

Legislar

para la igualdad

63



CENTRO DE ESTUDIOS PARA EL ADELANTO
DE LAS MUJERES Y LA EQUIDAD DE GÉNERO

Oportunidad de retiro para las mujeres en México

SUMARIO: 1. *Introducción* 2. *Las mujeres y el mercado laboral* 3. *Sistemas de pensiones. ¿Son una alternativa para la independencia económica de las mujeres?* 4. *Sistema de pensiones privado* 5. *Las posibilidades de retiro de las mujeres. Algunos cálculos sobre el monto de su pensión* 6. *Privatización del sistema de pensiones del ISSSTE. Anexo estadístico. Bibliografía.*

Autoras: Ma. Luisa González Marín*, Patricia Rodríguez y Nadima Simón Domínguez**

En 1997 México llevó a cabo la sustitución del sistema de retiro basado en el apoyo intergeneracional por el de capitalización individual. Este sistema se aplicó a los trabajadores afiliados al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), que concentra a la mayoría (80%) de los trabajadores del sector privado con seguridad social. Las argumentaciones para su privatización afirmaban que las finanzas del fondo del IMSS estaban en proceso de quiebra y ese Instituto no podía soportar por más tiempo la carga de las pensiones. El Estado estaba utilizando recursos públicos para cubrir las pensiones y, por lo tanto, era un sistema regresivo.

“Debido a la falta de universalidad de la cobertura y a las diferencias de seguridad social, en términos redistributivos del ingreso, la seguridad social es un esquema regresivo a favor de quienes tienen empleo formal y en gran parte a costa de los más necesitados” (Ham, 2003: 239).

* Investigadora Titular “C” de Tiempo Completo, egresada de la Facultad de Economía de la UNAM y doctora en Estudios Latinoamericanos por la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, Investigadora del Instituto de Investigaciones Económicas de la UNAM, Profesora de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales. Ha publicado artículos en el tema de migración femenina, responsable del proyecto “Límites y desigualdades en el empoderamiento de las mujeres en el PRI, PAN y PRD”, financiado por Conacyt-Inmujeres, entre otros artículos más; ganadora del premio “Jesús Silva Herzog 2002” por el mejor artículo publicado en la Revista Problemas del Desarrollo IIE/UNAM.

** La Dra. Ma. Luisa González Marín fue ponente de este trabajo, por lo que sólo se incluyó su currículum vitae.

Otras argumentaciones hacían hincapié en que las condiciones sociales y económicas en que surgió este sistema habían cambiado, la población vive más tiempo, la esperanza de vida aumentó y la diferencia entre los trabajadores activos y los pensionados disminuyó. En 2002 había 3.4 trabajadores activos por cada jubilado, en 2010 habrá 2.0 y en 2020 sólo 1.3. Todos estos elementos hacían inviable el sistema de reparto intergeneracional. Además, como es común en estos casos, se ponían ejemplos de éxito en otros países con la privatización de sus sistemas de pensiones y se prometían mejores pensiones al final de la vida laboral. Sin embargo, cuando este nuevo sistema empezó a jubilar a los trabajadores, el resultado fue desastroso. Por ejemplo, Chile tuvo que modificar su sistema porque los trabajadores se jubilaban con una pensión mucho menor a su último salario, en el caso de las mujeres, según cálculos de Alberto Valencia, una mujer en Chile que gane dos salarios mínimos obtendrá al final de su vida laboral los siguientes resultados: si trabajó 40 años su pensión será el 64.8% de su sueldo, si trabajó 30 años obtendrá el 35.4% y con 20 años el 15.9%, en estos dos últimos casos no alcanzará la pensión mínima (Valencia: 2006).

Argentina, que también privatizó su sistema de pensiones, ha tenido que dar marcha atrás y volver a un sistema controlado por el Estado. Bolivia abandonó el esquema privatizador y regresó al de solidaridad intergeneracional. Sólo México insiste en privatizar, entró en vigor la nueva Ley del ISSSTE con el objeto de que los trabajadores que faltaban (del Estado y CFE) se incorporaran al sistema de cuentas individuales.

Sin embargo, tanto los detractores como los impulsores del nuevo sistema no se han ocupado de estudiar con suficiente profundidad las consecuencias para las mujeres. Por ejemplo, no se toman en cuenta en los cálculos actuariales ciertas

características particulares de las mujeres, como son: salarios bajos, jornadas de menos horas, las interrupciones en la vida laboral, inestabilidad en el empleo, segregación profesional, poca cobertura provisional y mayor esperanza de vida, factores que impactan las posibilidades de retiro de las mujeres.

Ante esta situación, en este trabajo nos propusimos presentar algunos efectos que la privatización de los sistemas de pensiones tendrán sobre las condiciones en que se jubilarán las trabajadoras mexicanas afiliadas al IMSS. Para el caso del ISSSTE se presentan sólo algunos cálculos actuariales sobre el futuro que aguarda a las mujeres cuando se retiren.

En las posibilidades de retiro de las mujeres están implícitos factores macroeconómicos que no pueden hacerse a un lado; por cuestiones de espacio no se tratarán como un tema aparte sino que serán incorporadas cuando se desarrollen cada uno de los apartados que componen esta ponencia.

2. Las mujeres y el mercado laboral

En las últimas dos décadas México ha experimentado grandes cambios económicos que se visualizan en el mercado laboral. La disminución de la intervención estatal en la economía, la reducción de los presupuestos para seguridad social, la instauración del sistema de pensiones privadas con cuentas individualizadas y la flexibilización de las nuevas formas de contratación, definen un mercado de trabajo estratificado, con un predominio del mercado laboral informal, donde las mujeres continúan a la zaga al ser

contratadas de manera eventual, obtiene salarios más bajos y menores prestaciones que el promedio de la población ocupada, lo que afecta su nivel de vida presente, pero de manera definitiva, la futura.

A pesar de que la población femenina representa más de la mitad del total de la población mexicana, su incorporación al mercado de trabajo apenas alcanzaba 37.5 % de la PEA, en 2007, lo que representa un aumento más o menos importante respecto a 1995, que era de 32.7% (INEGI: 2007).

Las condiciones en que las mujeres se incorporan al mercado de trabajo van a influir de manera directa en las posibilidades de obtener una pensión cuando se retiren. Los elementos que más influyen en estas posibilidades son los siguientes:

1. Estar incorporada al sector formal de la economía, lo que equivaldría a tener un contrato de base por tiempo indefinido, que son los trabajadores que tienen seguridad social, en el caso de las mujeres sólo 29% del total de las ocupadas está en esa situación, las demás o tienen contratos temporales (5.8%), o no tienen contrato (29.1%). Si consideramos que las mujeres sin ningún tipo de prestaciones, 56%, está en la informalidad, podemos darnos cuenta de la magnitud del problema que vivirán las mujeres cuando ya no tengan capacidad para realizar un trabajo remunerado. Por ello, nosotras planteamos como urgente que se proponga al Gobierno un seguro universal de vejez.

2. El monto de su salario será un elemento básico para obtener una pensión digna. Como vemos en la gráfica 1 (ver anexo estadístico), en 2007, 68% de las mujeres ocupadas estaban en los niveles

3. La discriminación salarial que sufren las mujeres en casi todas las actividades y profesiones en que trabajan ha sido una constante a lo largo de los años. Combatir esta discriminación representa

Cuadro 1. Distribución de la población femenina ocupada en las diez principales ocupaciones. 2007							
	Total	Hasta un SM	Más de 1 hasta 2 SM	Más de 2 hasta 3 SM	Más de 3 hasta 5 SM	Más de 5 SM	No recibe ingresos
Profesionistas	3	0	1	2	7	17	1
Técnicos	4	1	2	5	9	11	2
Trabajadores de la educación	7	2	2	5	21	22	0
Trabajadores agrícolas	5	6	2	1	0	0	23
Obreros y artesanos	19	22	23	25	9	4	17
Oficinistas	14	2	9	21	28	25	4
Comerciantes	21	22	21	18	14	13	38
Vendedores ambulantes y trabajadores ambulantes en servicios	6	14	6	3	2	2	8
Trabajadores en servicios personales en establecimientos	10	9	15	12	7	5	8
Trabajadores domésticos	11	21	19	9	4	1	0

Fuente: INEGI, ENOE, 2007

de menos de un salario a 3 salarios mínimos (SM). A todas luces insuficiente para obtener una pensión mayor a dos salarios mínimos si todas estas trabajadoras gozaran de prestaciones sociales. Si vemos a las mujeres ocupadas de acuerdo a su nivel de ingreso y al tipo de prestaciones a que tienen acceso, nos encontramos con que, a medida que los salarios son más bajos, los derechos de gozar de prestaciones sociales completas son menores. Por ejemplo, dentro de las mujeres que ganan menos de un salario mínimo, sólo 1% tiene derecho a las instituciones de salud y a prestaciones sociales; mientras que las que tienen ingresos superiores a 5 salarios mínimos, 18% obtiene prestaciones completas. Sin embargo, el grueso de las trabajadoras que cotizan a la seguridad social está entre 1 SM y 3 SM (75%). Ahora podemos explicarnos la verdadera causa de que las pensiones de las mujeres sean tan raquíticas.

una tarea sumamente difícil, a pesar de lo que establece la Ley Federal del Trabajo y de las luchas de las organizaciones de mujeres. Esto es así porque todavía la sociedad, y en particular los patrones, consideran que los ingresos de las mujeres son un complemento al salario familiar, no el sostén de la familia, ese lugar se le otorga al hombre, aunque la realidad muestre el aumento de los hogares con jefatura femenina. En 1990 del total de hogares, 17.3% estaban encabezados por mujeres y en 2008 el porcentaje había subido a 25% (ver gráfica 2 Índice de discriminación salarial en el anexo estadístico).

4. Las mujeres se concentran en las actividades y profesiones de más baja remuneración, lo cual puede mostrarse con el siguiente cuadro, 76% de la población ocupada femenina trabajaba como comerciante, obrera, oficinista y trabajadora doméstica. Su nivel de ingreso no

estaba mejor, por ejemplo, 45% de las obreras y artesanas ganaban entre menos de un SM (salario mínimo) y 2 SM.

5. El porcentaje de mujeres ocupadas sin derecho a prestaciones sociales ha tendido a aumentar: en 1991 sólo 24.4% estaba en esta situación y para el 2007 había alcanzado 56%. Es importante llamar la atención sobre el gran crecimiento de la mano de obra femenina que ha quedado fuera de la seguridad social aunque esté incorporada al trabajo remunerado. Su situación va a ser de indefensión. Naturalmente, la falta de prestaciones sociales forma parte de la política utilizada por los empresarios para reducir costos. Es frecuente que pequeños y medianos empresarios liquiden a su personal y vuelvan a establecer relaciones laborales bajo la figura de trabajo a domicilio.

6. Se calcula que 34% de las mujeres ocupadas tenían interrupciones por maternidad o por cuidado de personas durante su vida laboral. Además, en 2007, 32% de las trabajadoras tenía una jornada inferior a 35 horas a la semana, lo que implica que son trabajos eventuales y/o están en el mercado informal. También sucede que se contrata a mujeres en jornadas flexibles cuya duración depende de las cargas de trabajo o de las necesidades de la empresa y, por lo tanto, no reciben las prestaciones mínimas de la ley laboral vigente.

Cuadro 2

Actividades de las Mujeres de la Población Económicamente Inactiva de México (porcentajes)

	2005	2006	2007
Quehaceres domésticos	72.42	76.31	71.82
Estudiantes	18.95	19.38	19.41
Pensionados y jubilados	2.04	nd	2.2
otros	6.59	4.31	6.57
Total PEI	100	100	100

Fuente: INEGI. Encuesta Nacional de Empleo, 2005, 2006 y 2007.

7. Las mujeres son las primeras en ser despedidas cuando hay recorte de personal, además de las que mayores dificultades tienen para obtener un empleo en el sector formal y con buenos ingresos. De ahí que, como vemos en la gráfica 3, la tasa de desempleo es más alta en las mujeres que en los hombres. Los despidos y la falta de oportunidades para obtener un empleo llevan forzosamente a interrupciones en la seguridad social y, por tanto, se afecta las posibilidades de cumplir los requisitos que marca la ley para tener derecho a una pensión que, en las nuevas condiciones, son 1 250 semanas (ver gráfica 3 en el anexo estadístico).

8. Las mujeres tienen una esperanza de vida de 77.2 años, mientras que los hombres apenas alcanzan los 72 años, diferencia que se convertirá en una desventaja para las mujeres cuando se tenga que comprar el seguro de retiro, como se demostrará en el último apartado de este artículo.

9. Una característica importante de la población femenina pensionada es que la mayoría de ellas disfruta de una pensión no laboral (74.3%), a la que tienen derecho por ser dependientes del trabajador, sobre todo viudas (más de 50%). Esta situación muestra claramente el papel subordinado de las mujeres, su derecho a una pensión depende de su estado conyugal y de la relación con el hombre, aquí sus condiciones laborales no importan.

A todas estas condiciones adversas se suman los millones de mujeres que aparecen en las estadísticas como parte de la población económicamente inactiva (72%), las amas de casa que dedican la mayor parte de su vida a los trabajos de reproducción de la población y que, al final de su vida, se encuentran completamente desprotegidas en sus derechos sociales quedando, en el mejor de los casos, al amparo de la familia.

Si partimos del hecho de que casi 60% de la población ocupada no tiene acceso a la seguridad social y, por lo tanto, a gozar de una jubilación, tenemos que concluir que la forma mayoritaria de financiamiento en la vejez corre a cargo de la familia. Ella toma en sus manos “las funciones de aseguramiento, redistribución e incluso ahorro, para lo cual se invierte en los hijos, la tierra o el alojamiento para toda la familia. La solidaridad intergeneracional está en el corazón del sistema” (Guillén, 2000: 7).

Bajo este supuesto, los padres educan a los hijos y éstos se ocuparán de ellos cuando sean ancianos. Esta “solidaridad” permite que el problema de atención y manutención de los ancianos se quede en las familias, como un asunto de la vida privada. Supone también la dependencia de los ancianos hacia los hijos, en esta época donde los valores de solidaridad han perdido fuerza frente a las exigencias de la vida moderna. La familia, sobre todo urbana, no tiene lugar para los abuelos. La mayoría de ellos, con pensiones minúsculas o sin ellas, viven en condiciones de precariedad y humillación. En México, la pobreza en la tercera edad es 70% superior que en el resto de la población, en el caso de las mujeres es probable que el porcentaje sea más alto. La mayoría de las mujeres adultas mayores (90%) dependen de la ayuda familiar para vivir (Hernández, 2001).

Debido a esa dependencia familiar, las mujeres están sujetas a diversas formas de maltrato, las más reconocidas son: atención inadecuada, abuso financiero disfrazado, maltrato físico, aislamiento social y reclusión y maltrato emocional. (Azoh, 2002). Según cifras del INEGI, (2006) 18.4% de las mujeres mayores de 60 años han sido maltratadas, los principales agresores son los hijos (58.7%) y la hijas (53.1%) y después vienen otros parientes. Las agresiones más sentidas por estas mujeres están relacionadas

con la humillación a que se ven sometidas, como dejarles de hablar (60.7%), dejarlas solas (50.2%), sufrir gritos e insultos (35.1%), hacerlas sentir que son un estorbo (21.2%) y otras. La falta de una pensión que le permita vivir con dignidad y carecer de atención médica son factores que acrecientan el ambiente de rechazo que viven las mujeres adultas mayores de 60 años.

La alternativa para que exista una independencia económica de los viejos es sólo a través de las pensiones, porque en México no existe el seguro universal de vejez, sólo la Ciudad de México ofrece a las personas de 70 años y más, una pensión de 800 pesos mensuales. En 2006, el gobierno federal otorgó pensiones de 250 pesos mensuales a adultos mayores de familias inscritas en el programa Oportunidades y a principios de 2007, se aumentó a 500 pesos.

3. Sistemas de pensiones, ¿alternativa para la independencia económica de las mujeres?

El sistema de reparto, que estuvo vigente hasta 1997, funcionó más o menos bien en sus primeras décadas, debido a que los trabajadores eran jóvenes, había pocos jubilados y la expansión económica provocaba el crecimiento de la población ocupada con seguridad social en el sector formal.

Los fondos de pensiones crecieron y se convirtieron en una fuente de financiamiento para otro tipo de actividades y gastos. Un porcentaje importante se utilizó en financiar la construcción de hospitales, teatros, gastos de maternidad y otras cosas. También hay que mencionar el uso indebido que el gobierno y sus funcionarios hicieron de esos recursos. El cambio de modelo económico a partir de los años ochenta provocó el aumento de la desigualdad social, el crecimiento del sector informal y la aplicación de los nuevos modelos de contratación que exclu-

yen la seguridad social. A todos estos elementos que propiciaban el deterioro del sistema de reparto se agregó la tendencia al envejecimiento de la población; el resultado fue terrible para los jubilados.

En los años noventa, las pensiones eran cada vez más pequeñas y a los jubilados/as les fue imposible vivir de ellas. En 1994, el promedio de las pensiones de vejez y cesantía en el IMSS era de 566 pesos, en 1999 estaban entre los 918 pesos y los 1 200 pesos mensuales, apenas lo equivalente a un salario mínimo. En el 2002, alcanzaban los 1,300 pesos (Memorias Estadísticas del IMSS, 1994 a 2002).

Como podemos observar en la gráfica 4 (ver anexo estadístico), las pensiones pagadas antes de que entrara en vigor la Ley de 1997, y que continúan pagándose para aquellos trabajadores que estaban próximos a la jubilación, el monto de su pensión no rebasa en ninguno de los tres niveles de antigüedad considerados (20, 30 y 40 años) los tres mil pesos (equivalentes a dos salarios mínimos). Si como vimos, la mayoría de las mujeres están en este rango de ingresos, la situación en el antiguo sistema no creíamos que pudiera ser peor.

La miseria del pensionado es tan grande que en 2004, 25.4% se vio obligado a trabajar para poder sobrevivir. En el caso de las mujeres pensionadas trabajaban el 20.5%. Casi 46.9% ganaba menos de dos SM. Trabajaban más de 35 horas a la semana 54% de las pensionadas y su ingreso por trabajo representaba más de 40% de su ingreso total en 46.1% de ellas.

4. Sistema de pensiones privado

La previsión social fue señalada como una de las principales causas del déficit fiscal y también como una importante fuente de financiamiento. Todo estaba en privatizar los recursos y entregarlos al sistema financiero.

Un punto importante en estas reformas es que los ciudadanos dejan de constituirse en tales por su relación con el Estado, y se convierten en consumidores de los servicios bancarios. En este nuevo sistema, ya no tiene que ver la ciudadanía ni los derechos sociales, son las relaciones mercantiles las que se establecen entre financieras y clientes. Al dejar a las fuerzas del mercado la seguridad social, las mujeres salen más perjudicadas por su vulnerabilidad en el mercado de trabajo.

En los nuevos sistemas de pensiones no se contemplan los aspectos de género, sigue prevaleciendo los patrones tradicionales cuando se otorgan las pensiones. Las mujeres siguen siendo receptoras por ser viudas, y los grupos de trabajadores/as con más bajos ingresos no tienen algún tipo de compensación a través de sus pensiones. El pobre se jubilará con una pensión minúscula.

A partir de 1997, se privatizaron las pensiones para los trabajadores derechohabientes del IMSS. Las nuevas reformas son obligatorias para los que se afilien por primera vez a ese Instituto. El sistema de capitalización individual consiste en que las cuentas de jubilación individuales pasan a ser administradas por el sector privado (administradoras de fondos para el retiro, Afores). Los fondos están formados de tres partes, el trabajador deposita en su cuenta, el Estado abona una cantidad fija y los patrones depositan en las cuentas las cotizaciones al INFONAVIT. El trabajador puede realizar depósitos voluntarios a su cuenta.

México escogió un sistema parecido al de Chile, los trabajadores “eligen” el tipo de pensiones y el riesgo de cada una de ellas. El Estado garantiza una pensión mínima, equivalente a un salario mínimo. Con la privatización del sistema de pensiones se dijo que los problemas financieros del IMSS estarían en camino de resolverse. Se prometieron cada vez

mejores pensiones, porque ya no pesaría sobre el trabajador activo el trabajador pasivo (jubilado), las cuentas serían manejadas por el sistema financiero y se obtendrían altos rendimientos, se liberaría al Estado del gasto ocasionado por la quiebra del sistema de reparto y así se estaría en condiciones de mejorar el servicio médico del IMSS y otorgar otras prestaciones.

Sin embargo, nada de esto ha podido ser cumplido, las proyecciones sobre el monto de pensiones afirman que serán menores que las obtenidas en el antiguo sistema; en especial las mujeres van a ver reducidos sus ingresos, pues sobre ellas pesa los bajos salarios, la mayor esperanza de vida y las interrupciones en su vida laboral (cuidado de hijos, esposo, etcétera). Todo esto trabaja en contra de las mujeres en el nuevo sistema, porque deben trabajar 1 250 semanas para tener derecho a una pensión y obtener mejores salarios.

Dentro del sistema de capitalización individual (privatizador) existen dos factores que afectan sobre todo a las mujeres. El primero tiene que ver con las frecuentes interrupciones en su vida laboral, ya que deben cumplir con las tareas domésticas que la sociedad les impone, lo que dificulta que logren reunir las 1 250 semanas exigidas para tener derecho a pensionarse o a obtener la pensión mínima. El segundo se relaciona con la mayor esperanza de vida de las mujeres, lo que ocasiona pensiones menores que los hombres aun con salarios iguales; se castiga a las mujeres por vivir más años.

5. Las posibilidades de retiro de las mujeres. Algunos cálculos sobre el monto de su pensión

En este apartado se presentan algunos cálculos que ilustran las diversas modalidades de pensiones existentes en México. Lo que pretende demostrarse es que con la Ley del Seguro Social vigente a

partir de 1997, las pensiones se han visto disminuidas, particularmente las de las mujeres, cuando se calcula dicha pensión considerando la esperanza de vida, la cual es mayor para éstas.

Pensión por la Ley del Seguro Social de 1973 (únicamente para trabajadores en transición)

Para obtener una pensión por vejez, se requiere tener como mínimo 500 semanas de cotización y 65 años de edad. Bajo esta Ley, la pensión vitalicia se calcula con el 70% del promedio del salario base de cotización (SBC) obtenido en los últimos cinco años. Este porcentaje va aumentando en función del número de semanas cotizadas. A continuación se presenta de manera aproximada, dicho incremento:

Cuadro No. 1	
Cálculo de la pensión vitalicia con 65 años de edad	
(Ley del Seguro Social de 1973)	
Número de semanas cotizadas	% sobre el promedio del salario base de cotización de los últimos cinco años
500	70 %
1,250	85 %
1,560	90 %
1,820	95 %

Pensión por la Ley del Seguro Social de 1997

Con la entrada en vigor de esta Ley, el número mínimo de semanas para obtener una pensión por vejez aumentó de 500 a 1 250 y la edad requerida para pensionarse se mantuvo en 65 años. Como ya se mencionó, a partir de 1997, los recursos destinados al ahorro para el retiro, cesantía o vejez (cuotas y aportaciones tripartitas del patrón, del gobierno federal y de los trabajadores), se deben administrar en una cuenta individual abierta a nombre de los trabajadores en instituciones financieras denominadas

Administradoras de Fondos para el Retiro (Afores), quienes cobran por ello una comisión sobre el salario base de cotización SBC de los trabajadores. En éstas también se depositan las aportaciones del patrón al Fondo Nacional de la Vivienda (5% del SBC), las cuales son canalizadas al Infonavit y, en caso de no ser utilizadas por el trabajador para adquirir una vivienda, se suma un porcentaje al fondo acumulado de la cuenta individual de los trabajadores en las Afores. Éstas invierten el ahorro de los trabajadores a través de Sociedades de Inversión Especializadas de Fondos para el Retiro (Siefores), quienes deben obtener los mejores rendimientos financieros en las cuentas individuales de los trabajadores.

Tipos de pensión

a) Retiros programados

En esta modalidad, el monto de la pensión dependerá del saldo acumulado en la cuenta de los trabajadores, incluyendo los recursos de vivienda y de la esperanza de vida que se les calcule. Cabe destacar que para el cálculo de las pensiones, se considera una esperanza de vida para los hombres de 70 años y para las mujeres de 75, lo cual hace que las pensiones de las mujeres, calculadas de esta manera, sean menores que las de los varones, pues éstos pueden disponer de su fondo acumulado en un tiempo mínimo de cinco años, mientras que las mujeres deben esperar diez años.

Para ilustrar lo anterior, se presentan en los cuadros siguientes diferentes situaciones hipotéticas de pensiones para hombres y mujeres. Los cálculos se hicieron considerando un rendimiento anual de 5%, a pesos con el mismo poder adquisitivo, con una comisión que cobran las Afores de 1.5% y no se retira el fondo para la vivienda.

Cuadro No. 2	
Pensiones con retiros programados como porcentaje del Salario Base de Cotización de trabajadores que cotizaron 1250 semanas (24 años) y con 65 años de edad	
(Ley del Seguro Social de 1997)	
HOMBRES	MUJERES
105.4% sobre el último SBC durante cinco años	59.3 % sobre el último SBC durante diez años

Cuadro No. 3	
Pensiones con retiros programados como porcentaje del Salario Base de Cotización de trabajadores que cotizaron 1560 semanas (30 años) y con 65 años de edad	
(Ley del Seguro Social de 1997)	
HOMBRES	MUJERES
158.4 % sobre el último SBC durante cinco años	89.1 % sobre el último SBC durante diez años

Cuadro No.4	
Pensiones con retiros programados como porcentaje del Salario Base de Cotización de trabajadores que cotizaron 1 820 semanas (35 años) y con 65 años de edad	
(Ley del Seguro social de 1997)	
HOMBRES	MUJERES
216.5 % sobre el último SBC durante cinco años	121.80 % sobre el último SBC durante diez años

Cabe destacar que este tipo de pensión no contempla que los trabajadores podrían vivir más allá de la esperanza de vida y entonces quedarían desprotegidos. A continuación se presenta el cálculo del número de años que un trabajador puede disfrutar de una pensión consistente en el último SBC, considerando diferente número de semanas de cotización y los mismos supuestos mencionados para tasa de rendimiento y comisión.

Cuadro No. 5		
Número máximo de años de las pensiones, en función del número de semanas cotizadas		
Número de semanas cotizadas	Número de años cotizados	Máxima duración del tiempo que un trabajador recibiría una pensión igual al último SBC
1 250	24	5.31 años
1 560	30	8.63 años
1 820	35	13.10 años

b) Renta vitalicia

En el caso de que el trabajador desee una pensión vitalicia podrá celebrar un contrato con la compañía de seguros que elija, quien le pagará mensualmente durante toda su vida una pensión que se ajustará anualmente. Desde luego que la renta vitalicia se calculará igual para hombres y mujeres, pero siempre será menor que los porcentajes del SBC que se presentaron en los cuadros anteriores. Para dar una idea del monto de las pensiones vitalicias, calculamos que éstas

en ningún caso serán mayores del 45% del último SBC, pues este porcentaje corresponde a una esperanza de vida de 80 años. (Para el cálculo de este porcentaje se utilizaron los mismos supuestos de los ejemplos de retiros programados).

Pensión mínima garantizada

Si el trabajador tiene 1 250 semanas de cotización y 65 años de edad y los recursos acumulados en su cuenta individual no son suficientes para contratar una renta vitalicia o para recibir su pensión bajo la modalidad de retiros programados, tiene derecho a que se le otorgue una pensión mínima garantizada, la cual es equivalente a un Salario Mínimo General Vigente en el Distrito Federal, con actualizaciones anuales conforme al Índice Nacional de Precios al Consumidor. Cabe destacar que dicho Salario Mínimo es alrededor de \$1 500.

En muchas ocasiones, los trabajadores optan por recibir menos monto de su pensión, a cambio de tener la seguridad de que durante el resto de su vida podrán disponer de una cantidad mensual, aunque sea mucho más pequeña de lo que ganan actualmente. En caso de que así lo deseen puedan optar por una pensión vitalicia en función de su monto acumulado en la Afore. Sin embargo, cuando los trabajadores ganan tres o menos salarios mínimos, es muy probable que el monto de la pensión sea inferior a la mínima garantizada por el gobierno, teniendo éste que aportar la diferencia para garantizarle al trabajador una pensión de un Salario Mínimo Vigente, el cual difícilmente le permitiría cubrir sus necesidades.

Con los ejemplos anteriores puede concluirse que:

a) La Ley del Seguro Social 1997 vigente establece un mayor número de años de trabajo para que los trabajadores puedan pensionarse, en comparación con la Ley de 1973.

b) Los montos acumulados en las cuentas individuales de los trabajadores administradas por las Afores no les permiten conservar durante toda su vida el salario que tenían al momento del retiro y que el porcentaje del último SBC que recibirían como pensión vitalicia es mucho menor que el establecido por el régimen de pensiones anterior.

En la Ley del Seguro Social vigente se discrimina a las mujeres al calcular su retiro programado en función de su esperanza de vida, ya que ésta es mayor que la de los hombres y, por consiguiente, implica no poder retirar el monto acumulado en la Afore antes de diez años, mientras que los hombres pueden disponer de su fondo en cinco años.

6. Privatización del sistema de pensiones del ISSSTE

En mayo de 2007 fueron aprobados por el Congreso reformas al sistema de pensiones de los trabajadores del sector público, que dejan atrás el sistema de reparto y privatizan la seguridad social, por la vía del establecimiento de cuentas individualizadas. Los tres primeros años estarán en la Afore llamada Pensionisste y después el trabajador escogerá entre otra Afore privada o quedarse en esa institución. Los trabajadores tenían un plazo de seis meses para acogerse al sistema anterior u optar por el nuevo (el cual se amplió hasta el 14 de noviembre de 2008), sin embargo, sus condiciones de jubilación cambian, aún cuando hayan escogido el antiguo sistema, aumenta la edad de retiro y sólo se otorgará el 95% de su último salario tabular. Por tanto, es una ley retroactiva que afecta a los trabajadores.

Los argumentos para la privatización fueron muy semejantes a los utilizados en el caso del IMSS, sólo agregaban que los trabajadores del sector público se jubilan a más temprana edad (52 años) y tenían pensiones más elevadas (6,000), las cuales corrían a cargo de las finanzas del gobierno. El Consejo Coordinador Empresarial, llegó a afirmar que la deuda que representaban las pensiones del ISSSTE equivalía al 45% del PIB de 2002 y que cada año la deuda aumenta en cerca de 2% (CEESP, 2006).

Intentaremos resumir los cambios más importantes en La Nueva Ley del ISSSTE señalando sólo aquellos que se refieren al apartado de pensiones. Los principales serían:

Se modifica el régimen obligatorio, que pasa de 21 seguros y prestaciones y servicios a cuatro seguros más prestaciones y servicios.

Los trabajadores que escojan el nuevo sistema recibirán un bono de pensión, que es un título de deuda emitido por el Gobierno Federal. El trabajador no podrá disponer del él y lo manejará la Afore.

Para tener derecho a una pensión se debe haber trabajado 1 250 semanas.

Se aumenta la cotización del trabajador de 3.5 en 2008 a 6.125 en 2012. La edad cambia cada dos años hasta llegar a 60 para los hombres y 58 para las mujeres en el 2028.

Los requisitos para obtener una pensión de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez serán: Cesantía en edad avanzada 25 años de cotización y 60 años de edad; Vejez, 25 años de cotización y 65 años de edad.

Al final de su vida laboral el trabajador habrá acumulado una cantidad que le permita comprar un seguro de renta vitalicia o retiro programado. El fondo estará compuesto de los recursos acumulados en su cuenta individual que son: aportaciones + rendimientos + bono de pensión – comisiones.

Los trabajadores cuyos recursos acumulados en su cuenta individual resulten insuficientes para contratar una renta vitalicia o un retiro programado que le asegure el disfrute de una pensión garantizada en forma vitalicia y la adquisición de un seguro de sobrevivencia para sus familiares derechohabientes, recibirá del Gobierno Federal una aportación complementaria suficiente para el pago de la pensión correspondiente.

Para ilustrar el efecto de este nuevo tipo de pensiones se pidió al actuario Alberto Valencia que realizara un cálculo de una trabajadora que estuviera en las mejores condiciones exigidas por la nueva ley del ISSSTE, las cuales serían: salario base tabular de 10 salarios mínimos, 40 años de antigüedad (sin interrupciones en su

vida laboral), más de 60 años de edad. El resultado que se obtuvo lo mostramos en el cuadro que aparece en la siguiente página.

Según este cálculo, para obtener una pensión de 21 700 pesos, hay que trabajar más de 47 años, jubilarse a los 70 años y confiar que la tasa de rendimiento sea de 3.5%, o sea, que no se presenten crisis financieras que hagan polvo los fondos acumulados.

Como ya comentamos, estas reformas privatizadoras fueron hechas para favorecer al capital financiero, no hay otra explicación a ese interés de entregar el dinero acumulado en los fondos de pensiones a un sector tan voraz. Si uno de los argumentos para explicar el comportamiento especulativo de la banca está en la falta de regulación del Estado, ¿cómo es posible que se entreguen esos recursos a un sector que juega en la bolsa como si fuera en un casino?

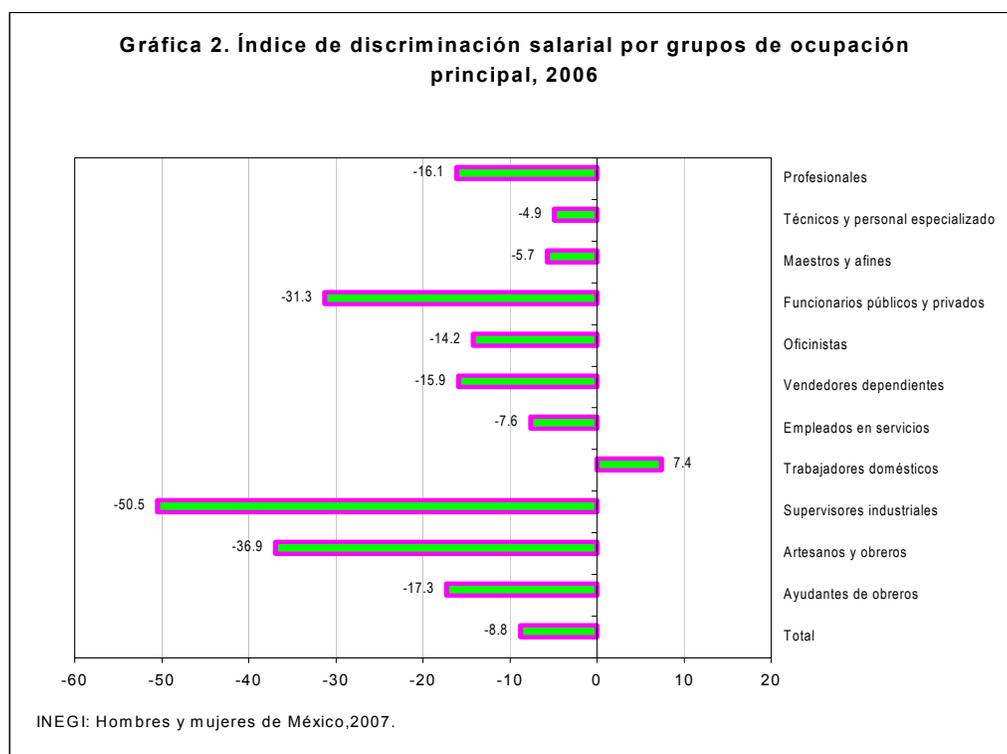
Con la crisis financiera y económica que se está viviendo, los fondos de pensiones en México han sufrido una disminución. Las quejas de los trabajadores y de algunas centrales obreras sobre este asunto parecen caer en oídos sordos. Según la casa de bolsa Acciones y Valores Banamex, “los fuertes ajustes a la baja en los mercados financieros de deuda y acciones, y la difícil situación en los mercados cambiarios”, ocasionaron una disminución mensual de 12 mil 800 millones de pesos en los activos administrados por las Siefores en septiembre de 2008. (La Jornada, 20/10/2008). Mientras que las Afores se quedaron con el 25% de los ahorros de los trabajadores y obtuvieron ganancias nada más en 2007 por 2 283 millones de pesos (José Steinsleger. La Jornada 22/10/2008).

Anexo Estadístico

Cálculo de la pensión en el sistema de capitalización individual							
Escenario de análisis	Opción 1	Opción 2	Opción 3	Opción 4	Opción 5	Opción 6	Opción 7
Sexo	M	M	M	M	M	M	M
Edad actual	63	63	63	63	63	63	63
Años de servicio	40	40	40	40	40	40	40
Sueldo base inicial (sin aguinaldo)	14601	14601	14601	14601	14601	14601	14601
Valor inicial del bono	2509255	2509255	2509255	2509255	2509	255	2509255
Sueldo base final	14601	14601	14601	14601	14601	14601	14601
Tasa base de aportes	11.305	11.30%	11.30%	11.30%	11.30%	11.30%	11.30%
Edad de retiro	64	65	66	67	68	69	70
Monto disponible del ahorro para el retiro	2614564	2724495	2839210	2958876	3083666	3212823	3346501
Pensión mensual	13911.15	14934.32	16051.62	17272.93	18610.45	20075.4	21676.85
Periodo de pago (esperanza de vida)	20.17	19.37	18.58	17.81	17.05	16.3	15.57
Tasa de reemplazo (%)	84.70%	90.90%	97.70%	105.20%	113.30%	122.20%	132.00%
Rendimiento neto (etapa activa)	3.50%	3.50%	3.50%	3.50%	3.50%	3.50%	3.50%
Rendimiento neto (etapa pasiva)	3.00%	3.00%	3.00%	3.00%	3.00%	3.00%	3.00%

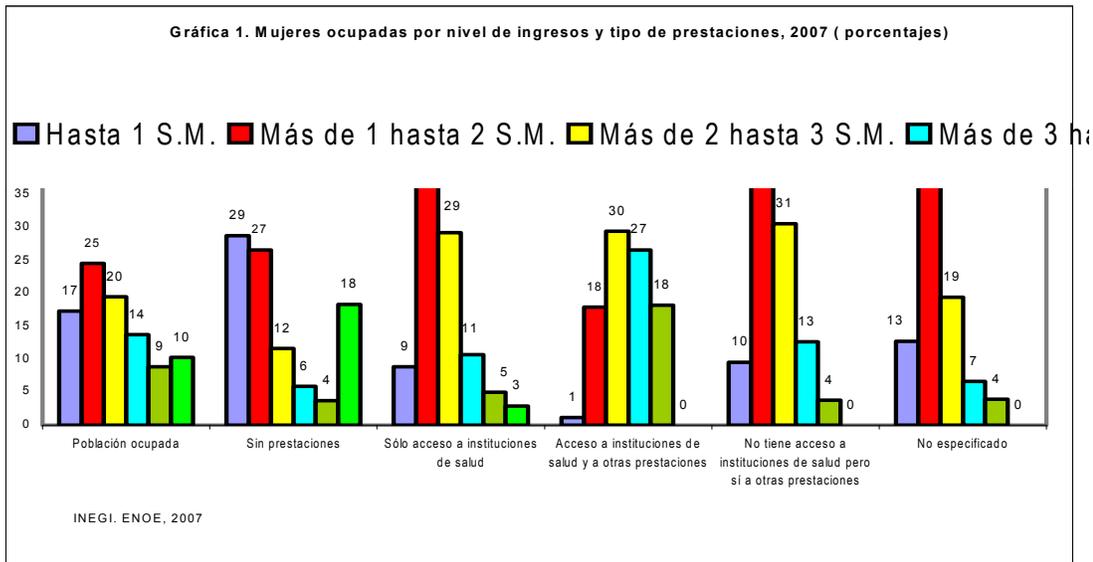
Elaborado por el actuario Alberto Valencia

Fuente: Marcela Flores Quiroz. Planes privados y los efectos en las empresas, en Sistemas de pensiones en México. IMEF y Alexander Forbes, México, 2006

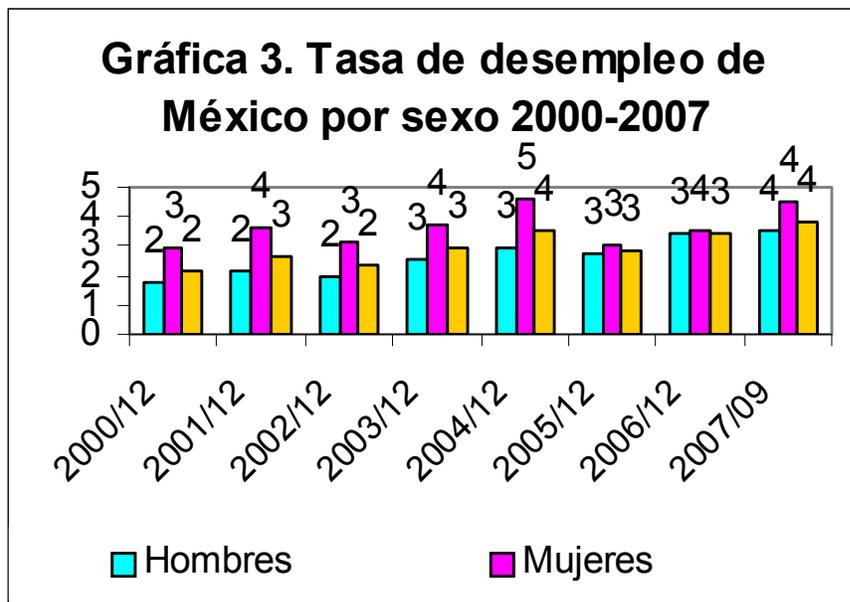


Fuente: Marcela Flores Quiroz. Planes privados y los efectos en las empresas, en Sistemas de pensiones en México. IMEF y Alexander Forbes, México, 2006

Anexo Estadístico

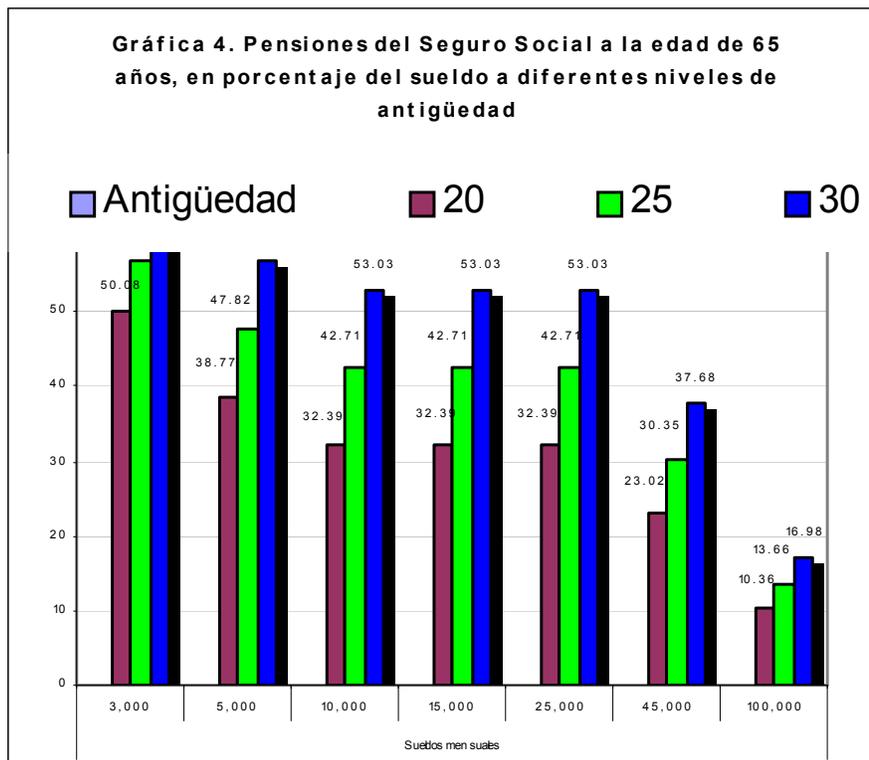


Fuente: Marcela Flores Quiroz. Planes privados y los efectos en las empresas, en Sistemas de pensiones en México. IMEF y Alexander Forbes, México, 2006



Fuente: Marcela Flores Quiroz. Planes privados y los efectos en las empresas, en Sistemas de pensiones en México. IMEF y Alexander Forbes, México, 2006

Anexo Estadístico



Fuente: Marcela Flores Quiroz. Planes privados y los efectos en las empresas, en Sistemas de pensiones en México. IMEF y Alexander Forbes, México, 2006

Referencias

Azoh Barry, José. (2002) Maltrato familiar en edad avanzada. Estudio de caso en Nuevo León, México, 28 de mayo de 2002. <http://www.revmed.ural.edu.co/revistaspli/>

Cason, Jim y David Brooks. "Adiós al futuro. Fin del Viejo sistema de pensiones", *La Jornada en la Economía*, 12 de julio de 2004.

CEEP, (2006). Punto de Vista, 3 de abril del 2006

Giménez M., Daniel. Género, previsión y ciudadanía social en América Latina. Serie Mujer y Desarrollo. CEPAL, Santiago de Chile, julio de 2003.

Guillén Romo, Hector. (2000). "Hacia la homogeneidad de los sistemas de jubilación", en *Comercio Exterior*, núm. 1, vol. 50, México, enero de 2000.

Ham Chande, Roberto. (1993) "La insuficiencia de las pensiones por vejez". DEMOS, 1993.

Ham Chande, Roberto. (2003) *El envejecimiento en México: El siguiente reto de la transición democrática*. Editorial Miguel Angel Porrúa, México, 2003.

Hernández Licona, Gonzalo. (2001). Políticas para promover una ampliación de la cobertura de los sistemas de pensiones: el caso de México, Documentos de la CEPAL, serie Financiamiento del Desarrollo, no. 107, Santiago de Chile, enero de 2001.

Howard, Georgina. "Gobierno de las empresas. Exigencia de cuentas claras". *La Jornada en la Economía*, 12 de julio de 2004.

IMSS. Informe al Ejecutivo Federal y al Congreso de la Unión sobre la Situación Financiera y los Riesgos del Instituto Mexicano del Seguro Social, México, 2003.

INEGI. Encuesta Nacional de Empleo y Seguridad Social.

INEGI. Encuesta Nacional de Empleo, 2003

INEGI: Encuesta Nacional de Empleo, 2007.

Partida Bush, Virgilio. La transición demográfica y sus efectos en los sistemas de pensiones. *Revista de Seguridad Social*, no. 237, de la Conferencia

Interamericana de Seguridad Social, 2003.

Robinson, Derek. "Diferencias de remuneración entre los sexos según profesión", en *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 117, no. 1, 1998. INEGI. Los hombres y mujeres de México, 2003.

Rodríguez, Patricia (2002) *Economía y género*, en "Mujeres y Economía", pp.61-70, Colección; Textos breves de economía, Coedición, Miguel Ángel Porrúa e Instituto de Investigaciones Económicas UNAM, México.

Ruiz Tagle, Jaime. (1996). "El Nuevo sistemas de pensiones en Chile, una evaluación preliminar", en *Comercio Exterior*, vol. 46, núm. 9, México, septiembre de 1996.

Valencia Alberto. (2006) Reestructuración de los pilares de ahorro para el retiro. Presentación en el Seminario Taller de Evaluación y tendencias de los Sistemas de Pensiones en México, mayo de 2006, en el Instituto de Investigaciones Económicas de la UNAM.