
De 4 a 5 años	819,286	296,365	1,115,651	73.4	26.6
Más de 5 años	4,161,931	1,368,385	5,530,316	75.3	24.7

Fuente: Requerimiento de información a instituciones bancarias (información de junio de 2015, bancos seleccionados)
 Nota: Sólo se consideran cuentas cuyo monto total recibido en la cuenta de captación por concepto de dispersión en los últimos tres meses es mayor a cero.

El segundo elemento es la relación entre el monto del salario dispersado agregado en un trimestre y el importe original del crédito. Como se observa en la Gráfica 30 la correlación entre ambas variables es casi perfecta. Los bancos suelen otorgar montos de crédito que son un múltiplo del salario mensual. Se observa un piso de monto de crédito de \$20,584 y la relación entre la expansión del monto del crédito y la del monto trimestral dispersado en la cuenta de captación del trabajador es de 1.07.

Gráfica 30. Relación entre monto dispersado trimestral e importe original del crédito



Fuente: Requerimiento de información a instituciones bancarias (información de junio de 2015)
 Nota: El monto original del crédito fue calculado como un promedio simple del monto dispersado en los últimos tres meses en intervalos de 500 pesos.

5.3.5 Eficacia del método de cobro

Se analizan 2 indicadores de la eficacia del método de cobro de un crédito de nómina. El primero es su índice de morosidad respecto a otros tipos de crédito; el segundo es el *incumplimiento selectivo* en donde el trabajador que enfrenta la decisión de dejar de cubrir los pagos de alguno de los créditos contratados, decide incumplir primero otros préstamos antes que el de nómina.

Es importante considerar que en el contrato de adhesión de un crédito de nómina se establece que el cliente autoriza al banco a realizar el cargo automático de dicho préstamo en la cuenta de nómina que la propia institución administra. Esto es una diferencia importante entre el crédito de nómina y cualquier otro tipo de crédito bancario. El trabajador no toma ninguna decisión de repago. Los bancos esperan a que se deposite el salario y cobran el pago correspondiente poco tiempo después (usualmente el mismo día). Es común que en los contratos de adhesión se estipule que la periodicidad y fecha de cobro de los créditos corresponderán a las fechas en que el empleado reciba su nómina. Cuando el depósito de la nómina y la fecha de cobro del crédito no coinciden, algunos bancos segregan o apartan los fondos requeridos para evitar que el cliente los retire antes de que se realice el cargo a su cuenta para el pago del crédito.

En otros créditos bancarios, el usuario puede autorizar al banco a realizar cargos a su cuenta de depósito, o incluso, si el crédito ha sido contratado con otro banco, el cliente puede utilizar el servicio de domiciliación con el mismo fin. Sin embargo, el cobro en el crédito nómina es más efectivo porque el que deposita las remuneraciones laborales del trabajador es el mismo banco que otorga el crédito y por tanto puede realizar los cargos cuando la cuenta dispone de fondos, mientras que en la domiciliación interbancaria no se tiene certeza de que la cuenta tenga fondos suficientes en el momento en que ocurra el cargo.

Morosidad

De acuerdo a la información proporcionada por los principales bancos que proporcionan crédito de nómina, el índice de morosidad de estos créditos varía significativamente dependiendo si el crédito tiene una cuenta de nómina vigente asociada o no. De acuerdo a la Tabla 20, el índice de morosidad es prácticamente nulo si el crédito tiene asociada una cuenta de nómina vigente y se eleva notablemente si esta asociación no existe.

Tabla 20. Morosidad en los créditos de nómina

Banco	Con cuenta asociada		Sin cuenta asociada		Total	
	Morosidad (Por ciento)	Número de créditos	Morosidad (Por ciento)	Número de créditos	Morosidad (Por ciento)	Número de créditos
Sistema	0.3	3,632,389	15.2	703,733	2.7	4,336,122
Banco 1	0.4	42,188	21.1	6,111	3.0	48,299
Banco 2	0.3	1,190,918	20.7	156,601	2.7	1,347,519
Banco 3	0.2	1,298,800	16.9	225,088	2.7	1,523,888
Banco 4	0.4	682,803	9.6	268,878	3.0	951,681
Banco 5	0.3	405,111	18.2	45,705	2.1	450,816
Banco 6	0.9	12,569	51.3	1,350	5.8	13,919

Fuente: Requerimiento de información a instituciones bancarias (información de junio 2015)

La desvinculación del crédito de nómina de la cuenta de nómina puede ocurrir por 2 eventos: (i) que el empleado deje de recibir su pago en la cuenta porque perdió o cambió de trabajo y (ii) que la empresa cambie de banco proveedor de su servicio de dispersión de nómina. En ambos eventos la eficacia del cobro se pierde.

Si el cliente deja de recibir sus remuneraciones laborales en la cuenta de nómina, la obligación de realizar las amortizaciones correspondientes se mantiene con la periodicidad original y, en caso de no cumplir, el costo para el cliente es el mismo que en cualquier otro crédito, es decir, se reporta a las sociedades de información crediticia. El cliente podría optar por conservar la cuenta en el banco que le otorgó el crédito y hacer el depósito correspondiente al pago del mismo; sin embargo, tendría que absorber en su caso las comisiones por manejo de cuenta que se cobran en las cuentas de nómina cuando no hay dispersión. El trabajador podría cambiar su cuenta de nómina a otro banco y contratar un crédito con el banco donde dispersaba su patrón; en este caso, tendría que obtener un crédito personal que suelen tener tanto tasas como comisiones más altas que el de nómina. En caso de que el cliente cambie su cuenta de nómina durante la vida del crédito, para reducir el riesgo, los bancos podrían intentar cobrar la totalidad del crédito al momento del cierre de la cuenta⁵⁶.

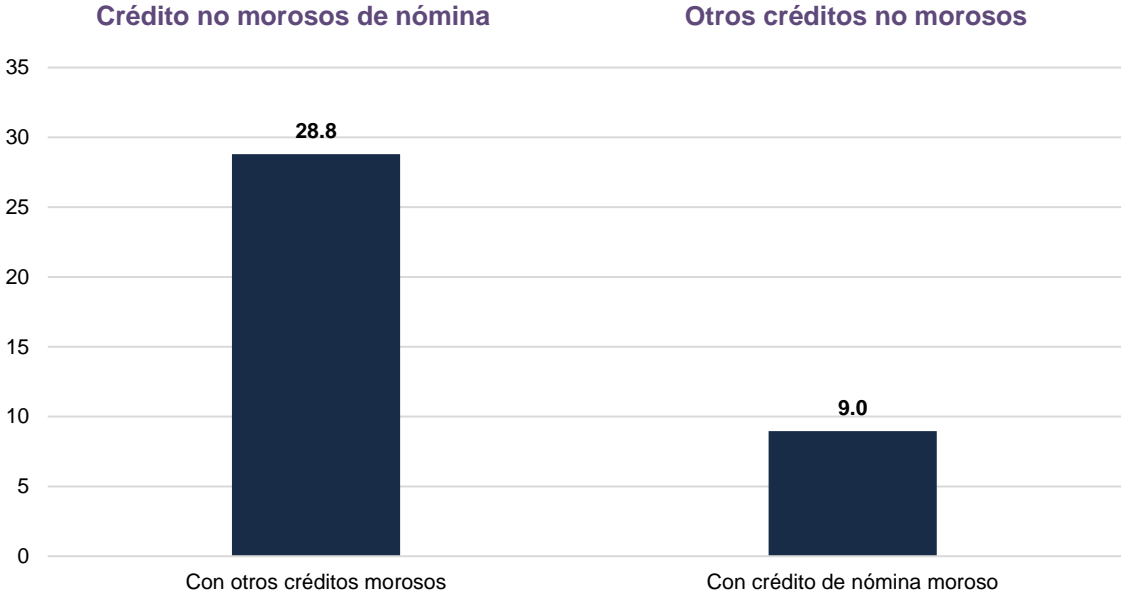
Incumplimiento selectivo

El método de cobro de un crédito de nómina propicia que sea más factible para el acreditado dejar de pagar otros créditos antes que el de nómina. Es decir, mientras en todos los demás créditos bancarios, el repago está sujeto a que el cliente recurra a realizarlo, en el de nómina no tiene esa decisión. Esto implica que, en caso de tener que hacerlo, siempre dejaría de pagar primero otros créditos que el de nómina ya que este crédito sólo lo deja de pagar cuando pierde

⁵⁶ Dicha conducta es considerada abusiva de acuerdo a la CONDUSEF [ver Disposición Tercera, fracción II, inciso b) de las "DISPOSICIONES de carácter general en materia de cláusulas abusivas contenidas en los contratos de adhesión", publicadas el 19 de noviembre de 2014 en el Diario Oficial de la Federación].

la vinculación del pago de su nómina con el banco que proporcionó el crédito. Para probar este aspecto se identificaron en la base de datos del Buró de Crédito⁵⁷ los individuos que tenían un crédito de nómina vigente sin morosidad y que además habían contratado otros créditos al consumo. Se identificó que el 28.8 por ciento de estos individuos observaron morosidad, ya fuera en un crédito personal o en tarjeta de crédito. Esta cifra contrasta con la de los individuos que estando al corriente en el pago de otros créditos al consumo, donde sólo el 9 por ciento de ellos observó morosidad en el pago de crédito de nómina (Ver Gráfica 31).

Gráfica 31. Morosidad

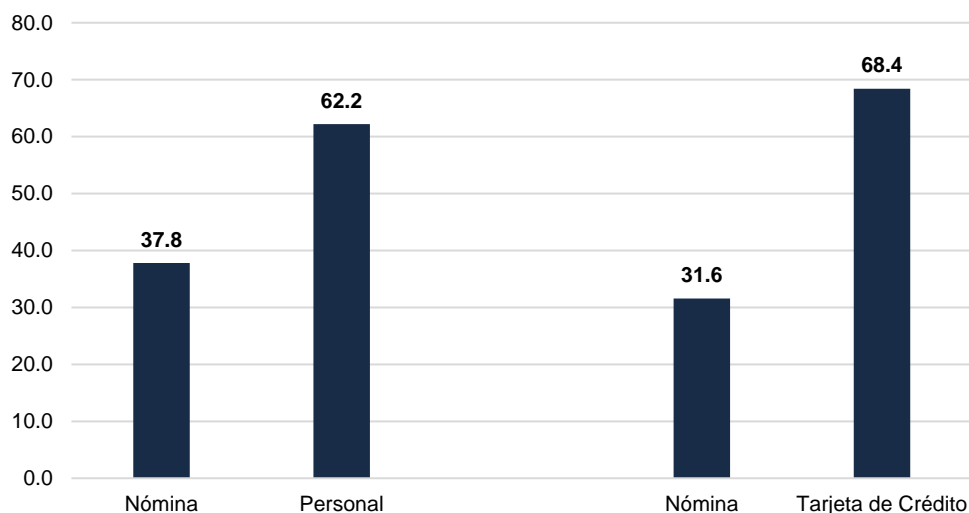


Fuente: Elaboración propia con datos de Requerimiento de información al Buró de Crédito.
 Nota: Otros créditos incluye créditos personales y tarjetas de crédito.

El segundo resultado relevante es que para los individuos que presentan morosidad, tanto en crédito de nómina como en otro tipo de crédito al consumo, el porcentaje de estos individuos que dejó de pagar en primera instancia el crédito de nómina es significativamente inferior al que dejó de pagar en primera instancia otro tipo de crédito (Ver Gráfica 32).

⁵⁷ Ver Anexo 1 para una descripción detallada de la fuente de información utilizada

Gráfica 32. Incumplimiento selectivo*



Fuente: Elaboración propia con datos de Requerimiento de información al Buró de Crédito.

Nota: Se analizan expedientes que tienen al menos un crédito moroso para cada combinación de créditos.

*/ Primer crédito que deja de pagar el acreditado.

Por último, el incumplimiento selectivo identificado puede generar situaciones de selección adversa⁵⁸, pues un banco que tiene la cuenta de nómina de un trabajador puede ofrecerle un crédito a pesar de que tenga incumplimientos con otras instituciones o esté sobre-endeudado con créditos provistos por otros intermediarios financieros y cuya capacidad de cobro es significativamente menor⁵⁹. Además de la selección adversa, la provisión de un crédito de nómina a un trabajador puede generar externalidades negativas a otros acreedores que hayan otorgado créditos a dicho trabajador ya que, por el método de cobro, resulta más probable que se opte por dejar de pagar estos últimos antes que el de nómina.

5.3.6 Diferencias en rentabilidad antes de gastos administrativos (RAGA) entre créditos similares

Los elementos identificados en los 3 apartados anteriores son contundentes respecto a que el crédito de nómina tiene elementos que lo diferencian significativamente del resto de los créditos. En la Tabla 21 se presenta un resumen de estos elementos.

⁵⁸ Una situación de selección adversa ocurre cuando, por existencia de información asimétrica, los bienes de baja calidad pueden expulsar del mercado a los bienes de buena calidad. Ver Akerlof, George A. (1970)

⁵⁹ Dentro de la información del Buró de crédito se identificó que 5.1 por ciento de los créditos de nómina fueron otorgados a acreditados que observaban un incumplimiento de pago en otro crédito. En el caso de créditos personales ese porcentaje fue de sólo 2.3 por ciento.

Tabla 21. Elementos relevantes en el costo de provisión de un crédito de nómina

Servicio bancario	Ventajas en costos en la provisión de un crédito de nómina
Dispersión de nómina	<ul style="list-style-type: none"> • La rotación de personal y el tamaño de la empresa del patrón es una información útil para predecir la estabilidad de las remuneraciones del acreditado.
Cuenta de nómina	<ul style="list-style-type: none"> • El requisito de mantener la cuenta activa por un año para obtener un crédito de nómina genera información comprobable sobre la estabilidad laboral del trabajador y de sus flujos de ingreso. • Los flujos de remuneraciones se utilizan para determinar el monto de crédito al que puede acceder el trabajador y con ello el banco tiene un mejor control del riesgo del acreditado. • Se pueden ofrecer créditos pre-aprobados por una vía que el usuario visita frecuentemente: los cajeros automáticos.
Método de cobro	<ul style="list-style-type: none"> • Incrementa la eficacia del cobro mientras persista la dispersión en el banco que otorga el crédito de nómina. • Propicia un incumplimiento selectivo a favor del pago del crédito de nómina respecto a otros créditos.

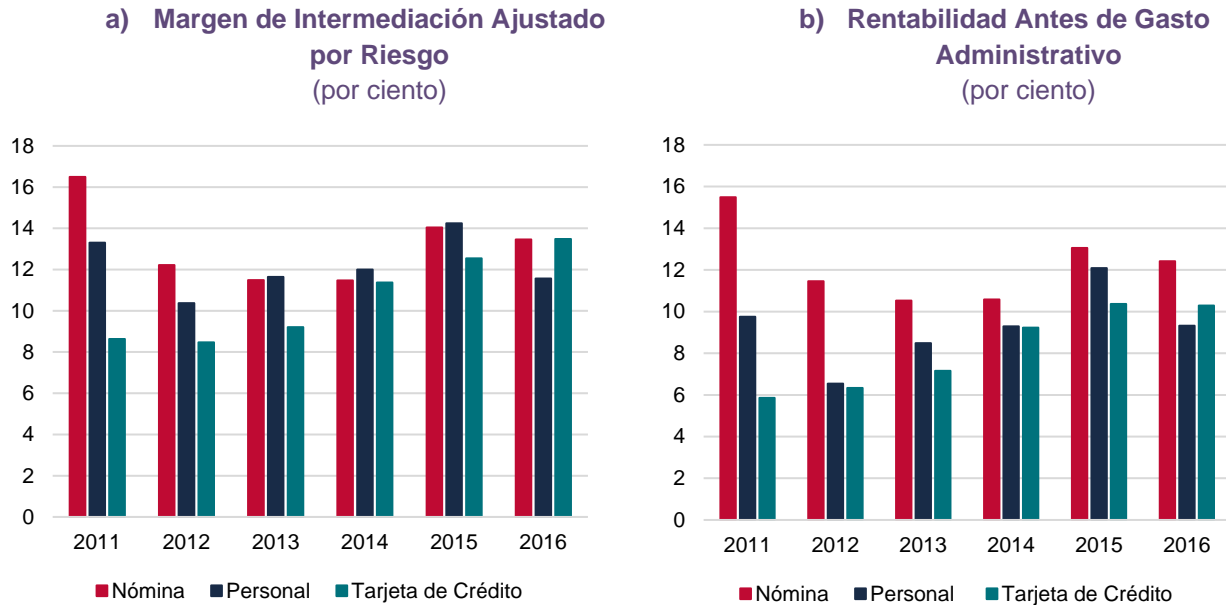
Considerando lo anterior, al otorgar un crédito, cualquier intermediario financiero prefiere utilizar la información del patrón y de la cuenta de nómina, así como el método de cobro directo vinculado al crédito de nómina, que otros tipos de crédito que carecen de estos elementos. El aspecto fundamental es que las ventajas en costos del crédito de nómina sólo existen para el banco que tiene integrados el servicio de dispersión del patrón, el del manejo de la cuenta de depósito del trabajador y el crédito. De ello deriva que el crédito de nómina de cada banco constituya un mercado prácticamente cautivo del banco que integra los 3 servicios; ya que el grado de sustitución con otros créditos es prácticamente nulo por el lado de la oferta (provisión del servicio).

La frecuente integración en la provisión de los servicios asociados a la dispersión implica que las medidas parciales de rentabilidad para cualquiera de los servicios pierdan utilidad y deban tomarse con cautela. Sin embargo, y considerando que de los tres segmentos, es precisamente en el de crédito de nómina donde cada banco es prácticamente el único proveedor de los trabajadores que atiende, se presenta los indicadores Margen de Intermediación Ajustado por Riesgo (MIAPR) y la Rentabilidad Antes de Gasto Administrativo⁶⁰ para el crédito de nómina. Ya se evidenció que el riesgo del crédito de nómina es significativamente menor al de otros créditos bancarios al consumo no garantizados al tiempo que los niveles de tasas de otros créditos bancarios, que pueden ser sustitutos del crédito de nómina, son en promedio similares a las de este último. La Gráfica 33 muestra que el MIAPR del crédito de nómina ha sido en los últimos años superior al de tarjetas de créditos y de créditos personales; sin embargo, en los últimos años han tendido a igualarse. Por su parte, la RAGA para el crédito de nómina resulta

⁶⁰ El Banco de México diseñó el concepto de Rentabilidad Antes de Gasto Administrativo (RAGA). Este indicador reporta la rentabilidad del negocio antes de descontar los gastos administrativos atribuibles al mismo. La RAGA se calcula como la suma de la tasa de interés y los ingresos por comisiones menos la pérdida esperada por riesgo de crédito y los costos de financiamiento, expresado todo como porcentaje de la cartera; además hace un ajuste por la estructura de capital de los bancos. Bajo el supuesto de que los gastos administrativos son estables como proporción de la cartera de crédito, los cambios en la RAGA deben reflejar variaciones en la rentabilidad de la cartera de crédito de nómina

superior al de otros créditos bancarios. Este resultado es consistente con el análisis de integración presentado en este estudio.

Gráfica 33. Rentabilidad en el Crédito de Nómina



Fuente: Portafolios de Información (CNBV) y Banco de México. Cifras a diciembre 2016. : Información de Banca Múltiple Consolidada. El MIAPR del crédito de nómina en 2011 se calcula sobre los meses de marzo a diciembre. Sólo se incluyen los bancos que tienen cartera positiva de los tres tipos de crédito.

Fuente: Portafolios de Información (CNBV) y Banco de México. La RAGA del crédito de nómina en 2011 se calcula sobre los meses de marzo a diciembre. Sólo se incluyen los bancos que tienen cartera positiva de los tres tipos de crédito.

El reto en materia de competencia en el servicio integral analizado, es encontrar mecanismos que fomenten la competencia en los servicios asociados a la nómina, para que los beneficios que se generan alcancen a los usuarios; dicha competencia puede promoverse permitiendo que el resto de los intermediarios financieros accedan parcial o totalmente a las ventajas del servicio integral, tanto para nómina, como para cualquier tipo de crédito.

Puntos relevantes de la sección 5

1. El crédito de nómina comparte características con otros créditos al consumo que no tienen un fin predeterminado. Aunque los créditos al consumo no requieren una garantía mobiliaria o líquida para su otorgamiento, en el crédito de nómina las remuneraciones del trabajador se constituyen como una fuente de pago de alta calidad, lo cual incrementa la certidumbre sobre la recuperación del crédito.
2. Los créditos que son provistos por un banco a los trabajadores, en un contexto donde ese mismo banco proporciona el servicio de manejo de la cuenta de depósito a esos trabajadores y el del servicio de dispersión a sus patrones, permite abatir costos en la provisión de esos créditos en los siguientes aspectos:

- i. Identificación de acreditados potenciales aprovechando información de los flujos proveniente del servicio de administración de cuentas de depósito de los trabajadores y de cuentas de dispersión de los patrones.
 - ii. Promoción de los créditos a través de los cajeros automáticos.
 - iii. Método de cobro; el banco puede descontar el pago antes de que el trabajador disponga de sus remuneraciones y tiene prioridad sobre otros cobros.
3. El aprovechamiento de la totalidad de las ventajas en costos del crédito de nómina es factible sólo para el banco que tiene integrados el servicio de dispersión del patrón, el del manejo de la cuenta de depósito del trabajador y el crédito. De ello deriva que el servicio de crédito de nómina de cada banco sea un mercado prácticamente cautivo del banco que integra los 3 servicios; el grado de sustitución con otros créditos es prácticamente nulo por el lado de la oferta (provisión del servicio).

6. Oportunidades de mejora

Como se identificó a lo largo de las secciones anteriores, la integración de los tres principales servicios asociados al pago de nómina en una sola institución de crédito conlleva ciertos beneficios que no se alcanzarían sin integración de acuerdo con los arreglos institucionales actuales. Sin embargo, dicha integración, si bien genera competencia en el ofrecimiento a los patrones del servicio de dispersión, limita los incentivos de las instituciones de crédito para atraer a los trabajadores como cuentahabientes de manera individual y elimina la competencia en el servicio de crédito de nómina. Ello tiene como resultado que dichos beneficios prácticamente no se trasladen a los trabajadores.

El reto es identificar las acciones de política pública que sería conveniente efectuar para inducir una mayor competencia entre las instituciones de crédito para atraer a los trabajadores de manera individual, como cuentahabientes o acreditados, sin que ello merme los beneficios y la eficiencia que se observan cuando los tres servicios están integrados en una sola institución. El estado actual del sistema ofrece la posibilidad de introducir mejoras que permitan que el crédito de nómina se otorgue aprovechando la calidad de la fuente de pago del trabajador y que ésta implique menores tasas de interés y un menor riesgo para los acreedores. Del análisis anterior se identificaron las siguientes oportunidades de mejora:

6.1 Mejoras para incentivar una mayor movilidad de trabajadores en cuentas de depósito

1.- Evaluar la posibilidad de prohibir a los bancos que restrinjan el servicio de dispersión de nómina sólo a transferencias electrónicas a cuentas del trabajador abiertas en la misma institución.

Se ha identificado que algunos bancos restringen el servicio de dispersión sólo a transferencias a cuentas en la misma institución, lo cual limita la movilidad de los trabajadores al banco de su elección para el depósito de nómina.

2.- Considerar incorporar en la regulación el prohibir que los diferenciales de comisiones por traspaso de fondos entre cuentas del mismo banco y transferencias electrónicas de fondos a cuentas en otra institución de crédito distinta a la que preste el servicio de dispersión de nómina, sean superiores al costo en que incurre la institución.

Se ha identificado que algunos bancos establecen diferencias significativas en las comisiones que cobran a los patrones por los traspasos de fondos entre cuentas en la misma institución y las transferencias electrónicas de fondos a cuentas en otro banco al prestar el servicio de dispersión de nómina, siendo estas últimas superiores a los costos en que incurren las instituciones de crédito. Este costo inhibe la disposición de los patrones a permitir que sus trabajadores opten por un banco distinto al contratado para la dispersión. Esta situación puede ocurrir tanto en el esquema de dispersión directa como en el de portabilidad de nómina.⁶¹

⁶¹ En el esquema de portabilidad, la LTOSF indica que no se pueden cobrar comisiones al trabajador; sin embargo, la ley no impide el cobro de comisiones a los patrones que realizan las transferencias.

3. Evaluar periódicamente el desempeño del esquema de portabilidad de nómina para asegurar su efectividad como herramienta de movilidad a disposición del trabajador.

Aunque existen otras alternativas para que el trabajador cambie de institución de crédito su cuenta de nómina, el esquema de portabilidad es el que mayor potencial tiene, por lo que resulta relevante identificar los factores que limitan su utilización y las acciones que sería necesario realizar para mitigarlos.

6.2 Mejoras para socializar las ganancias en eficiencia entre instituciones en el otorgamiento de crédito a los trabajadores

4.- Evaluar incorporar un cambio en la regulación, así como promover un mecanismo operativo, que facilite al trabajador el pago de los créditos con cargos directos a su cuenta de nómina, cuando dicha cuenta haya cambiado de institución.

Esta propuesta permitiría preservar el vínculo de cualquier adeudo ligado a una cuenta de nómina con la fuente de pago, a pesar de que la cuenta cambie de institución, ya sea porque el trabajador se mueva a otro trabajo o por que el patrón sustituya al proveedor del servicio de dispersión de nómina. La disminución en el riesgo abatiría el costo de provisión de los créditos, lo cual se traduciría en menores tasas de interés para los trabajadores, en la medida en que la fuente de pago esté disponible para todos los acreedores. Ello a su vez, implicaría una importante reducción del riesgo que actualmente enfrentan los acreedores cuando se presentan estos cambios de banco administrador de la cuenta de nómina. El funcionamiento de esta propuesta sería más efectivo si se adoptaran las medidas 1 y 2 expresadas arriba.

5.- Considerar incorporar en la regulación la posibilidad de otorgar el derecho al trabajador de determinar el pago de créditos mediante cargos directos a su cuenta de nómina, independientemente del tipo de crédito y del acreedor de que se trate; dichos cargos deberán realizarse aplicando el criterio de primero en tiempo, primero en derecho y ese orden deberá mantenerse durante la vigencia de los referidos créditos. En la originación de estos créditos y asignación de cargos a su cuenta de nómina se deberá considerar que la capacidad de pago del trabajador no afecte la disponibilidad de recursos para cubrir sus gastos esenciales.

El otorgamiento de este derecho al trabajador y la obligación del banco que mantenga la administración de la cuenta de nómina de realizar los cargos correspondientes contribuirían a resolver varios de los problemas identificados en este reporte. En primer lugar, se lograría la incorporación de más participantes en el servicio de retención del pago que actualmente realiza el banco que provee el servicio integrado. En segundo lugar, se generaría una mayor competencia entre intermediarios financieros en proveer crédito a los trabajadores en igualdad de condiciones respecto al método de cobro, equiparando la certidumbre de cobro en el crédito de nómina con la del pago de cualquier crédito distinto al de nómina, a través del servicio de domiciliación. En tercer lugar, se inhibiría el incentivo de los trabajadores a cambiar de institución de crédito para evadir el pago de un crédito.

6. Promover una reforma legal que obligue a las instituciones de crédito a compartir con otras instituciones información básica de las características de los depósitos de nómina

del trabajador, previa autorización del mismo y estableciendo los controles necesarios para preservar la seguridad de la información en todo momento.

Es común que la institución de crédito donde un trabajador solicita un préstamo no disponga de información básica para evaluar la veracidad de las percepciones del trabajador, lo cual limita la precisión de la evaluación del riesgo crediticio del trabajador. Este mecanismo equipararía en buena medida la calidad de la información entre los bancos que tienen un proceso de servicios integrado y aquéllos que solo presten el servicio de crédito. Así, un banco que solamente provea el crédito podría conocer el historial de depósitos y de transacciones de la cuenta de nómina, aunque no administre dicha cuenta, siempre que el titular lo autorice y se establezcan los controles necesarios para preservar la seguridad de la información en todo momento. Esquemas similares se están desarrollando en otros países; estos esquemas requieren de la estandarización de la información que se recaba y de un control estricto del acceso a la misma para proteger los derechos de los trabajadores.

6.3 Mejoras que promuevan la competencia en el mercado del servicio de dispersión de nómina

7.- Evaluar la posibilidad de generar estadísticas periódicas del servicio de dispersión de nómina.

Aunque el servicio de dispersión de nómina es generalmente considerado un servicio corporativo, incide de manera importante en las condiciones de competencia de otros mercados de servicios bancarios proporcionados a los trabajadores; por lo que resulta relevante dar seguimiento a su comportamiento y desempeño, como ocurre en otros muchos servicios bancarios.

8.- Promover los convenios de compartición de infraestructura entre bancos de pequeña escala, así como evaluar el esquema actual de cobro de comisiones en cajeros automáticos, para que los trabajadores accedan a la red de cajeros a un menor costo.

El retiro de efectivo en cajero automático es uno de los servicios bancarios más relevantes para los trabajadores que reciben su remuneración en una cuenta de nómina. Las condiciones actuales de cobro de comisiones por este servicio propician que se utilicen los servicios de dispersión de nómina de bancos de mayor escala, ya que con ello los trabajadores pueden acceder a las redes de cajeros más amplias. La firma de convenios de compartición de infraestructura entre bancos permite a las instituciones de menor escala ampliar la red de acceso al público a servicios de disposición de efectivo así como disminuir el costo del mismo, sin la necesidad de ampliar su infraestructura de cajeros propios. De igual manera se recomienda revisar el esquema de cobro de comisiones en cajeros automáticos de forma que se transite hacia una red más abierta, con lo cual se reducirían las desventajas competitivas de los bancos de menor escala y los costos de transacción de los usuarios.

9.- Evaluar los métodos de cobro por el servicio de dispersión de nómina para evitar la existencia de prácticas discriminatorias que pudieran afectar a las empresas de menor tamaño.

Para algunas instituciones, los ingresos por concepto de comisiones en el servicio de dispersión, por trabajador o por monto dispersado, se reducen significativamente conforme estas variables aumentan. Si bien esto puede ser resultado de que algunas de las comisiones de este servicio son independientes del número de trabajadores o del monto dispersado, también puede ser consecuencia de prácticas discriminatorias, las cuales deben prohibirse.

7. Anexos

Anexo I: Fuentes de información

Para realizar la evaluación de las condiciones de competencia en los principales servicios bancarios asociados al pago de nómina fue necesario consultar varias fuentes de información pública, bases de datos regulatorias de acceso restringido, encuestas y entrevistas a bancos realizadas específicamente para este estudio, que se describen a continuación.

Fuentes de información públicas

Portafolios de Información (CNBV)

La CNBV publica información agregada por institución sobre montos, tasas de interés y otras variables relevantes para los créditos de nómina otorgados. En el Reporte se utiliza también información publicada por la CNBV sobre créditos personales, y sobre tarjetas de crédito. La información correspondiente a créditos al consumo publicada por la CNBV tiene como base el Reporte Regulatorio de catálogo mínimo R01 de la CNBV.

Censo Económico 2014 (INEGI)

Los Censos Económicos 2014 contienen información sobre las unidades económicas del país desagregadas por tamaño. Ello resultó de utilidad para determinar la cobertura del servicio de dispersión de nómina.

Encuesta Nacional de Inclusión Financiera 2012, 2015 (CNBV-INEGI)

La Encuesta Nacional de Inclusión Financiera realizada por el INEGI contiene información relevante sobre las características de los servicios financieros utilizados por los individuos en México. La información de estas encuestas fue particularmente relevante para determinar el grado de cobertura de las cuentas de nómina y de los créditos de nómina en la planta laboral del país, así como para identificar el grado de conocimiento y utilización del servicio de portabilidad de nómina.

Infonacot

Se recurrió a consultar la información pública disponible de Infonacot para identificar las principales características de los créditos que otorga y de su modelo de negocio.

CONDUSEF

Se recurrió a consultar el Registro de Contratos de Adhesión de CONDUSEF para identificar las principales características de los contratos de cuentas de nómina, créditos de nómina y servicios electrónicos que proveen las instituciones bancarias.

Portales de las instituciones financieras

Se recurrió a consultar los portales de los bancos que concentran la provisión de los principales servicios asociados al pago de nómina para obtener información referente a las comisiones cobradas en las cuentas y créditos de nómina, así como en los servicios electrónicos que ofrecen, incluyendo el de dispersión de nómina.

Bases de datos requeridas por regulación

Se utilizó información detallada sobre los créditos de nómina otorgados por intermediarios financieros. Esta información se obtuvo del Formulario de Créditos al Consumo no Revolventes del Banco de México.

El reporte regulatorio de Catálogo Mínimo R01 administrado por la CNBV recaba la información contenida en el Balance General y el Estado de Resultados de las instituciones de Banca Múltiple y los Bancos de Desarrollo.

Requerimientos de información específicos para este estudio

En el reporte se incorporó la información obtenida a través de 3 requerimientos que el Banco de México solicitó a las instituciones bancarias y al Buró de Crédito; los detalles de dichos requerimientos se describen en los siguientes apartados.

Requerimiento de información a instituciones bancarias (2011-2013)

Fue requerida información a las 9 instituciones bancarias más importantes en el mercado de créditos de nómina (Bancomer, Banamex, HSBC, Banorte, Santander, Afirme e Inbursa). El requerimiento tuvo como propósito identificar las principales causas por las cuales se deja de dispersar en una cuenta de nómina. La información proporcionada abarcó el período julio 2011- julio 2013 y fue a nivel agregado sobre los siguientes aspectos:

Servicio de dispersión de nómina

- Número de empresas con el servicio vigente y número de trabajadores asociados
- Número de empresas que cancelaron el servicio y número de trabajadores asociados
- Número de empresas que contrataron el servicio y número de trabajadores asociados

Crédito de nómina

- Número de créditos y su estatus
- Número de créditos sin dispersión asociada

Requerimiento de información a instituciones bancarias (información de junio 2014 y junio 2015)

Se realizó un segundo requerimiento de información a las 7 instituciones bancarias que concentraban el servicio de crédito de nómina en 2014. La información solicitada abarcó específicamente 2 períodos (junio 2014 y junio 2015) y tuvo diversos propósitos.

El primero fue identificar con mayor precisión las características del servicio de dispersión de nómina en lo referente a promoción, modalidades del servicio, así como costos e ingresos.

El segundo propósito fue obtener información granular a nivel patrón y empleado en cada banco para efectos de cuantificar por primera vez los siguientes aspectos:

- El grado de vinculación entre el servicio de dispersión, la cuenta de nómina y el crédito de nómina.
- Cuantificar la entrada, salida y movilidad de empresas en lo referente al servicio de dispersión de nómina.
- Identificar a los patrones de acuerdo al número de bancos que contratan en el servicio de dispersión de nómina.

- Cuantificar la intensidad de uso de los servicios bancarios por parte de los trabajadores.
- Identificar en qué medida la información del patrón y de los flujos del empleado influyen en las condiciones de otorgamiento de un crédito de nómina.

Requerimiento de información al Buró de Crédito

Se realizó un requerimiento al Buró de Crédito para identificar diversas características de la población que cuenta con un crédito bancario de nómina o personal, así como de aquella población que tiene créditos no bancarios con retención de nómina. Ello hizo factible generar diversos indicadores de incumplimiento selectivo y de morosidad para la población que tiene contratados varios tipos de crédito.

Requerimiento de información a CECOBAN

Se realizó un requerimiento para obtener información del número de solicitudes de portabilidad de nómina recibidas, aceptadas y rechazadas.

Encuestas y entrevistas

Para entender los modelos de negocio, el Banco de México realizó entrevistas a instituciones de Banca Múltiple y a diversos intermediarios financieros.

Anexo II: Características de los contratos y comisiones en los servicios de dispersión de nómina

1.- Alcance del ejercicio

Se revisaron los contratos de banca electrónica empresarial de los 7 bancos más grandes:

- Banamex
- Banorte
- HSBC
- Santander
- BBVA Bancomer
- Inbursa
- Afirme

2.- Tipificación del servicio

En todos los casos el servicio de dispersión de nómina se encuentra dentro de la banca electrónica empresarial y es provisto con otros servicios, siendo los más recurrentes pagos de programas sociales, pagos a terceros, domiciliación, concentración de fondos, transferencia electrónica de fondos (TEF) y sistemas de pagos electrónicos interbancarios (SPEI).

3.- Procedimiento para dispersar fondos.

En todos los casos se pide que el cliente tenga una cuenta dispersora, que es una cuenta de depósito a la vista en el banco con el que se celebrará el contrato de dispersión. En algunos casos el cliente debe designar “Administradores” en el contrato, es decir personas designadas para autorizar y ejecutar operaciones.

3.1 HSBC

El cliente debe contar con una cuenta dispersora en el banco.

El cliente debe de llenar un layout de asignación de cuentas para poder llevar a cabo el proceso de asignación de cuentas a los terceros, quienes deberán tener una cuenta de depósito de dinero a la vista en el banco.

Para llevar a cabo la dispersión la metodología es la siguiente:

1. Alta de cuentas de terceros para dispersión.
2. El cliente debe transmitir a los sistemas del banco la información correspondiente a las transferencias en un horario de lunes a viernes de 8:00 a 21:00 horas o el sábado de 8:00 a 20:00 horas.
3. El banco procederá a la validación y llevará a cabo la transferencia, o bien procederá a la devolución. El cargo a la cuenta dispersora se llevará a cabo en la fecha de aplicación de la transferencia correspondiente. En caso de que la cuenta no tenga fondos suficientes el banco rechazará la transferencia y notificará al cliente mediante el sistema. Una vez efectuada la transferencia el banco informará a través del Sistema Conexión Empresarial Internet mediante la emisión del Folio de Transacción.

4. El cliente puede obtener un comprobante de operación de cada dispersión de nómina en donde se indiquen los abonos exitosos y los rechazados.

3.2 BANORTE

Las transferencias sólo se podrán realizar entre aquellas cuentas registradas por el banco a petición del cliente o bien aquellas que hayan sido dadas de alta en el software por el administrador o usuarios autorizados. El cliente debe solicitar a terceros la documentación necesaria para la apertura de estas cuentas.

El cliente deberá de tener saldos suficientes y disponibles en las cuentas a las que se pretenda efectuar cargos, tanto por el importe de la operación como por las comisiones que se generen por la misma.

3.3 SANTANDER

Desde la cuenta dispersora se realizarán las transferencias hacia las distintas cuentas de depósito que el cliente determine como beneficiarias del servicio. En el contrato se especifica que las partes acuerdan utilizarán invariablemente el sistema y será a través del mismo que se transmitirán toda la información de los traspasos solicitados por el cliente.

El cliente debe proporcionar al banco la información de la dispersión con al menos un día de anticipación a través del sistema, deberá proporcionar los nombres, cantidades y número de cuenta de cada beneficiario.

3.4 BBVA BANCOMER

El cliente deberá tener contratado el servicio de banca electrónica con Bancomer (Bancomer.com, BBVA Cash, Bancomer Net Cash u otro). El cliente deberá enviar un archivo electrónico con las características que se le indiquen o bien capturar de manera individual a cada trabajador bajo las características que se le soliciten en la banca electrónica.

El cliente debe enviar las instrucciones con al menos un día de anticipación, proporcionando nombre, institución de crédito a la que se hará la transferencia, número de cuenta o CLABE, importe y demás datos que se le soliciten. La instrucción de pago será con cargo a la cuenta dispersora que el cliente tenga en el banco.

La cuenta dispersora debe contar con los fondos suficientes, de otra manera el banco no realizará la transferencia y el cliente libera de toda responsabilidad a Bancomer.

3.5 BANAMEX

Conforme a las instrucciones del cliente Banamex realizará depósitos realizando el cargo a la cuenta global (cuenta dispersora) y depositando a cualquier otra cuenta que el cliente indique. El cliente puede modificar las personas para efectos del servicio de nómina Banamex proporcionando al banco, con por lo menos 10 días hábiles de anticipación mediante comunicación escrita debidamente firmada por sus administradores legales, informando las modificaciones que desee efectuar al anexo A.

Además en todos los contratos se especifica que los bancos autorizan a los clientes a solicitar en nombre de sus empleados las aperturas de cuenta, siempre que se comprometan a dar ellos a firmar los contratos correspondientes y le hagan llegar esta documentación al banco. Los bancos entregan al cliente tarjetas y números confidenciales de las mismas para que el cliente las resguarde y en su momento haga entrega de las mismas a sus empleados.

3.6 AFIRME

El Cliente debe enviar a Afirme por medio magnético o cualquier otro medio, la información necesaria para el pago de nómina a sus empleados: nombres completos, números de cuenta y cantidades a pagar a cada uno. Todo dentro de los horarios establecidos en el servicio de AfirmeNet: Lunes a viernes de 2:00 a 10:30 P.M. y Sábados y Domingos las 24 horas.

3.7 INBURSA

No se encontró información sobre el procedimiento de dispersión de nómina de esta institución.

4.- Cobro del servicio.

En algunos contratos se mencionan comisiones que se cobrarán por el servicio de dispersión.

Tabla 22. Comisiones cobradas en el servicio de dispersión
(Revisión de los portales bancarios y contratos de adhesión)

BBVA BANCOMER	BANAMEX	IXE- BANORTE	Santander	HSBC	AFIRME	INBURSA
1) Nómina: \$0 2) Comisión por plástico entregado: No dice monto.	1) Abono tarjetas nómina Banamex/Invermático = \$4.00 2) Abono de Nómina mismo día TEF Págomático=\$ 5.00 3) Abono de nómina mismo día por nómina Banamex=\$4.00	1) Costo adicional por dispersión de Nómina tradicional (Programada): \$3.00 2) Costo adicional por dispersión de Nómina en Línea (No programada): \$4.00 3) Transmisión de Archivo de Nómina: \$0.00 4) Transmisión SIGA alta de empleados=\$ 0.00 5) Transmisión SIGA dispersión de pagos=\$0.00 6) Transmisión SIGA consulta de archivos=\$0.00	1) Pago de nómina Santander: \$5.00 2) Pago de nómina interbancaria: \$6.00 3) Operación o transacción de dispersión: \$5.00 4) Operaciones adicionales a las 500 dispersiones de Nómina Santander (E-Pyme mejorado): \$ 3.00	1) Nómina: \$4.50 2) Pago de nómina: \$4.00 3) Renta de cajero (mensual)* *Las cantidades se establecen en el anexo de comisiones que no está disponible en internet.	1) Por cada depósito a las cuentas individuales de nómina \$5.00* *La comisión no aplica en paquetes.	1) Traspaso NÓMINA: \$4.64 (IVA incluido)

Tabla 23. Resumen de características

BBVA BANCOMER	BANAMEX	IXE- BANORTE	SANTANDER	HSBC	AFIRME	INBURSA
Fecha de contrato						
<p>Página de internet Contrato de pagos electrónicos</p> <p>(Consultado el 26 de julio del 2016)</p> <p>No hay contrato vigente en el RECA ya que CONDUSEF no lo considera Contrato de Adhesión.</p>	<p>RECA: 0300-434-000611/09-03009-0315</p> <p>Contrato de prestación de servicios de banca electrónica para personas físicas con actividad empresarial y pymes 2008 (historial 2015)</p> <p>(Consultado el 26 de julio del 2016)</p>	<p>RECA: 0351-434-003831/06-00724-0115</p> <p>Contrato de servicios de banca electrónica.</p> <p>2009 (Historial 2015)</p> <p>(Consultado el 26 de julio del 2015)</p>	<p>RECA: 0307-437-015996/06-11693-1215</p> <p>Contrato único para personas morales.</p> <p>2014 (Historial 2016)</p> <p>(Consultado el 26 de julio de 2016)</p>	<p>RECA: 0310-433-020415/02-04952-0615</p> <p>Contrato de prestación de servicios de banca múltiple.</p> <p>RECA: 0310-434-012403/01-19649-0513</p> <p>Contrato de Nómina HSBC NET.</p> <p>(Consultados el 26 de julio del 2016)</p>	<p>RECA: 0325-437-021318/01-04143-0415</p> <p>Historial 2015</p> <p>(Consultado el 26 de julio de 2016)</p>	<p>No hay contrato vigente que hable del servicio de dispersión de nómina.</p>
¿Se dice de manera directa que la dispersión puede realizarse en una cuenta de otro banco?						
<p>No</p> <p>El contrato establece que, entre otros datos, se debe capturar el nombre de la institución en donde se depositará la nómina, sin embargo, en el portal de Bancomer se establece que con el servicio de “Bancomer.com” la dispersión de nómina es a cuentas Bancomer. Por otra parte, con “Bancomer Net Cash” si permite dispersión a cuentas de otros bancos.</p>	<p>Sí</p> <p>Se especifican las dos opciones: depósitos a cualquier cuenta y depósitos a cuentas de Banamex. (Cláusula Décima quinta)</p>	<p>Sí</p> <p>Se especifica el pago de nómina como uno de los servicios incluidos en banca electrónica para empresas. Hay varios planes de cobro, que están sujetos a mantener cierto saldo en cuentas de captación (plan 4) o a no exceder cierto límite de transacciones (menos de 200 puede estar en plan 1200). En todos los planes el cobro por dispersión de nómina es 0.00, pero cambia el precio de SPEI y transferencias a otros bancos.</p>	<p>Sí</p> <p>Puede ser bajo dos modalidades: Nómina o pago de proveedores, en cualquier caso puede ser a una cuenta en el banco o en alguna otra institución.</p>	<p>No</p>	<p>No.</p> <p>En el párrafo 62 menciona que: “Las instrucciones se perfeccionarán mediante el abono a las cuentas de depósito bancario de dinero a la vista que cada empleado mantenga aperturada con Afirme para dichos efectos.”</p>	<p>No.</p> <p>En su portal menciona que se hacen trasposos de nómina, diferentes a las transferencias interbancarias.</p>

BBVA BANCOMER	BANAMEX	IXE- BANORTE	SANTANDER	HSBC	AFIRME	INBURSA
Comisiones por cancelación						
No.	No. El contrato puede ser cancelado por cualquiera de las partes notificando 30 días hábiles antes. El cliente debe entregar al banco el software que se hubiese instalado en las computadoras del cliente.	No.	No.	No	No	No hay comisiones registradas por cancelar el portal de Banca Electrónica de Inbursa.
Proceso para abrir cuentas de nómina a empleados						
El cliente puede solicitar a Bancomer la apertura de cuentas para sus empleados.	El cliente autoriza a sus administradores a recibir por parte de Banamex las tarjetas de débito y números confidenciales para sus empleados y se compromete a devolver a Banamex las constancias de recepción de tarjeta y solicitud de tarjeta de nómina.	El cliente puede solicitar a terceros la documentación necesaria y resguardarla.	El cliente puede solicitar la apertura de cuentas para personas que vayan a recibir transferencias, pero el trámite lo hace el banco.	En el contrato se especifica que el Banco puede dar al cliente, de manera discrecional, un stock de tarjetas, contratos y sobres con el NIP de cada tarjeta para que el cliente la entregue a terceros. El cliente se hace responsable de recabar la documentación necesaria y enviarla al banco de manera electrónica para que el banco proceda a abrir la cuenta.	Afirme proporciona los formatos de los contratos correspondientes al cliente y éste se hace responsable de recopilar la información necesaria y custodiar los documentos. Asimismo, el cliente debe entregar las tarjetas de nómina y deberá integrar cada acuse de recibo que le corresponda.	Se debe de dar de alta a los empleados en el sistema y recopilar los documentos. En el portal no especifica si las tarjetas se pueden dar en la empresa.

Anexo III: Características de los contratos y comisiones en cuentas de nómina

1.- Alcance del ejercicio

Se revisaron los contratos de adhesión, carátulas y folletos informativos de 7 bancos que concentran el 96.6 por ciento de las cuentas de nómina.⁶²

2.- Tipificación del servicio

Las cuentas de nómina son muy similares a las cuentas de depósito, sin embargo tienen la característica distintiva de que las condiciones del contrato están condicionadas a que haya depósitos de nómina. Esta condición está limitada normalmente a que la empresa utilice los servicios de dispersión que ofrece el banco.

Las transacciones que ofrecen son básicamente las mismas que las de otras cuentas de depósito. Los 5 bancos analizados manejan 18 modalidades de 12 cuentas de nómina, de las cuales 5 son básicas. Las modalidades consideradas incluyen las opciones que tienen las cuentas para cambiar sus formas de cobro así como la opción a tener chequera. Cabe mencionar que la mayoría de las cuentas ofrecidas por Bancomer y Banamex tienen correspondencia con cuentas depósito que no son de nómina, ya que son transformadas cuando no hay dispersión.

Las tablas que se presentan a continuación contienen las cuentas de nómina y los criterios respectivos para que los contratos mantengan sus condiciones:

⁶² CNBV

Tabla 24. Cuentas básicas de nómina

Cuenta	Criterio y principales características
Afirme – Visión Nómina Básica	Se puede disponer de efectivo en cajeros y en sucursales de Afirme, así como realizar compras con la tarjeta de débito. Con esta cuenta, las compras sólo se pueden realizar dentro del territorio mexicano. Si en 6 meses la cuenta no recibe depósitos de nómina se transforma en una Cuenta Básica para el Público en General.
Banorte- Suma Nómina (Cuenta básica)	Si la cuenta no recibe depósitos durante 6 meses consecutivos, Banorte la transforma en una Cuenta Básica para el público en general. En cuanto a transferencias y disposiciones de efectivo permite el uso de cualquier cajero automático y la sucursal, en la cual también se pueden realizar transferencias y cualquier medio para recibir depósitos. Lo único que puede realizar en Banca Electrónica es consultar saldos. Una característica de esta cuenta es que es cancelada al contratar otra de nómina. Asimismo, tiene servicio de domiciliación.
Bancomer-Tarjeta Nómina (Cuenta básica)	Si deja de recibir depósitos de nómina por 6 meses se convierte en una cuenta básica para el público en general. Esta cuenta permite la disposición de efectivo a través de cualquier cajero automático además de transferencias a través de Línea Bancomer. Asimismo, puede usar la sucursal, línea Bancomer, cajeros y banca electrónica para consultas. El contrato no es claro sobre las transferencias en sucursal. Asimismo, establece la posibilidad del servicio de domiciliación.
Banamex – Cuenta Base (Cuenta Básica)	Se considera producto básico de nómina siempre que se hagan depósitos de nómina al amparo de un contrato con Banamex. Si no recibe depósitos durante 6 meses se vuelve Producto Básico General. Esta cuenta permite operaciones a través de medios electrónicos como la línea telefónica y banca por internet, asimismo permite retiros de efectivo en cualquier cajero automático, así como consultas. Tiene servicio de domiciliación.
HSBC-Cuenta Básica de Nómina	El contrato se vuelve Producto Básico General si el Cliente deja de recibir depósitos de nómina durante 6 meses consecutivos o si el Patrón avisa que terminó la relación laboral. Esta cuenta otorga una tarjeta de débito y no incluye servicios de banca electrónica o línea telefónica. Permite consultas de saldos, retiros en sucursal y cajeros automáticos, compras con tarjeta y el servicio de domiciliación.
Inbursa – Producto Básico de Nómina	Se pueden hacer operaciones de consulta y retiro de efectivo en cajeros automáticos, además de que permite utilizar banca por internet y domiciliar servicios.
Santander – Producto Básico de Nómina	Se requiere que el patrón disperse nómina a la cuenta para que su estatus se mantenga; en su defecto, se convierte en una cuenta básica para el público en general. Establece que el Patrón debe tener un contrato de dispersión de nómina. Esta cuenta permite consultas de saldos, retiros de efectivo a través de las sucursales y cajeros automáticos, y domiciliación.

Tabla 25. Cuentas no básicas de nómina

Cuenta	Criterio y principales características
Afirme- Visión Nómina	La Cuenta es de Nivel 4 y tiene los servicios de otras cuentas de depósito como lo son consultas, transferencias y retiros de efectivo a través de distintos medios de acceso. Éstos incluyen banca electrónica, banca por teléfono, sucursal y cajeros automáticos de cualquier banco. Incluye un seguro de vida gratuito.
Afirme - Líder Nómina	La Cuenta es de Nivel 4 y tiene los servicios de otras cuentas de depósito como lo son consultas, transferencias y retiros de efectivo a través de distintos medios de acceso. Éstos incluyen banca electrónica, banca por teléfono, sucursal y cajeros automáticos de cualquier banco. Incluye chequera y un seguro de vida gratuito.
Banorte- Nómina Banorte sin chequera	Las condiciones se mantienen mientras el empleado reciba depósitos de nómina. La Cuenta es de Nivel 4 y tiene los servicios de otras cuentas de depósito como lo son consultas, transferencias y retiros de efectivo a través de distintos medios de acceso. Éstos incluyen banca electrónica, banca por teléfono, sucursal y cajeros automáticos de cualquier banco. Asimismo, ofrece un seguro de vida sin costo adicional y un seguro para los fondos en caso de que la tarjeta sea clonada, robada o extraviada.
Banorte - Nómina Banorte 2	La cuenta es de nivel 2 y se cancela si en 90 días no hay ningún tipo de movimientos ni saldos. Tiene los servicios de otras cuentas de depósito como lo son consultas, transferencias y retiros de efectivo a través de distintos medios de acceso. Éstos incluyen banca electrónica, banca por teléfono, sucursal y cajeros automáticos de cualquier banco.
Banorte - Nómina Banorte 3	La cuenta es de nivel 3 y se cancela si en 90 días no hay ningún tipo de movimientos ni saldos. Tiene los servicios de otras cuentas de depósito como lo son consultas, transferencias y retiros de efectivo a través de distintos medios de acceso. Éstos incluyen banca electrónica, banca por teléfono, sucursal y cajeros automáticos de cualquier banco.
Banorte- Nómina Banorte con chequera	La Cuenta es de Nivel 4 y tiene los servicios de otras cuentas de depósito como lo son consultas, transferencias y retiros de efectivo a través de distintos medios de acceso. Éstos incluyen banca electrónica, banca por teléfono, sucursal y cajeros automáticos de cualquier banco. Además cuenta con chequera. Asimismo, ofrece un seguro de vida sin costo adicional y un seguro para los fondos en caso de que la tarjeta sea clonada, robada o extraviada.
Bancomer-Libretón	Se ofrece indistintamente a asalariados y personas físicas y se considera de nómina cuando reciben depósitos de nómina con el servicio de Bancomer. Si termina la relación laboral, Bancomer puede cambiar las condiciones del contrato o darlo por terminado avisando al Cliente con 30 días de anticipación. La Cuenta es de Nivel 4 y tiene los servicios de otras cuentas de depósito como lo son consultas, transferencias y retiros de efectivo a través de distintos medios de acceso. Éstos incluyen banca electrónica, banca por teléfono, sucursal y cajeros automáticos de cualquier banco. La cuenta incluye un seguro de vida.
Bancomer-Maestra Particulares	Se ofrece indistintamente a asalariados y personas físicas y se considera de nómina cuando reciben depósitos de nómina con el servicio de Bancomer. Si termina la relación laboral, Bancomer puede cambiar las condiciones del contrato o darlo por terminado avisando al Cliente con 30 días de anticipación. La Cuenta es de Nivel 4 y tiene los servicios de otras cuentas de depósito como lo son consultas, transferencias y retiros de efectivo a través de distintos medios de acceso. Éstos incluyen banca electrónica, banca por teléfono, sucursal y cajeros automáticos de cualquier banco. Además esta cuenta incluye chequera y seguro de vida.

Cuenta	Criterio y principales características
Banamex – Perfil ejecutivo (Pago por operación sin chequera)	El contrato cambia cuando deja de haber depósitos de nómina por 3 meses y, aunque no cambia de nombre, se asemeja al de una Cuenta Perfiles que es la que se ofrece al público. Para considerar un depósito como de nómina, se requiere que sea TEF y que el depósito sea con recibo de nómina o portabilidad. La Cuenta es de Nivel 4 y tiene los servicios de otras cuentas de depósito como lo son consultas, transferencias y retiros de efectivo a través de distintos medios de acceso. Éstos incluyen banca electrónica, banca por teléfono, sucursal y cajeros automáticos de cualquier banco. Además, incluye un seguro de vida. Cabe mencionar que el término “Pago por operación” está asociado –en Banamex- a que la cuenta debe mantener un saldo promedio mensual; esto sólo es en caso de que no se reciba dispersión.
Banamex – Perfil ejecutivo (Pago por operación con chequera)	El contrato cambia cuando deja de haber depósitos de nómina por 3 meses y, aunque no cambia de nombre, se asemeja al de una Cuenta Perfiles que es la que se ofrece al público. Para considerar un depósito como de nómina, se requiere que se haga a través del producto TEF que ofrece Banamex o portabilidad. La Cuenta es de Nivel 4 y tiene los servicios de otras cuentas de depósito como lo son consultas, transferencias y retiros de efectivo a través de distintos medios de acceso. Éstos incluyen banca electrónica, banca por teléfono, sucursal y cajeros automáticos de cualquier banco. Además, incluye un seguro de vida y chequera. Cabe mencionar que el término “Pago por operación” está asociado –en Banamex- a que la cuenta debe mantener un saldo promedio mensual.
Banamex – Perfil ejecutivo (Renta sin chequera)	El contrato cambia cuando deja de haber depósitos de nómina por 3 meses y, aunque no cambia de nombre, se asemeja al de una Cuenta Perfiles que es la que se ofrece al público. Para considerar un depósito como de nómina, se requiere que se haga a través del producto TEF que ofrece Banamex o portabilidad. La Cuenta es de Nivel 4 y tiene los servicios de otras cuentas de depósito como lo son consultas, transferencias y retiros de efectivo a través de distintos medios de acceso. Éstos incluyen banca electrónica, banca por teléfono, sucursal y cajeros automáticos de cualquier banco. Además, incluye un seguro de vida. Cabe mencionar que el término “Renta” está asociado –en Banamex- a que se cobra un manejo de cuenta mensual; este se cobra sólo en caso de que la cuenta no reciba dispersión.
Banamex – Perfil ejecutivo (Renta con chequera)	El contrato de perfil ejecutivo cambia cuando deja de haber depósitos de nómina por 3 meses y, aunque no cambia de nombre, se asemeja al de una Cuenta Perfiles que es la que se ofrece al público. Para considerar un depósito como de nómina, se requiere que se haga a través del producto TEF que ofrece Banamex o portabilidad. La Cuenta es de Nivel 4 y tiene los servicios de otras cuentas de depósito como lo son consultas, transferencias y retiros de efectivo a través de distintos medios de acceso. Éstos incluyen banca electrónica, banca por teléfono, sucursal y cajeros automáticos de cualquier banco. Además, incluye un seguro de vida y chequera. Cabe mencionar que el término “Renta” está asociado –en Banamex- a que se cobra un manejo de cuenta mensual; este se cobra sólo en caso de que la cuenta no reciba dispersión.
Banamex – Pagomático (Pago por operación)	El contrato cambia cuando deja de haber depósitos de nómina por 3 meses y, aunque no cambia de nombre, se asemeja al de una Cuenta Perfiles que es la que se ofrece al público. Para considerar un depósito como de nómina, se requiere que se haga a través del producto TEF que ofrece Banamex o portabilidad. La Cuenta es de Nivel 4 y tiene los servicios de otras cuentas de depósito como lo son consultas, transferencias y retiros de efectivo a través de distintos medios de acceso. Éstos incluyen banca electrónica, banca por teléfono, sucursal y cajeros automáticos de cualquier banco. Además, incluye un seguro de vida. Cabe mencionar que el término “Pago por operación” está asociado –en Banamex- a que la cuenta debe mantener un saldo promedio mensual; esto sólo es en caso de que no se reciba dispersión. No incluye chequera.

Cuenta	Criterio y principales características
Banamex – Pagomático (Renta)	El contrato cambia cuando deja de haber depósitos de nómina por 3 meses y, aunque no cambia de nombre, se asemeja al de una Cuenta Perfiles que es la que se ofrece al público. Para considerar un depósito como de nómina, se requiere que se haga a través del producto TEF que ofrece Banamex o portabilidad. La Cuenta es de Nivel 4 y tiene los servicios de otras cuentas de depósito como lo son consultas, transferencias y retiros de efectivo a través de distintos medios de acceso. Éstos incluyen banca electrónica, banca por teléfono, sucursal y cajeros automáticos de cualquier banco. Además, incluye un seguro de vida. Cabe mencionar que el término “Renta” está asociado –en Banamex- a que se cobra un manejo de cuenta mensual; este se cobra sólo en caso de que la cuenta no reciba dispersión.
HSBC-Nómina Ejecutiva sin chequera	Cuando se dejen de recibir depósitos de nómina, se empieza a cobrar una comisión. La Cuenta es de Nivel 4 y tiene los servicios de otras cuentas de depósito como lo son consultas, transferencias y retiros de efectivo a través de distintos medios de acceso. Éstos incluyen banca electrónica, banca por teléfono, sucursal y cajeros automáticos de cualquier banco. Incluye un seguro por desempleo e invalidez.
HSBC- Nómina Flexible	Inicialmente, la cuenta tiene un límite de depósitos mensuales de \$ 10,000. Sin embargo, al completarse la información del cliente puede usarse como cualquier otra cuenta nivel 4, sin un límite específico de depósito. Se pueden realizar operaciones en TPVs, cajeros y corresponsales. El banco la puede cancelar si en tres meses no recibe depósitos de nómina o aplicar la comisión establecida para este caso.
Inbursa – Nómina Efe	La Cuenta es de Nivel 4 y tiene los servicios de otras cuentas de depósito como lo son consultas, transferencias y retiros de efectivo a través de distintos medios de acceso. Éstos incluyen banca electrónica, sucursal y cajeros automáticos de cualquier banco. Se le pueden realizar depósitos a la cuenta en sucursales de Bancomer y retirar de manera gratuita en cajeros de Scotiabank. Se vuelve Cuenta Efe si deja de recibir depósitos de nómina durante 3 meses.
Santander - Supernómina	A través del folleto de comisiones se puede saber que esta cuenta tiene opción a chequera, además de los servicios de Banca Electrónica. Permite que se realicen transferencias electrónicas y retiros de efectivo en cualquier cajero. Requiere dispersión de nómina para mantener gratuito el servicio de Banca Electrónica.

Fuente: Elaboración propia con información de los portales bancarios. Por simplicidad no se reporta cada modalidad por separado.

3.- Procedimiento para dar de alta cuentas de nómina

Como se mencionó anteriormente, la mayoría de los bancos condicionan que la cuenta se otorgue a empleados de empresas que contrataron el servicio de dispersión con el banco o que usen el mecanismo de portabilidad de nómina. Banorte y Bancomer requieren que el interesado lleve una carta membretada o una constancia de trabajo emitida por la empresa que los haya contratado, asimismo, Banorte requiere que se tenga contratada Nómina Banorte por parte de la empresa, mientras que Bancomer requiere que ésta pueda realizar depósitos de sueldo en Bancomer. Santander sólo apela a la regulación de portabilidad e invita a los interesados a cambiar su nómina con este mecanismo. Banamex requiere que la empresa tenga contratado el servicio de dispersión para otorgar la cuenta básica de nómina, mientras que para las cuentas no básicas sólo requiere que se presenten recibos de nómina y se comprueben ingresos mensuales por \$4000 o más. Por último HSBC otorga la cuenta tan sólo presentando una identificación y un comprobante de domicilio. En la siguiente tabla se presenta el banco y los requisitos para contratar las cuentas de nómina:

Tabla 26. Requisitos para Contratar una Cuenta de Nómina

Banco	Requisitos
Afirme	Se debe entregar: -Comprobante de domicilio -Identificación oficial vigente
Banorte	Si la empresa contrató Nómina Banorte, se puede obtener el producto a través de ella o acudir a una sucursal con alguno de los siguientes documentos: -Identificación oficial -Constancia de antigüedad en el trabajo emitida por la empresa. -Comprobante de domicilio Si la empresa no cuenta con Nómina Banorte se debe llenar el formato de transferencia de salario (portabilidad de nómina).
Bancomer	La empresa debe poder hacer depósitos de sueldo en Bancomer y el interesado debe ir a cualquiera de las sucursales del banco con: -Identificación oficial. -Comprobante de domicilio de preferencia a tu nombre. -El monto de apertura requerido para la cuenta. (Tarjeta Nómina \$0, Libretón \$2000, Maestra \$ 3000). -Número de celular vigente También existe la opción de que la cuenta se abra en la empresa a través del servicio de apertura de cuentas que ofrece Bancomer
Banamex - Cuenta Base	Presentar: -Una identificación oficial -Comprobante de domicilio
Banamex - Cuentas no básicas	Se deben comprobar ingresos por \$6000 mensuales para Perfil Ejecutivo y \$4000 para Pagomático y presentar: -Una identificación oficial -Comprobante de domicilio -Recibos de nómina de 2 meses.
HSBC	Se requiere ir a la sucursal y mostrar: -Identificación oficial -Comprobante de domicilio. *No se encontraron los requisitos de Nómina Ejecutiva con chequera
Inbursa	La empresa debe tener contratado el servicio de dispersión de nómina y dar de alta al empleado. Ésta se hace responsable de recopilar los siguientes documentos: -Contrato global y cuadro informativo -Copia de identificación oficial -Copia de comprobante de domicilio
Santander	La cuenta no se puede abrir en sucursal, sólo a través de la empresa con Banca Electrónica Empresarial. Se debe entregar: -Identificación oficial vigente -Comprobante de domicilio

Fuente: Elaboración propia con información de los portales bancarios.

4.- Cobro del servicio

Las cuentas de nómina manejan prácticamente los mismos servicios que las de depósito, sin embargo, al recibir depósitos de nómina, los bancos exentan a los usuarios algunas comisiones. Lo más común es que se exente el manejo de cuenta. Algunos bancos como Banamex y Santander exentan otras comisiones. Adicional al manejo de cuenta, Banamex exenta la comisión por reposición de tarjeta extraviada. Por otro lado, Santander exenta al usuario de la comisión por banca electrónica aunque exige un saldo mínimo. Cabe mencionar que los bancos no cobran una comisión por cancelar la cuenta de depósito.

En este sentido, la siguiente tabla compara tres tipos de comisiones:

- Acceso.- aquellas que se cobran para tener la cuenta o accesorios asociados a ella.
- Uso.- aquellas que se cobran por transacciones hechas a través de la infraestructura del banco (medios electrónicos o sucursal)
- Penalización.- aquellas cobradas por alguna acción del cliente que perjudicó al banco.

En las siguientes tablas se muestran los tres tipos de comisiones y se indica si la dispersión de nómina permite exentarlas. La expresión “NA” indica que el servicio no es ofrecido para esa cuenta.

Tabla 27. Comisiones por acceso y cancelación

Banco	Cuenta/ Servicio	Contratación y apertura	Saldo promedio para exentar manejo de cuenta	Manejo de cuenta	Banca por internet	Emisión y/o reposición de token	Reposición de plástico	Cancelación
Afirme	Visión Nómina Básica	0	NA	0	NA	NA	0	0
Afirme	Visión Nómina Afirme	0	NA	0	25	0 el primero y 80 el segundo	70	0
Afirme	Líder Nómina	0	NA	0	25	0 el primero y 80 el segundo	70	0
Banorte	Suma Nómina (Cuenta básica)	0	NA	0	0	NA	0	0
Banorte	Nómina Banorte sin chequera	0	1200*	80*	0	0 el primero y 85 la reposición	125	0
Banorte	Nómina Banorte 2	0	1200*	80*	0	0 el primero y 85 la reposición	125	0
Banorte	Nómina Banorte 3	0	1200*	80*	0	0 el primero y 85 la reposición	125	0
Banorte	Nómina Banorte con chequera	0	3000*	160*	0	0 el primero y 85 la reposición	125	0
Bancomer	Tarjeta Nómina (Cuenta básica)	0	NA	0	NA	NA	0	0
Bancomer	Libretón	0	4000*	170*	0	0	125	0
Bancomer	Maestra Particulares	0	8000	390	0	0	125	0

Banco	Cuenta/ Servicio	Contratación y apertura	Saldo promedio para exentar manejo de cuenta	Manejo de cuenta	Banca por internet	Emisión y/o reposición de token	Reposición de plástico	Cancelación
Banamex	Cuenta Base (Cuenta Básica)	0	NA	0	0	0	0	0
Banamex	Perfil ejecutivo (Pago por operación sin chequera)	0	1500*	145*	0	0	125	0
Banamex	Perfil ejecutivo (Pago por operación con chequera)	0	4500*	250*	0	0	125	0
Banamex	Perfil ejecutivo (Renta sin chequera)	0	NA	40*	0	0	125	0
Banamex	Perfil ejecutivo (Renta con chequera)	0	NA	55*	0	0	125	0
Banamex	Pagomático (Pago por operación)	0	1500*	145*	0	0	125*	0
Banamex	Pagomático (Renta)	0	NA	40*	0	0	125*	0
HSBC	Cuenta Básica de Nómina	0	NA	0	0	NA	0	0
HSBC	Nómina Ejecutiva sin chequera	0	NA	250**	0	0	100	0
HSBC	Nómina Flexible	0	NA	250**	0	0	100	0
HSBC	Nómina Ejecutiva con chequera	0	NA	250**	0	0	100	0
Inbursa	Producto Básico de Nómina	0	NA	0	0	Sin información	0	0
Inbursa	Nómina Efe	0	30000	139*	0	0 el primero y 174 la reposición	35	0
Santander	Supercuenta básica	0	2000	0	NA	NA	0	0
Santander	Supernómina	0	2000	140	19.9*	250	75	0

Fuente: Elaboración propia con información publicada por los bancos en sus portales de internet y del Registro de Contratos de Adhesión proporcionado por CONDUSEF.

*Se exenta o no aplica cuando existe dispersión de nómina a la cuenta.

**HSBC cobra una comisión de \$250 por no recibir depósitos de nómina durante tres meses.

Tabla 28. Comisiones por uso

Banco	Cuenta/ Servicio	Transferencias propio banco por teléfono	Transferencias propio banco por internet	Transferencias interbancarias por internet	Transferencias interbancarias en sucursal	Cheques libres	Cheques
Afirme	Visión Nómina Básica	NA	NA	NA	NA	NA	NA
Afirme	Visión Nómina Afirme	0	0	3 (CECOBAN) 6 (SPEI)	10 (CECOBAN) 75 (SPEI)	NA	NA
Afirme	Líder Nómina	0	0	3 (CECOBAN) 6 (SPEI)	10 (CECOBAN) 75 (SPEI)	Todos	0
Banorte	Suma Nómina (Cuenta básica)	NA	NA	NA	NA	NA	NA
Banorte	Nómina Banorte sin chequera	0	0	0 (SPEI o CECOBAN)	10 (TEF) 75(SPEI)	NA	NA
Banorte	Nómina Banorte 2	0	0	0 (SPEI o CECOBAN)	10 (TEF) 75(SPEI)	NA	NA
Banorte	Nómina Banorte 3	0	0	0 (SPEI o CECOBAN)	10 (TEF) 75(SPEI)	NA	NA
Banorte	Nómina Banorte con chequera	0	0	0 (TEF) 5.5 (SPEI)	10 (TEF) 75(SPEI)	4	14
Bancomer	Tarjeta Nómina (Cuenta básica)	0	0	NA	NA	NA	NA
Bancomer	Libretón	0	0	3 (CECOBAN) y 5(SPEI)	12 (CECOBAN) y 112 (SPEI)	NA	NA
Bancomer	Maestra Particulares	0	0	3 (CECOBAN) y 5(SPEI)	12 (CECOBAN) y 112 (SPEI)	2	15
Banamex	Cuenta Base (Cuenta Básica)	0	0	0 (SPEI o CECOBAN)	NA	NA	NA
Banamex	Perfil ejecutivo (Pago por operación sin chequera)	0	0	3 (CECOBAN) y 3.5 (SPEI)	35 (CECOBAN) 108 (SPEI)	NA	NA
Banamex	Perfil ejecutivo (Pago por operación con chequera)	0	0	3 (CECOBAN) y 3.5 (SPEI)	35 (CECOBAN) 108 (SPEI)	0	13
Banamex	Perfil ejecutivo (Renta sin chequera)	0	0	3 (CECOBAN) y 3.5 (SPEI)	35 (CECOBAN) 108 (SPEI)	NA	NA
Banamex	Perfil ejecutivo (Renta con chequera)	0	0	3 (CECOBAN) y 3.5 (SPEI)	35 (CECOBAN) 108(SPEI)	5	13
Banamex	Pagomático (Pago por operación)	0	0	3 (CECOBAN) y 3.5 (SPEI)	35 (CECOBAN) 108 (SPEI)	NA	NA
Banamex	Pagomático (Renta)	0	0	3 (CECOBAN) y 3.5 (SPEI)	35 (CECOBAN) 108 (SPEI)	NA	NA
HSBC	Cuenta Básica de Nómina	NA	NA	NA	NA	NA	NA

Banco	Cuenta/ Servicio	Transferencias propio banco por teléfono	Transferencias propio banco por internet	Transferencias interbancarias por internet	Transferencias interbancarias en sucursal	Cheques libres	Cheques
HSBC	Nómina Ejecutiva sin chequera	0	0	4 (CECOBAN) 0 (SPEI)	100 (SPEI)	NA	NA
HSBC	Nómina Flexible	0	0	4 (CECOBAN)	NA	NA	NA
HSBC	Nómina Ejecutiva con chequera	0	0	4 (CECOBAN) 0 (SPEI)	100 (SPEI)	Todos	0
Inbursa	Producto Básico de Nómina	Sin información	Sin información	Sin información	Sin información	Sin información	Sin información
Inbursa	Nómina Efe	0	0	0 (CECOBAN) 4.5 (SPEI)	15 (CECOBAN) 20 (SPEI)	Todos	0
Santander	Supercuenta básica	NA	NA	NA	NA	NA	NA
Santander	Supernómina	NA	0	0 (SPEI o CECOBAN)	35 (CECOBAN) 100 (SPEI)	15	13

Fuente: Elaboración propia con información publicada por los bancos en sus portales de internet y del Registro de Contratos de Adhesión proporcionado por CONDUSEF. Por simplicidad no se muestran todas las comisiones por uso.

Tabla 29. Comisión por penalización

Banco	Cuenta/ Servicio	Aclaraciones impropedentes	Sobregiro con cheque
Afirme	Visión Nómina Básica	0	NA
Afirme	Visión Nómina Afirme	300	NA
Afirme	Líder Nómina	300	900
Banorte	Suma Nómina (Cuenta básica)	0	NA
Banorte	Nómina Banorte sin chequera	150	NA
Banorte	Nómina Banorte 2	150	NA
Banorte	Nómina Banorte 3	150	NA
Banorte	Nómina Banorte con chequera	150	900
Bancomer	Tarjeta Nómina (Cuenta básica)	0	NA
Bancomer	Libretón	0	NA
Bancomer	Maestra Particulares	0	969
Banamex	Cuenta Base (Cuenta Básica)	0	NA
Banamex	Perfil ejecutivo (Pago por operación sin chequera)	0	NA
Banamex	Perfil ejecutivo (Pago por operación con chequera)	0	900
Banamex	Perfil ejecutivo (Renta sin chequera)	0	NA
Banamex	Perfil ejecutivo (Renta con chequera)	0	900
Banamex	Pagomático (Pago por operación)	0	NA
Banamex	Pagomático (Renta)	0	NA
HSBC	Cuenta Básica de Nómina	0	NA
HSBC	Nómina Ejecutiva sin chequera	300	NA
HSBC	Nómina Flexible	300	NA
HSBC	Nómina Ejecutiva con chequera	300	900
Inbursa	Producto Básico de Nómina	0	Sin información
Inbursa	Nómina Efe	0	0
Santander	Supercuenta básica	0	NA
Santander	Supernómina	0	890

Fuente: Elaboración propia con información publicada por los bancos en sus portales de internet y del Registro de Contratos de Adhesión proporcionado por CONDUSEF. Por simplicidad no se muestran todas las comisiones por penalización.

Anexo IV: Características de los contratos y comisiones en créditos de nómina

Tabla 30. Características de Créditos de Nómina

Banco	Producto	Tipo de Crédito ^{1/}	Montos ^{2/}		Plazos mínimo y máximo (meses)	Comisión ^{3/}			Tasa Anual (sin IVA)	CAT Promedio (sin IVA)
			Min	Max		Apertura	Disposición	Otra		
Bancomer	Creditón nómina	Crédito de Nómina Común	\$2,000	\$750,000	36 a 60	\$0	N.A.	Pago único del seguro.	18% hasta 34%	CAT 33.73% (quincenal) CAT 33.43% (mensual)
Banamex	Crédito nómina Banamex	Revolvente	\$2,000	\$ 500,000 o 12 m.s.	tradicional 36 pensionados 60	\$0	\$ 50 (+ IVA)	Impresión estado de cuenta \$ 30 (+ IVA)	Promedio ponderada del 28% anual	CAT 31.9%
Santander	Super nómina 24x7			\$500,000	6, 12, 18, 24, 36, 48 o 60	\$0	0% a 2.25% +IVA		15% a 39.5%	CAT 40.94%
	Crédito de nómina	Revolvente	\$2,000	\$400,000	6 a 60	240 + IVA	\$120	por cobranza 5% + I.V.A.	15% a 45%	CAT 31.3%
Banorte	Adelanto de nómina (Liquidez)	Revolvente y Anticipo	\$300	\$10,000	2	\$0	\$50		Tasa fija 37%	CAT 49.9%
	Credipensiones	Revolvente	\$2,000	\$150,000	60					CAT 26.1%
HSBC	Anticipo Nómina	Crédito de Nómina Común	\$1,500	\$350,000 o 11 m.s.	6 a 36	\$0	comisión del cajero	Cobranza: \$250.00 por pago vencido	Promedio 29.0%	CAT 33.2%
Afirme	Crédito Mi Préstamo en Línea	Revolvente	\$2,000	\$150,000	36		\$0		39% (menor a \$30,000) y 29% (menor a \$150,000)	CAT 39.0%
	Anticipo Nómina	Anticipo Revolvente	\$500	\$4,000	2	\$50	\$50 más IVA		0%	CAT 24.1%
Inbursa	Crédito nómina efe	Crédito de Nómina Común	\$1,000 o 3 m.s.	\$300,000 o 5 m.s.	12 a 48	\$0	\$0		27.6 %	CAT 23.2%

Scotiabank	Préstamo de Nómina de Volada	Crédito de Nómina Común		\$500,000	12 a 60	\$0		\$100 por pago ext. \$30 estad c. ven	20.98 % (promedio ponderada)	CAT 23.5%
Bajío	Credibajío nómina	Crédito de Nómina Común		150,000	6 a 36	1%		\$40 estado c.	Tasa de interés fija 28% anual	CAT 37.2%
	Anticipo de Nómina	Anticipo y Revolvente	\$500	\$4,000	14 Días	\$0	\$50		0%	CAT 38.1% s
Banregio	Regio préstamo	Crédito de Nómina Común		5 m.s.	6, 12, 18, 24 y 36	\$200		Cobranza extrajurídica 5%	promedio ponderada del 39.73%	CAT 49.9%
Ixe	Ixe Tú nómina	Crédito de Nómina Común			12 a 36	1% del monto			24% anual sin IVA	CAT 27.76%
Multiva	Multinómina	Crédito de Nómina Común	\$3,000	6 m.s.	12,24 y 36	0		\$10 estado c.	promedio sin IVA 31.45 %	CAT 36.67%

Tabla 31. Características de Créditos de Nómina de Miembros de la AMDEN

Empresa	Posibles Acreditados	Montos (pesos)		Plazos mínimo y máximo (meses)	Comisión			Tasa Anual (%) (sin IVA)	CAT Promedio (%) (sin IVA)
		Min	Max		Apertura	Disposición	Otra		
KONDINERO	SNTE	3,000	200,000	12 a 48					
	IMSS	3,000	200,000	12 a 36	0%	0%	0%	n.e.	n.e.
Gobierno y Universidades									
Consumpago		5,000	1,000,000	9 a 60	1 % del importe	n.e.	n.e.	53.9	71.6
Crediamigo	Trabajadores de Gobierno	2,000	200,000	12 a 48	desde 0%	n.e.	n.e.	n.e.	82.6
	Jubilados y pensionados del Gobierno		200,000	hasta 36	desde 0%				
Credifiel	Trabajadores IP	2,000	50,000	12 a 24	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.
	Trabajadores de Gobierno	n.e.	n.e.	n.e.					
Crédito Maestro	SNTE base antigüedad menor a 25 años ^{1/1}	2,000	200,000	hasta 24	n.e.	n.e.	10 % de pagos adelantados ⁴	62.11	70.69
	IMSS pensionados y jubilados	2,000	200,000	12 a 48	n.e.	n.e.	0%	53.33	58.2
	IMSS confianza	2,000	200,000	12 a 48	n.e.	n.e.	5 % de pagos adelantados ⁴	57.64	64.56
	IMSS sindicalizados	2,000	200,000	6 a 48	n.e.	n.e.	10 % de pagos adelantados ⁴	57.64	64.56
	Gobierno base antigüedad menor a 25 años ^{1/2}	2,000	200,000	3 a 54	n.e.	n.e.	10 % de pagos adelantados ⁴	45.85	49.2
	Afiliados a la Secretaría de Salud*	2,000	200,000	3 a 54	n.e.	n.e.	5 % de pagos adelantados ⁴	57.34	64.15
	Trabajadores de la SCT ^{1/3}	2,000	200,000	12 a 48	0%	0%	0%	54.68	60.8
	Magisterio Estatal base*	2,000	200,000	3 a 54	n.e.	n.e.	10 % de pagos adelantados ⁴	57.94	64.97
	Magisterio Estatal confianza	2,000	100,000	hasta 24					
	CREDENZ	Gobiernos Estatales y Municipales, Secretarías, Sindicatos y Organizaciones	3,000	70,000	6 a 48	0%	n.e.	7.5 % de pagos adelantados	n.e.
Más Nómina	Empleados de planta o base del sector gobierno, educación, IP, salud y otros sectores con convenios	3,000	100,000	6 a 48	0 a 5	n.e.	n.e.	24 hasta 60	75.5
Financiera Fortaleza	Trabajadores de la UNAM, SEP, UT y ASF	n.e.	n.e.	6 a 36	0%	0%	0%	n.e.	n.e.
Exitus	Personal de PYMES	3,000	200,000	6 a 60	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.
	Jubilados y Pensionados	5,000	75,000	12 a 24					
Crédito Fácil		2,000	200,000	12 a 48	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.
Dimex		3,000	90,000	3 a 24	0%	n.e.	intereses de los siguientes 3 meses más IVA	n.e.	59.4
Sípresto		2,000	60,000	hasta 36	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.	94.42

Fuente: Páginas de Internet de los Bancos. Recuperado el 6 de mayo del 2013.

1/ Se consideran 3 tipos: Crédito de Nómina Común, Anticipo de Nómina y Revolventes. 2/ "m.s". es meses de sueldo.

3/ "pago ext." es pago extemporáneo, "estado c." es estado de cuenta, "estado c. ven." es estado de cuenta distinto al mes vigente.

8. Glosario

AMDEN: Asociación Mexicana de Empresas de Nómina

CAT: Costo Anual Total

CEMLA: Centro de Estudios Monetarios Latinoamericanos

CNBV: Comisión Nacional Bancaria y de Valores

CONDUSEF: Comisión Nacional para la Protección y Defensa de los Usuarios de Servicios Financieros

CR: Índice de Concentración

IFNBs: Intermediarios Financieros no Bancarios Regulados

IMSS: Instituto Mexicano de Seguridad Social

IMOR: Índice de Morosidad

INEGI: Instituto Nacional de Estadística y Geografía

INFONACOT: Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores

ISSSTE: Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado

LTOSF: Ley para la Transparencia y Ordenamiento de los Servicios Financieros

PFAE: Personas Físicas con Actividad Empresarial

RAGA: Rentabilidad Antes de Gasto Administrativo

RECO: Registro de Comisiones

SAT: Servicio de Atención Tributaria

SIC: Sociedad de Información Crediticia

SOFOM E.N.R.: Sociedad Financiera de Objeto Múltiple Entidad No Regulada

SOFOM E.R.: Sociedad Financiera de Objeto Múltiple Entidad Regulada

9. Referencias

Akerlof, George A. (1970). The Market for “Lemons”: Quality Uncertainty and the Market Mechanism. *The Quarterly Journal of Economics*, Volume 84(3), 488-500.

AMDEN (2015) “Informe Estadístico 2015.” Disponible en: <http://empresasdenomina.com.mx/estadisticas.html>

Banco de México (2008) “Circular 25/2008.” Disponible en: <http://www.banxico.org.mx/disposiciones/circulares/%7BDF7A17A-3960-7F27-F2F5-903E9294481A%7D.pdf>

Banco de México (2010) “Circular 22/2010.” Disponible en: http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5153087&fecha=26/07/2010

Banco de México (2012) “Circular 3/2012.” Disponible en: <http://www.banxico.org.mx/dyn/disposiciones/normativa/circular-3-2012/circular-3-2012-operaciones-i.html>

Banco de México (2015) “Reporte sobre las condiciones de competencia en el otorgamiento de crédito a las pequeñas y medianas empresas (PYME).” Disponible en: <http://www.banxico.org.mx/publicaciones-y-discursos/publicaciones/informes-periodicos/reporte-sobre-las-condiciones-de-competencia-en-lo/%7BB0D52028-C9F4-9410-0DA9-AA76BD9474AB%7D.pdf>

Banco de México (2016) “Comparecencia ante el Senado de la República.” Disponible en: <http://www.banxico.org.mx/publicaciones-y-discursos/discursos-y-presentaciones/presentaciones/%7B48731C4A-999E-6CB5-DDF0-1A5DAA9A1D46%7D.pdf>

Banco de México “Indicadores básicos de crédito de nómina.” Disponible en: <http://www.banxico.org.mx/sistema-financiero/publicaciones/indicadores-basicos-de-credito-de-nomina/indicadores-basicos-creditos-.html>

CNBV “Portafolio de Información.” Disponible en: <http://www.cnbv.gob.mx/Paginas/PortafolioDeInformacion.aspx>

CNBV-INEGI “Encuesta Nacional de Inclusión Financiera (ENIF).” Disponible en: <http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/proyectos/encuestas/hogares/especiales/enif/default.aspx>

Cohen, A. M., & Mazzeo, M. J. (2007). Market structure and competition among retail depository institutions. *The Review of Economics and Statistics*, 89(1), 60-74.

FONACOT (2013) “Autoevaluación Institucional Primer Trimestre 2013.” Disponible en: <http://www.fonacot.gob.mx/TransparenciaRendicionCuentas/Paginas/SeguimientoProgramasSectoriales.aspx>

FONACOT (2016) "Información Financiera Trimestral al 31 de marzo de 2016 y 2015." <http://www.fonacot.gob.mx/RelacionInversionistas/Informacion%20Financiera/1T%202016.pdf>

Ford, G. S., & Stern, M. (2011). Endogenous Sunk Cost, Quality Competition and Welfare. *Theoretical Economics Letters*, 1(03), 88. Disponible en: <http://www.phoenix-center.org/papers/TheoreticalEconomicsLettersQualityCompetition.pdf>

INEGI (2014) "Censo Económico 2014." Disponible en: <http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/proyectos/ce/ce2014/>

Ley para la Transparencia y Ordenamiento de los Servicios Financieros. Disponible en <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LTOSF.pdf>

Mota, M. (2004) "Competition policy." *Cambridge University Press*

Secretaría de Hacienda y Crédito Público (2016) "Disposiciones de carácter general a que se refiere el artículo 115 de la Ley de Instituciones de Crédito." Disponible en: <http://www.gob.mx/shcp/documentos/uif-marco-juridico-disposiciones-de-caracter-general.aspx>

Secretaría del Trabajo y Previsión Social (2015) "Informe de avance mensual de indicadores." Disponible en: <http://www.fonacot.gob.mx/nosotros/InformacionRelevante/Documents/MIR/2015/DICIEMBRE.pdf>

Viscusi, W. K., Harrington, J. E., & Vernon, J. M. (2005). Economics of regulation and antitrust. *MIT press*.

Stocking, G. W., & Mueller, W. F. (1955). The cellophane case and the new competition. *The American Economic Review*, 45(1), 29-63.



BANCO DE MÉXICO

www.banxico.org.mx