



EL COLEGIO
DE SONORA

Pensiones por vejez
Panorama de la generación
Afore-IMSS en Sonora

Gladys Herrera Toyos



EL COLEGIO
DE SONORA

Pensiones por vejez
Panorama
de la generación
Afore-IMSS en Sonora

Gladys Herrera Toyos

Catalogación en la publicación Biblioteca Gerardo Cornejo Murrieta

Nombre(s): Herrera Toyos, Gladys, autora.

Título: Pensiones por vejez : panorama de la generación AFORE-IMSS en Sonora / Gladys Herrera Toyos.

Descripción: Primera edición. | Hermosillo, Sonora, México : El Colegio de Sonora, 2022.

238 páginas : tablas, gráficas ; 22 cm.

Incluye referencias bibliográficas.

Identificador: ISBN 978-607-8809-27-1

Temas: LCSH: Pensiones -- Aspectos sociales -- Sonora | Pensiones -- Igualdad de género -- Sonora | Ancianos -- Condiciones sociales -- Sonora | Ancianos -- Condiciones económicas -- Sonora.

Clasificación: LCC: HD7131.Z87 .H475 2022

ISBN: 978-607-8809-30-1 (PDF)



El Colegio de Sonora

Doctor Juan Poom Medina

Rector

Doctor José Luis Moreno Vázquez

Director de Publicaciones no periódicas

Doctora Patricia Aranda Gallegos

Encargada de despacho

Departamento de Difusión Cultural

ISBN: 978-607-8809-27-1

Primera edición, D. R. © 2022

El Colegio de Sonora

Obregón 54, Centro, C. P. 83000

Hermosillo, Sonora, México

<https://www.colson.edu.mx>

publicaciones@colson.edu.mx

Este trabajo tiene como referente la tesis de doctorado “Las pensiones por vejez: Diagnóstico y percepciones de la generación AFORE-IMSS en Sonora, México”, 2020, El Colegio de Sonora, que fue dirigida por la doctora Lorenia Velázquez Contreras.

Hecho en México / *Made in Mexico*

ÍNDICE

Siglas y acrónimos	6
Índice de Tablas	8
Índice de Figuras	9
Resumen	11
Introducción	12
1. Las pensiones de seguridad social	16
1.1 Definiciones y conceptos	16
1.2 El contexto latinoamericano de las pensiones	19
1.3 Antecedentes del sistema de pensiones y jubilaciones en México	24
1.3.1 Pensiones privadas (1917)	24
1.3.2 Pensiones públicas de beneficio definido o reparto (1943)	25
1.3.3 Pensiones de contribución definida o de capitalización individual (1995)	26
1.3.4 Pensiones no contributivas	26
2. Panorama de las pensiones en México	28
2.1 Cobertura	29
2.1.1 Cobertura de los pensionados	30
2.1.2 Cobertura de la generación AFORE-IMSS	31
Importancia de la Densidad de Cotizaciones (DC) en la determinación de las pensiones	37
2.2 Suficiencia de las pensiones	40
2.2.1 Para los ya pensionados	41
2.2.2 Para la generación AFORE	43

2.3 Sostenibilidad financiera	50
2.4 Reforma de 2020 a la LSS, efectos en la cobertura, suficiencia y costo fiscal de las pensiones	52
2.5 El envejecimiento en México	54
2.6 El género, una dimensión del problema	55
2.6.1 Trayectorias laborales de las mujeres en México	58
2.6.2 Brecha de ingreso por género	63
2.6.3 Esperanza de vida femenina y el uso de tablas actuariales diferenciadas por sexo	65
3. Las pensiones por vejez en Sonora	69
3.1 Cobertura	69
3.1.1 De los ya pensionados	69
3.1.2 De la generación AFORE	72
3.2 Suficiencia de las pensiones	76
3.2.1 Las pensiones de reparto	76
3.2.2 Para la generación AFORE en Sonora	77
3.3 Envejecimiento de la Población sonoreense	82
3.4 La brecha de género en pensiones en Sonora	87
4. Percepciones y expectativas de la generación AFORE	90
4.1 Trayectoria laboral	91
4.1.1 Alta valoración de la estabilidad laboral y de las prestaciones de seguridad social	91
4.2 Conocimiento sobre las AFORE y ahorros para el retiro	92
4.2.1 Diferencias entre el sistema de cuentas individuales y sistema de reparto	92
4.2.2 De mal en peor: el cambio entre AFORE	93
4.3 La falta de ahorro: entre la escasez, la incertidumbre y la desconfianza	94
4.3.1 Alternativas de ahorro a largo plazo	95
4.4 Percepción de las pensiones y de los jubilados y jubiladas	95
4.5 Expectativa de pensión	97
4.6 Diferencia intergeneracional (generación reparto vs. generación AFORE)	98
4.7 Ingreso y Gasto de los ahorradores al SAR	98
4.8 Percepción de la vejez y esperanza de vida	100

4.9 Cuatro historias paradigmáticas sobre el ahorro para el retiro	101
4.9.1 <i>Edith. Un caso de éxito en la trayectoria laboral</i>	101
4.9.2 <i>Gustavo. Un caso de éxito en la trayectoria laboral</i>	106
4.9.3 <i>Samuel. Un caso de baja densidad de cotizaciones</i>	110
4.9.4 <i>Cristina. Un caso de trayectoria laboral discontinua</i>	114
5. Alternativas de solución ¿cuál es el modelo a seguir?	118
5.1 Estrategias para mejorar la cobertura	119
5.1.1 <i>Las pensiones sociales, una forma rápida de incrementar la cobertura</i>	119
5.1.2 <i>Las pensiones contributivas, soluciones de mediano y largo plazo</i>	120
5.2 Propuestas para lograr la suficiencia de las pensiones ¿Cómo mejorar la tasa de reemplazo?	123
5.2.1 <i>Incremento en las contribuciones al SAR</i>	123
5.2.2 <i>El régimen actual de inversiones de las SIEFORE quizá no sea el óptimo</i>	124
5.2.3 <i>Las comisiones cobradas por las AFORE deben seguir disminuyendo</i>	125
5.2.4 <i>Implementar estrategias para la educación financiera de los trabajadores</i>	126
5.2.5 <i>Mejorar los canales a través de los cuales es posible contribuir</i>	127
5.2.6 <i>Acciones afirmativas en el ingreso por pensiones con perspectiva de género</i>	127
5.3 Re-reformas urgentes, ¿paramétricas o revertir la privatización?	129
6. Conclusiones	131
Referencias	135
Apéndice	142

SIGLAS Y ACRÓNIMOS

AFORE	Administradora de Fondos para el Retiro
BID	Banco Interamericano de Desarrollo
CELADE	Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía
CONACYT	Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología
CONEVAL	Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social en México
CONSAR	Comisión Nacional de Ahorro para el Retiro
DC	Densidad de cotizaciones
ENESS	Encuesta Nacional de Empleo y Seguridad Social
ENIGH	Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares
ENOE	Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo
FIAP	Federación Internacional de Administradoras de Fondos de Pensiones
IMSS	Instituto Mexicano del Seguro Social
INEGI	Instituto Nacional de Estadística y Geografía
ISSSTE	Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado
LISSSTE	Ley del ISSSTE
LSS	Ley del Seguro Social
MOTRAL	Módulo de Trayectorias Laborales
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos
OIT	Organización Internacional del Trabajo
PAM 65 y más	Programa de Adultos Mayores sesenta y cinco y más
PBPAM	Programa de Pensión para el Bienestar de las Personas Adultas Mayores
PC	Pensiones contributivas
PNC	Pensiones no contributivas

SAR	Sistema de Ahorro para el Retiro
SEDESOL	Secretaría de Desarrollo Social
SB	Secretaría del Bienestar
SHCP	Secretaría de Hacienda y Crédito Público
STPS	Secretaría del Trabajo y Previsión Social
TR	Tasa de reemplazo

ÍNDICE DE TABLAS

[Tabla 2.1 Cobertura de las pensiones en México \(adultos mayores de 60 años y más\), 2017](#)

[Tabla 2.2 Afiliados y cotizantes a la seguridad social en México, 2017](#)

[Tabla 2.3 Duración del tiempo de cotización en el IMSS de la PEA, 2017](#)

[Tabla 2.4 Aportaciones a las cuentas para el retiro como porcentaje del SBC para trabajadores AFORE-IMSS, \(Vigentes hasta 2022\)](#)

[Tabla 2.5 Indicadores seleccionados sobre pensiones en México y 7 países latinoamericanos con sistema de capitalización individual, 2017](#)

[Tabla 2.6 Rentabilidad real y nominal de las AFORE en México, \(1998-2018\)](#)

[Tabla 2.7 PNEA en México por género y condición de disponibilidad para trabajar, 2018](#)

[Tabla 3.1 Población pensionada en México y Sonora según características seleccionadas, 2017](#)

[Tabla 3.2 Población económicamente activa \(PEA\) en Sonora, que ha cotizado alguna vez a la seguridad social en el IMSS por duración y condición de la cotización, 2017](#)

[Tabla 3.3 Distintas estimaciones de la Tasa de Reemplazo \(TR\)](#)

[Tabla 3.4 Ocupados en Sonora por nivel de ingreso y escenario de la tasa de reemplazo, 2019](#)

[Tabla 4.1 Trayectoria laboral. Edith](#)

[Tabla 4.2 Estimación de pensión.* Edith](#)

[Tabla 4.3 Estimación de pensión con base en las condiciones de la LSS de 1973. Edith](#)

[Tabla 4.4 Trayectoria laboral. Gustavo](#)

[Tabla 4.5 Estimación de pensión. Gustavo](#)

[Tabla 4.6 Estimación de pensión con base en las condiciones de la LSS de 1973. Gustavo](#)

[Tabla 4.7 Trayectoria laboral. Samuel](#)

[Tabla 4.8 Estimación de pensión. Samuel](#)

[Tabla 4.9 Trayectoria laboral. Cristina](#)

[Tabla 4.10 Estimación de pensión. Cristina](#)

ÍNDICE DE FIGURAS

[Figura 2.1 Cotizantes a los fondos de pensiones de capitalización individual en países seleccionados de Latinoamérica, a junio de 2017](#)

[Figura 2.2 Porcentaje de la PEA por entidad federativa que nunca ha cotizado a la seguridad social, 2017](#)

[Figura 2.3 Tasa de cobertura de la población ocupada por sector de actividad económica en México](#)

[Figura 2.4 Tasa de cobertura de la población ocupada por quintil de ingreso per cápita familiar en México](#)

[Figura 2.5 Duración de la cotización por condición del cotizante](#)

[Figura 2.6 Incremento de la densidad de cotización promedio requerida para obtener una pensión contributiva LSS 73 versus LSS 1995](#)

[Figura 2.7 Densidad de cotización \(DC\) años trabajados y años cotizados](#)

[Figura 2.8 Monto promedio de las pensiones contributivas per cápita en México por tipo de institución que la otorga, 2015](#)

[Figura 2.9 Aportaciones tripartitas al SAR \(Vigente hasta 2022\)](#)

[Figura 2.10 Aportaciones tripartitas a las cuentas individuales de los trabajadores en el SAR aplicables a partir del año 2023 por rango salarial](#)

[Figura 2.11 Densidad de cotización de hombres y mujeres de la generación AFORE-IMSS](#)

[Figura 2.12 Actividad realizada al dejar el empleo. Diferencia por género](#)

[Figura 2.13 Porcentaje de la PEA femenina que nunca ha cotizado a la seguridad social \(por entidad federativa\), 2017](#)

[Figura 2.14 Diferencia de ingreso promedio de la población ocupada por sexo y entidad federativa, 2018](#)

[Figura 2.15 Efecto de la Expectativa de Vida de las Tablas EMSSA 1997 vs 2008 en la tasa de reemplazo estimada para un mismo tipo de trabajador](#)

[Figura 3.1 Porcentaje de la población sonoreense de 60 años y más no económicamente activa por tipo de actividad no económica realizada](#)

[Figura 3.2 Porcentaje de personas de 65 años y más con ingreso por pensión contributiva por entidad federativa, 2018](#)

[Figura 3.3 PEA que alguna vez cotizó o se encuentra cotizando, en Sonora, a través del IMSS, por la duración de la cotización, 2017](#)

[Figura 3.4 Población económicamente activa \(PEA\) que no ha cotizado a la seguridad social \(porcentaje\)](#)

[Figura 3.5 DC por grupos de edad en Hermosillo, según el MOTRAL 2015 \(219 encuestas\)](#)

[Figura 3.6 Tasa de formalidad laboral por entidad federativa](#)

[Figura 3.7 ¿Qué pasará si no se reúnen las semanas de cotización requeridas?](#)

[Figura 3.8 Distribución y crecimiento porcentual de la población en Sonora por grandes grupos de edad, 1990-2015](#)

[Figura 3.9 Ocupados por grupo de edad en Sonora, 2000-2017](#)

[Figura 3.10 Crecimiento de la población en Sonora por sexo, 1990-2015](#)

[Figura 3.11 Porcentaje de población en Sonora con limitación en la actividad por grandes grupos de edad, 2000 y 2010](#)

[Figura 3.12 Porcentaje de población de 60 y más años de edad con limitación en la actividad, por grupos quinquenales de edad, 2010](#)

[Figura 3.13 Porcentaje de la población femenina económicamente activa que nunca ha cotizado a la seguridad social por entidad federativa](#)

[Figura 3.14 Opinión de los hermosillenses encuestados en la muestra del MOTRAL 2015 respecto a la fuente de financiamiento en la vejez](#)

[Figura 4.1 Estimación de pensión deseada del 50 por ciento de SBC. Edith](#)

[Figura 4.2 Pensión deseada del 50 por ciento de SBC. Gustavo](#)

[Figura 4.3 Estimación en la calculadora de pensiones CONSAR. Samuel](#)

RESUMEN

En Sonora, al igual que en el resto del país, los trámites de retiro para la primera generación AFORE-IMSS podrán empezar a realizarse a partir de 2021. Estas personas en edad de retiro verán afectada su calidad de vida, principalmente a través de la dimensión del ingreso, ya que por una parte existe un gran riesgo de que no hayan cotizado el tiempo suficiente para obtener una pensión por vejez o jubilación y, por otra, aun obteniéndola, el ingreso que percibirán será precario, considerando la baja tasa de reemplazo estimada para México.

La reforma al sistema de pensiones (1995) redujo significativamente las posibilidades de obtener una pensión por vejez para todos los trabajadores que cotizan a la seguridad social a través del IMSS. Con la Ley del Seguro Social (LSS) de 1973, considerando una trayectoria laboral de 40 años, se requería una densidad de cotización (DC) de 24% (500 semanas) para cubrir el requisito de tiempo de cotización. A partir de 2020, la reformada LSS exige una DC mínima de 48% (1 000 semanas) para estar en posibilidad de obtener una pensión contributiva por vejez, lo cual resulta difícil de conseguir en un país donde la informalidad en el trabajo es más la regla que la excepción.

Los trabajadores sonorenses de la generación AFORE-IMSS entrevistados ilustran en cada caso la problemática que existe a nivel nacional y que se refleja claramente en Sonora: la mayor dificultad que habrán de enfrentar los trabajadores para reunir el tiempo de cotización. La medida en que dichas reformas afectaron las posibilidades de cada uno de ellos para obtener una pensión contributiva solo puede señalarse de manera individual, como se hizo en cada una de las historias paradigmáticas aquí presentadas, puesto que depende de la trayectoria laboral individual y las características de cada uno de los cotizantes al SAR. Sin embargo, a través de la experiencia de las personas entrevistadas, fue posible identificar repercusiones diferenciadas por género y por nivel de ingreso.

INTRODUCCIÓN

A más de 24 años de existencia de las Administradoras de Fondos para el Retiro (AFORE), los diagnósticos y estimaciones acerca del futuro de las pensiones por vejez son coincidentes en dos aspectos: primero, la cobertura de la seguridad social sigue siendo baja, lo que significa que una buena proporción de trabajadores mexicanos llegará al final de su vida laboral sin haber ahorrado para el retiro; incluso quienes han cotizado, y lo han hecho de forma más o menos regular, tienen escasas posibilidades de obtener al final de su vida laboral un ingreso por pensión contributiva para cubrir sus gastos en la vejez, ya que la posibilidad de obtener una pensión, de por sí escasa por el efecto de la informalidad, quedará restringida solo a aquellos trabajadores con una trayectoria laboral constante (que no hayan atravesado por periodos de desempleo, empleo informal o cotización en otros esquemas de pensiones como los estatales) y que hayan aportado regularmente a sus cuentas individuales.

Al mes de noviembre de 2019, la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CONSAR) estimaba que menos de uno de cada cuatro ahorradores del sistema de ahorro para el retiro lograría reunir el tiempo de cotización requerido para obtener una pensión por vejez (2019b, p. 10). A pesar de que en diciembre de 2020 fue aprobada una reforma a la Ley del Seguro Social en materia de pensiones, la cual disminuye el tiempo de cotización requerido para obtener una pensión contributiva por vejez (pasando de 1 250 a 1 000 semanas, con un periodo de transición que inicia en 750 semanas), reformula los montos de la pensión garantizada (PG) y fija topes a las comisiones cobradas por las AFORE, existe una carencia de estudios disponibles que evalúen sus posibles efectos a largo plazo. Aunque en términos generales esta reforma puede decirse positiva, ya que mejora las posibilidades de obtener una pensión y la cuantía de las mismas para los trabajadores de menores ingresos, no resuelve de fondo los problemas de baja cobertura y escasa suficiencia que estarán enfrentando las personas de la generación AFORE-IMSS en México en las próximas décadas.

Las primeras estimaciones realizadas por el Banco de México, posteriores a la reforma de 2020, indican que aun después de esta disminución en el número de semanas de cotización el 55% de los cotizantes de la generación AFORE-IMSS quedará excluido de los beneficios de una pensión contributiva debido a la dificultad de cumplir el requisito de tiempo de cotización (2021, p. 5).

A pesar de que a nivel local existe un déficit de estudios y de indicadores adecuados que permitan realizar estimaciones regionales precisas sobre la posibilidad real que tendrán los trabajadores de llegar al final de su vida laboral con un ingreso por pensión contributiva, los datos estadísticos que se presentan en este trabajo, obtenidos de diversas fuentes, permiten reflexionar acerca de que una importante proporción de los cotizantes, actualmente cubiertos por la seguridad social en Sonora, no llegarán a estarlo cuando concluya su etapa laboral activa.

Por otra parte, las tasas de reemplazo estimadas para los trabajadores de la generación AFORE-IMSS indican que los trabajadores sonorenses que logren reunir el tiempo de cotización requerido por las leyes previsionales (1 000 semanas de cotización) verán reducido significativamente su ingreso al llegar a la vejez, ya que, en promedio, estarían recibiendo alrededor de la tercera parte de su último sueldo de cotización siempre y cuando se atienda a la tasa de reemplazo estimada por la OCDE (OCDE, 2016). Aunque se prevé que esta situación mejorará en el largo plazo, debido a las mayores aportaciones que se realizarán a partir del año 2023 en las cuentas individuales de los ahorradores (como resultado de la reforma en materia de pensiones publicada el 16 de diciembre de 2020), la cuantía de las futuras pensiones es incierta. La única garantía proporcionada por el Estado en cuanto a la suficiencia de las pensiones contributivas es la pensión garantizada, que dispone un mínimo de ingreso que beneficia sobre todo a los trabajadores y trabajadoras de menores ingresos, pero que significa empobrecimiento para aquellos ubicados en el rango de los tres salarios mínimos o más.

En ese escenario de escasa cobertura y baja tasa de reemplazo, la posibilidad de que se cumplan los grandes objetivos de los sistemas previsionales, que son proporcionar un ingreso adecuado para satisfacer las necesidades básicas de los adultos mayores (evitar la pobreza en la vejez) y evitar las caídas abruptas en la capacidad de consumo al llegar a la edad de retiro (suavizamiento del consumo), parecen poco probables de alcanzar.

Como señala la organización internacional Help Age (2015), la escasez de ingresos propios es una de las principales dificultades que enfrentan los adultos mayores. La seguridad en el ingreso en esta etapa de la vida permite a los individuos conservar su autonomía, tener mayores libertades para elegir la vida que se quiera vivir y los protege contra riesgos económicos y personales (OCDE, 2013). Por el contrario, si los recursos propios de los adultos mayores (generados por trabajo, jubilaciones, pensiones, etc.) son inexistentes o no son suficientes para cubrir sus necesidades más básicas, se genera un efecto negativo en la calidad de vida y se incrementa el riesgo de dependencia económica hacia el Estado o los familiares, de pobreza y vulnerabilidad social (Aranibar, 2001).

El estudio de las pensiones contributivas (PC) por retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, reguladas por la Ley del Seguro Social, son el objeto de estudio de la presente obra y se analizan como un fenómeno relacionado con las etapas del ciclo de vida de las personas entrevistadas, pues, por sus consecuencias finales, las pensiones y jubilaciones se asocian usualmente a la vejez, pero dependen de la trayectoria laboral y de las decisiones que las personas hayan seguido durante toda su etapa laboralmente activa.

La reforma a la LSS de 1995, que entró en vigor el 1 de julio de 1997, es el punto a partir del cual es posible identificar lo que se ha denominado en los estudios de pensiones como Generación AFORE-IMSS (GA-IMSS), es decir, los trabajadores y trabajadoras en México que, a partir de esa fecha, ingresaron a cotizar a la seguridad social a través del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) en el esquema de capitalización individual o cuentas individuales.

Existen también trabajadores al servicio del gobierno federal que, desde el 1 de abril de 2007, cotizan a las AFORE a través del ISSSTE; esta generación de servidores públicos podría denominarse como AFORE-ISSSTE, sin embargo, aunque aquí se reseñan algunas situaciones de este esquema de cotización, se hace únicamente para identificar las diferencias en relación con los trabajadores cotizantes de la generación AFORE-IMSS, que son trabajadores del sector privado.

En Sonora, al igual que en el resto del país, los trámites de retiro para la primera generación AFORE-IMSS empezaron a realizarse en 2021, es decir, para trabajadores que empezaron a cotizar después del 1 de julio de 1997.¹ Estas personas en edad de retiro verán afectada su calidad de vida, principalmente a través de la dimensión del ingreso, ya que por una parte existe un gran riesgo de que no hayan cotizado el tiempo suficiente para obtener una pensión contributiva por vejez (PC) y, por otra, aun obteniéndola, el ingreso que percibirán será precario si se atiende la baja tasa de reemplazo (TR) estimada.

El nivel de ingreso y la formalidad en el empleo tienen una fuerte relación con los sistemas de pensiones y jubilaciones. Considerando que las particularidades de Sonora en cuanto a las variables de ingreso y formalidad laboral afectan de manera directa las condiciones de acceso a las pensiones por vejez y repercuten en la expectativa que el trabajador tiene de recibir este beneficio, la investigación que se presenta en este libro tuvo como objetivo general analizar, en primer lugar, el impacto que han tenido en Sonora las reformas al sistema de pensiones (a partir de 1997) para determinar en qué medida su implementación afecta las posibilidades de acceso a las PC para los trabajadores sonorenses; y, en segundo lugar, presentar la percepción de estos trabajadores respecto a la posibilidad de obtener una pensión contributiva por vejez o jubilación, además de la afectación que las bajas tasas de reemplazo tendrán en su calidad de vida durante la etapa de retiro laboral.

La problemática anteriormente mencionada se desarrolla a lo largo de cinco capítulos; en el primero de ellos se presentan las definiciones y conceptos básicos de las pensiones de seguridad social que permitirán delimitar y comprender la problemática general de las pensiones. Con el mismo propósito se exponen los antecedentes del sistema mexicano de pensiones atendiendo la temporalidad en la que han surgido los diversos esquemas que coexisten en la actualidad.

El segundo capítulo presenta un diagnóstico de la situación actual de las pensiones en México: se analizan datos estadísticos de algunos estudios previos sobre la cobertura y la suficiencia de las pensiones, y se determinan las diferencias entre pensiones actuales y estimaciones para la generación AFORE. Adicionalmente, se consideraron dos temas transversales a esta problemática, el envejecimiento poblacional y la brecha de género en materia de pensiones.

En el tercer apartado se utiliza la misma estructura del capítulo anterior para presentar el panorama estatal de las pensiones en Sonora, en cuanto a la cobertura y la suficiencia de las pensiones, haciendo una distinción entre pensiones actuales y estimaciones para la generación AFORE; igualmente, se consideran el envejecimiento poblacional y la brecha de género en materia de pensiones, dos temas necesarios para analizar esta problemática.

En el capítulo cuarto se exponen los resultados de las entrevistas realizadas a trabajadores y trabajadoras sonorenses. Los temas que se abordaron están relacionados con su trayectoria laboral (experiencia laboral y tiempo de cotización), estado de salud, situación económica y redes de apoyo familiar, así como su percepción respecto a las condiciones de acceso a las pensiones por jubilación y a las estimaciones de las bajas tasas de reemplazo, además de su conocimiento e interés sobre el ahorro para el retiro, montos de las pensiones, rendimientos y comisiones de su cuenta individual para el retiro. Se presentan, en este apartado, cuatro historias paradigmáticas

¹ La reforma de diciembre de 2020 a la LSS establece, de forma transitoria, que a partir de 2021 las semanas de cotización requeridas para obtener una pensión por cesantía en edad avanzada o vejez empezarían en 750, incrementándose gradualmente hasta llegar a las mil que señala actualmente la LSS. Esto permitió que trabajadores y trabajadoras de la GA-IMSS pudieran tramitar las primeras pensiones a partir de ese año.

de ahorradores del SAR sonorenses, a través de las cuales es posible identificar los principales problemas que enfrentan los trabajadores y trabajadoras de la generación AFORE-IMSS.

Por último, en el capítulo quinto se presentan, con base en la experiencia internacional, algunas propuestas y posibles alternativas de solución, y se exponen también las principales consideraciones y opiniones de algunos expertos y actores involucrados en el tema de pensiones.

1. LAS PENSIONES DE SEGURIDAD SOCIAL

1.1 Definiciones y conceptos

Las pensiones y jubilaciones son derechos sociales que se incluyen en las garantías brindadas por la seguridad social. Esta última puede ser definida como el “conjunto de medidas públicas destinadas a la protección de las comunidades contra las privaciones económicas y sociales, derivadas de reducciones o pérdida del ingreso por supuestos de infortunio” (ASF, 2014, p. 5).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2001) define a la pensión como el “monto de dinero que recibe el trabajador al término de su vida laboral, en caso de invalidez, incapacidad o muerte; [mientras] que la jubilación se alcanza al cumplir con la edad y el periodo de empleo determinados en las normas de cada país o sistema de seguridad social”. En la mayoría de los casos, “la edad varía entre los 60 y 65 años, y el periodo de empleo entre 30 y 40 años de servicio, al alcanzar la edad o el periodo de empleo se adquiere el derecho al pago de una pensión” (ASF, 2014, p. 11).

La Real Academia de la Lengua Española (RAE, 2017) define a la jubilación como la “pensión que recibe quien se ha jubilado” y a la pensión como “la cantidad periódica, temporal o vitalicia, que la seguridad social paga por razón de jubilación, viudedad, orfandad o incapacidad”. El jubilado es definido como la “persona que, cumplido el ciclo laboral establecido para ello, deja de trabajar por su edad y percibe una pensión”.

Definiciones en el marco jurídico

En la legislación mexicana, la regulación del derecho de pensiones y jubilaciones está contenida en el Artículo 123 constitucional que, en sus apartados A y B, establece las bases para la seguridad social de los trabajadores y trabajadoras de los sectores privado y público, respectivamente. La Ley del Seguro Social (LSS), reglamentaria del Artículo 123 constitucional, ordena que: “la organización y administración del Seguro Social [...] están a cargo del organismo público descentralizado con personalidad jurídica y patrimonio propios, de integración operativa tripartita [...] denominado Instituto Mexicano del Seguro Social” (Artículo 5º). Y agrega que: “la realización de la seguridad social está a cargo de entidades o dependencias públicas, federales o locales y de organismos descentralizados...” (Artículo 3º). En función de ello, de acuerdo con la ASF (2014), a nivel federal existen 18 entes u organismos² que regulan, supervisan u operan los regímenes de pensiones y jubilaciones, cada uno con su

² IMSS, ISSSTE, PEMEX, BANJERCITO, BANXICO, SHCP, CONSAR, Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas (ISSFAM), Banco Nacional de Comercio Exterior (BANCOMEXT), Banco Nacional de Obras y Servicios Públicos (BANOBRAS), Banco del Ahorro Nacional y Servicios Financieros (BANSEFI), Nacional Financiera (NAFIN), Ferrocarriles Nacionales de México (FNML) (liquidado), Sociedad Hipotecaria Federal (SHF), Servicio de Administración y Enajenación de Bienes (SAE), Banco Nacional de Crédito Rural (BANRURAL) (liquidado), Secretaría de Educación Pública (SEP), Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) y Consejo de la Judicatura Federal (CJF) (ASF, 2014).

propia normatividad y definiciones de pensión y jubilación,³ por lo que no existe una definición única de ninguno de los dos conceptos, sino que en cada uno de los ordenamientos la definición hace referencia a los requisitos y características que se deben cumplir para obtener tales prestaciones (ASF, 2014, p. 15).

La Ley del Seguro Social (LSS), en su artículo segundo, dicta que: “la seguridad social tiene por finalidad garantizar el derecho a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, así como el otorgamiento de una pensión que, en su caso y previo cumplimiento de los requisitos legales, será garantizada por el Estado”.

En cuanto a la definición de pensionado, en su Artículo 5A, Fracción XIV, el citado ordenamiento determina que es “el asegurado que por resolución del Instituto tiene otorgada pensión por: incapacidad permanente [...]; invalidez; cesantía en edad avanzada y vejez, así como los beneficiarios de aquel cuando por resolución del Instituto tengan otorgada pensión de viudez, orfandad, o de ascendencia”.

De la definición de pensionado es posible diferenciar que, de los cinco seguros del régimen obligatorio que ordena el Artículo 11 de la LSS, los que generan derecho de pensión son: 1) el seguro de riesgos de trabajo, 2) el de invalidez y vida, y 3) el seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez. Siendo las pensiones derivadas de este último seguro, el objeto de interés del presente libro.

En el seguro de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez existen entonces tres figuras o supuestos que dan origen a una pensión. La “cesantía en edad avanzada cuando el asegurado quede privado de trabajos remunerados a partir de los sesenta años de edad”, para gozar de las prestaciones de este ramo se requiere que el asegurado tenga reconocidas ante el IMSS un mínimo de mil cotizaciones semanales (Artículo 154, LSS).

Quienes reúnan los requisitos para disfrutar de una pensión de cesantía en edad avanzada, de acuerdo con el Artículo 157 de la LSS, podrán elegir alguna de las opciones siguientes o ambas:

- I. Contratar con la institución de seguros de su elección una renta vitalicia, que se actualizará anualmente en el mes de febrero conforme al Índice Nacional de Precios al Consumidor, y
- II. Mantener el saldo de su cuenta individual en una Administradora de Fondos para el Retiro y efectuar con cargo a este, retiros programados.

El Artículo 159 del mismo ordenamiento nos dice que se entenderá por pensión a la renta vitalicia o el retiro programado; la primera es “el contrato por el cual la aseguradora, a cambio de recibir todos o parte de los recursos acumulados en la cuenta individual, se obliga a pagar periódicamente una pensión durante la vida del pensionado”. Mientras que el segundo se refiere a la “modalidad de obtener una pensión fraccionando el monto total o parte de los recursos de la cuenta individual, para lo cual se tomará en cuenta la esperanza de vida de los pensionados, así como los rendimientos previsibles de los saldos”.

En cuanto al ramo de vejez, el Artículo 162 de la LSS determina que para “tener derecho al goce de las prestaciones del seguro de vejez, se requiere que el asegurado haya cumplido sesenta y cinco años de edad y tenga reconocidas por el Instituto un mínimo de mil cotizaciones semanales”.

³ Salvo CFE, BANXICO y SEP en cuyos ordenamientos no se hace una definición explícita para los términos pensión y jubilación (ASF, 2014).

Si cumplen tales requisitos, los asegurados podrán disponer de su cuenta individual con el objeto de disfrutar de una pensión de vejez. Para tal propósito, podrán optar por alguna de las alternativas siguientes: *a)* contratar con una compañía de seguros pública, social o privada de su elección una renta vitalicia (que se actualizará cada febrero conforme al Índice Nacional de Precios al Consumidor-INPC), o *b)* mantener el saldo de su cuenta individual en una AFORE y efectuar, con cargo a esta, retiros programados (Art. 164, LSS).

En su artículo tercero, la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (LISSSTE) establece con carácter obligatorio los seguros: *I.* De salud; *II.* De riesgos del trabajo; *III.* De retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, y *IV.* De invalidez y vida. Por otra parte, en el artículo sexto define “pensión o jubilación” como “la renta o retiro programado”, siendo la renta “el beneficio periódico que reciba el trabajador durante su retiro o sus familiares derechohabientes, por virtud del contrato de seguro de pensión que se celebre con la aseguradora de su preferencia”; y retiro programado es “la modalidad de obtener una pensión fraccionando el monto total de los recursos de la cuenta individual, para lo cual se tomará en cuenta la esperanza de vida de los pensionados, así como los rendimientos previsibles de los saldos”.

Tanto la Ley del Seguro Social (LSS) como la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (LISSSTE) vigentes son consistentes con la definición de la OIT. Sin embargo, en otros ordenamientos, como el de PEMEX, BANOBRAS y SAE-BANRURAL, no se hace una distinción entre pensión y jubilación, utilizándose ambos términos indiscriminadamente (ASF, 2014).

Lo que se desprende de las distintas definiciones es que la jubilación es una forma de pensión por vejez, que se obtiene cuando se ha cumplido con la edad y con la antigüedad o tiempo de cotización requerido en cada ordenamiento. En cambio, el concepto de pensión es más amplio, puesto que alude de forma global a las pensiones por incapacidad, por invalidez y por vejez, las cuales son adquiridas por derecho propio de los trabajadores y las trabajadoras. Dentro de este concepto también se hace referencia a aquellas pensiones que reciben los beneficiarios del asegurado(a) por viudez, orfandad o ascendencia.

Además, como se verá en los siguientes capítulos, en México también se usa el término pensión para referirse a aquellas que derivan de esquemas no contributivos, como las pensiones sociales.

El objeto de estudio de la presente obra son las pensiones contributivas del seguro de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez (RCyV) del régimen obligatorio del seguro social, que son equiparables a lo que tradicionalmente conocemos como jubilaciones, sin embargo, es necesario precisar que existen otros regímenes de seguridad social que dan lugar a jubilaciones, por ejemplo, los de algunas entidades federativas, municipios u organismos descentralizados, cuyos sistemas de pensiones están basados en la mayoría de los casos en el antiguo sistema de reparto.

Por otra parte, atendiendo a su definición, es muy claro el propósito y la naturaleza de las pensiones, pues como la ASF señala, el Estado a través de ellas pretende garantizar un mínimo de bienestar a las personas en situación “de reducciones o pérdida del ingreso por supuestos de infortunio” (2014, p. 5), es decir, cuando han perdido la capacidad física para prestar un trabajo y, por lo tanto, proveerse el sustento económico, o bien, cuando por la muerte del trabajador o trabajadora se ha actualizado el supuesto de la viudez u orfandad. La seguridad social, entonces, ofrece protección de los medios de subsistencia a lo largo de nuestro ciclo de vida, desde la niñez (orfandad), durante la vida laboral activa (subsídios por riesgo de trabajo, enfermedad y maternidad; pensiones por incapacidad e invalidez), hasta la vejez (pensiones por RCyV), cuando ha concluido la etapa laboral activa.

1.2 El contexto latinoamericano de las pensiones

La reforma estructural de 1995 que modificó el régimen de pensiones en México, ocurrió en un contexto en el que 30 países en el mundo, entre ellos 14 latinoamericanos,⁴ realizaron modificaciones para privatizar total o parcialmente sus esquemas de pensiones públicas de seguridad social.

Las llamadas reformas estructurales tendientes a la privatización de los fondos de pensiones, ocurridas en el mundo a partir de 1980, obedecieron a las circunstancias y particularidades de cada país; sin embargo, cada una de ellas estuvo enmarcada por el auge de la receta neoliberal del Estado mínimo y la liberalización del mercado. Un elemento en común entre ellas es que fueron la respuesta a los desequilibrios financieros que enfrentaban las instituciones del Estado responsables de la seguridad social, debido al déficit fiscal que obligaba a los gobiernos a destinar grandes cantidades de recursos públicos para el pago de las pensiones. Este déficit fue una consecuencia tanto de las ineficiencias de gestión del Estado como de los cambios demográficos –aumento de la esperanza de vida y disminución de la natalidad– que ampliaron la brecha entre trabajadores activos y jubilados (Becker y Mesa-Lago, 2013; Grandolini y Cerda, 1998).

A partir de 2008 diversos países han realizado cambios importantes, o lo que Mesa-Lago (2013) llama “reformas”, en sus sistemas de pensiones con el fin de corregir fallas en el desempeño y diseño inicial de sus reformas privatizadoras; por ejemplo, Chile se mantuvo en el sistema privado de pensiones haciendo modificaciones sobre todo en el ámbito de la solidaridad social, mejorando los montos de las pensiones y reforzando la intervención del Estado; mientras que Argentina y Bolivia dieron marcha atrás, al integrar el sistema privado de pensiones al sistema público, de manera que el Estado recuperó la gestión de los fondos de pensiones. Existe una gran discusión en la literatura sobre los beneficios del sistema de capitalización y el de reparto de las pensiones, pero, sin importar el esquema que se haya adoptado, hay características comunes en los sistemas de pensiones de los países latinoamericanos que subyacen a la elección, y se presentan a continuación como un marco general, a partir del cual es posible analizar la situación nacional y estatal.

La cobertura de las pensiones es baja

Las reformas estructurales que privatizaron los sistemas de pensiones entre 1980 y 2008 no mejoraron de forma importante la cobertura en materia de seguridad social en América Latina, ya que la baja cobertura en materia de pensiones continúa siendo un elemento común en la mayoría de los países de la región (Bosch et al., 2013). Aunque existen diversas opiniones en la literatura sobre las causas de la baja cobertura previsional en los países de Latinoamérica, hay dos hechos que gozan de consenso para explicarlo:

El primero es que el sistema previsional, al haberse creado bajo la influencia del modelo bismarckiano,⁵ es excluyente por diseño, ya que inicialmente no estaba pensado para cubrir a todos los ciudadanos, sino solo para el trabajador asalariado formal, lo cual es particularmente problemático para países como México donde una

⁴ Las reformas estructurales a los sistemas de pensiones en estos 30 países fueron realizadas entre 1981 y 2014. En América Latina fueron: Chile (1981), Perú (1993), Argentina y Colombia (1994), Uruguay (1996), Bolivia, Venezuela y México (1997); El Salvador (1998), Nicaragua (2000), Costa Rica y Ecuador (2001), República Dominicana (2003) y Panamá (2008) (Becker y Mesa-Lago, 2013; FIAP, 2018; Mesa-Lago, 2013; Ortiz et al., 2019).

⁵ El modelo de Bismarck o bismarckiano de seguridad social fue implementado por primera vez en Alemania a fines del siglo XIX y después se implementó en el resto del mundo, en este modelo los beneficios sociales son para los trabajadores que los adquieren a través de contribuciones pagadas o co-pagadas (Bosch et al., 2013, pp. 64-73).

proporción importante de trabajadores labora en la informalidad. Es decir, que el buen funcionamiento del sistema de pensiones está ligado a la capacidad de los mercados laborales de generar empleo formal, lo cual constituye el segundo de los factores explicativos, ya que los mercados de trabajo en la región latinoamericana no han sido capaces de generar empleo formal. Para 2010, en promedio, solo cuatro de cada diez trabajadores cotizaba a la seguridad social en América Latina (Bosch et al., 2013).

Las pensiones no contributivas (PNC) han mejorado la cobertura

Ante la imposibilidad de generar empleo formal que pueda mejorar y ampliar la cobertura de las pensiones contributivas, en lo que va del siglo XXI, diversos países han optado por generalizar las pensiones no contributivas o “universales”.

Países como Bolivia y Brasil han conseguido grandes avances a través de los pilares no contributivos, sin embargo, lo que se discute actualmente son las cuestiones de sostenibilidad que trae aparejadas, debido, principalmente, al fenómeno demográfico de envejecimiento poblacional; también se debate si las pensiones universales, ante la ausencia de un diseño que las integre al resto del sistema de pensiones, pueden incidir negativamente en la participación de los individuos en los sistemas previsionales contributivos y en los niveles y valoración de la formalidad laboral (Fertig, Lefkowitz y Fishbane, 2015).

A pesar del éxito que han tenido algunos de los países de Latinoamérica para ampliar la cobertura mediante las pensiones no contributivas (PNC), el ahorro previsional que financiará las pensiones contributivas futuras sigue siendo escaso (FIAP, 2018).

Dificultades para ahorrar a largo plazo

Los sistemas de pensiones intentan resolver cómo trasladar el consumo presente (durante los años productivos de vida) al consumo futuro (durante los años de retiro). Pero en la práctica resulta muy difícil porque, además de la cuestión de la baja cobertura, las personas se encuentran con dificultades que obstaculizan la acumulación de ahorro en el largo plazo (Barr y Diamond, 2006). La gran proporción de individuos con ingreso bajo o sin ingreso y “el alto costo de oportunidad que tiene [...] cada peso ahorrado en términos de consumo en necesidades vitales no satisfechas” (Bosch et al., 2013, p. 64) es una de ellas, pero existen otras dificultades de carácter individual que van desde la incertidumbre que generan las decisiones a futuro y la falta de educación financiera, hasta factores psicológicos y conductuales que afectan la toma de decisiones para ahorrar a largo plazo.

Entre los elementos que dificultan la decisión del ahorro a largo plazo se señalan:

a) La incertidumbre

La decisión acerca de cuánto ahorrar para la vejez se toma en un contexto de gran incertidumbre y con poca información, ya que las personas no saben cuántos años van a vivir, cuánto tiempo podrán trabajar, ni cuánto tendrán ahorrado a lo largo de su vida (Barr y Diamond, 2006).

Incluso, estudios del Banco Interamericano de Desarrollo (BID) sugieren que, en algunos países de Latinoamérica, entre ellos México, las personas tienden a subestimar la esperanza de vida. Si la estimación de la esperanza de vida es un indicador determinante para la financiación de la vejez, algunos estarían subestimando los ahorros necesarios para su vejez (Bosch et al., 2013).

b) Falta de educación financiera e información

Otro problema asociado a la decisión de ahorrar a largo plazo es la falta de conocimiento o deficiencia de una cultura financiera, ya que existe poco conocimiento entre los interesados acerca de cómo se calculan las pensiones o los requisitos para obtener una pensión. En general, solo una minoría sabe la forma en que se calculan las pensiones o conoce la cantidad de su salario que se aporta al fondo de pensiones. La falta de información parece llevar a los individuos a realizar cálculos muy poco acertados acerca de los recursos con los que van a contar durante su jubilación. Muchos trabajadores, incluso, confían en obtener una pensión aun cuando han hecho aportes claramente insuficientes (INEGI-MOTRAL, 2015; SHCP-CONSAR, 2017).⁶

c) Otras prioridades

Bosch et al. (2013) señalan que para las familias de más bajos ingresos “ahorrar en el largo plazo para financiar una pensión puede no ser una decisión óptima” (pp. 72-73), puesto que, si un hogar logra tener capacidad de ahorro por encima del nivel de supervivencia, lo más eficiente pudiera ser invertir en la educación, salud, o en la formación de patrimonio como la adquisición de bienes inmuebles.

d) Factores de comportamiento

Sacrificar el consumo presente en la juventud en aras del consumo futuro para la vejez es una tarea muy difícil y “si los individuos de 20 años fueran capaces de calcular sus necesidades futuras y, sobre esa base, prepararse financieramente para la vejez, el Estado tendría un rol menor en el diseño de sistemas previsionales” (Bosch et al., 2013, p. 67), pero esto no es así. Considerando el hecho de que hay una gran cantidad de personas con recursos demasiado limitados o irregulares para ahorrar a futuro, existe otra cantidad que, teniendo la posibilidad de hacerlo, no toma las medidas necesarias para asegurar los recursos que le harán falta en la vejez (Fertig et al., 2015).

La suficiencia de las pensiones

Aunque aún se debate en la literatura cuándo una pensión es suficiente o adecuada, en este trabajo se adopta el parámetro establecido en el Convenio núm. 128 de la OIT, en su artículo 29, que menciona que una tasa de reemplazo adecuada debería ser por lo menos del 45% del último sueldo del trabajador; por lo que es posible afirmar que un alto porcentaje de las pensiones estimadas para Latinoamérica no serán adecuadas. Las que actualmente se otorgan, ya sean contributivas o no contributivas, pero en particular estas últimas, resultan insuficientes para colocar al beneficiario siquiera por encima de los estándares internacionales de línea de pobreza y, por lo tanto, es muy poco probable que puedan cumplir su propósito de proporcionar un adecuado aseguramiento en contra de la pobreza o un suavizamiento del consumo en la vejez (Barr y Diamond, 2006).

La situación actual de los adultos mayores no es de ninguna manera privilegiada, pero esto podría agravarse para las próximas generaciones tan solo debido a un hecho: la población envejece a un ritmo acelerado.

⁶ El 55% en Perú y el 18% en México de trabajadores que realizaron aportes al sistema de pensiones durante menos de cinco años y consideran jubilarse en menos de cinco años asumen que van a financiar la vejez con una pensión (Bosch et al., 2013).

El reto del envejecimiento de la población

Todas las regiones del mundo han experimentado un aumento considerable en la esperanza de vida desde 1950. Según datos del informe *Perspectivas de la Población Mundial* (2017), se espera que el número de personas de 60 años o más se duplique para 2050, al pasar de 962 millones en 2017 a 2 100 millones para ese año. A nivel mundial, este grupo de población crece más rápidamente que los más jóvenes (ONU, 2017).

El Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía estimó que, en 2010, en esta región, había 38 millones de adultos de 65 años o más y que en 2050 esta cifra podría llegar a ser de 140 millones (CELADE, 2011). Por su parte, la ONU (2017) señala que el envejecimiento de la población “está a punto de convertirse en una de las transformaciones sociales más significativas del siglo XXI”, lo cual tendría consecuencias en todos los ámbitos de la vida, desde la familia hasta el mercado y el Estado, que tendrán que adaptarse a las demandas que se originen por la nueva configuración demográfica.

La política de pensiones será uno de los grandes retos para el Estado. Los gobiernos tendrán que hacer frente a las demandas de una población creciente que llegará al final de su vida laboral sin los ahorros suficientes para financiar su vejez. Un aspecto un poco más alentador en este tema es que los adultos mayores representarán progresivamente una proporción mayor del electorado, por lo que resulta poco probable pensar que los gobiernos ignorarán las demandas de esta población.⁷

Independientemente de si se trata de sistemas de reparto, de capitalización individual, o mixto, todos los países enfrentarán presiones fiscales debido al envejecimiento de su población; por la misma causa el costo fiscal de las pensiones sociales o no contributivas significará también un gran reto de sostenibilidad para las finanzas públicas.

Otra de las grandes consecuencias de este cambio es que las familias, que son las principales proveedoras del cuidado y apoyo para los adultos mayores, van a verse sometidas a una gran presión debido a su nueva configuración: pocos hijos y una mayor proporción de adultos mayores. En este contexto, existen serios cuestionamientos acerca de si la red de protección social que es la familia podrá resistir al envejecimiento de la población que se aproxima (CELADE, 2011). Esta situación, en razón de los patrones de cuidado de adultos mayores que se observan, tendrá una mayor presión sobre las mujeres (esposas, hijas, hermanas, etc.), quienes, además de tener cada vez mayor presencia en el mercado de trabajo, deberán hacerse cargo del cuidado de los adultos mayores.

La brecha de género en materia de pensiones

Todos los puntos anteriores tienen una importante dimensión de género. Las mujeres enfrentan menores niveles de cobertura debido a su menor participación en el mercado de trabajo durante su vida, lo que las lleva a tener aportes previsionales más escasos y menores oportunidades de financiar su vejez con una pensión contributiva. Las que contribuyen en algún esquema de seguridad social tienen menor ahorro y aportaciones más irregulares, por lo tanto, también menores densidades de cotización y tasas de reemplazos.

⁷ En 2010 la población de 65 años o más representaba alrededor del 10% del electorado en Latinoamérica, se estima que en 2050 será del 23% y en países como Chile se calcula que representará hasta el 27%. Si se considera la mayor propensión a votar de los adultos mayores que la de la población joven, el porcentaje de adultos mayores en el electorado efectivo podría suponer el 30% (Bosch et al., 2013).

Aunado a ello, viven más que los hombres y ganan menos en promedio, factores que en muchos casos disminuyen la cuantía de la pensión contributiva, en el caso de obtenerla. En algunos países el porcentaje de hombres mayores de 65 años que recibe una pensión contributiva es el doble que el de las mujeres (Bosch et al., 2013). Las pensiones no contributivas han conseguido, en muchos países de Latinoamérica, cerrar las brechas de género en cuanto a cobertura, pero ello significa también que las mujeres están recibiendo en mayor medida pensiones de pobreza.

Sistema de cuentas individuales, ¿éxito o fracaso?

Diversos organismos internacionales se han pronunciado acerca de la eficacia del sistema de cuentas individuales; dependiendo de la naturaleza de dichos organismos, la valoración ha sido de éxito o fracaso. Para el BID y la OCDE, por ejemplo, desde el punto de vista financiero y de la sostenibilidad de los sistemas de pensiones, el ahorro para el retiro significa un gran beneficio para las economías nacionales, como fuente de financiamiento e inversión, y, aunque han sugerido diversas medidas paramétricas para mejorar la cobertura y suficiencia de las pensiones, son optimistas respecto al futuro de los sistemas de pensiones de cuentas individuales. Incluso la OCDE ha señalado que “el sistema de cuentas individuales de contribución definida introducido en los años 90 ha sido un éxito” (2016, p. 3).

Por el contrario, la CEPAL y la OIT han cuestionado el énfasis en los aspectos macroeconómicos y han reiterado que el horizonte de los derechos humanos es el único camino hacia donde es posible avanzar en materia de pensiones. Dichos organismos han manifestado que promover la protección social es apremiante, ya que las medidas en esta esfera no solo respaldan la efectividad del derecho humano a la seguridad social, sino que además son una necesidad económica y social. Y que los sistemas de protección social bien diseñados contribuyen a reducir la pobreza y la desigualdad, al tiempo que fortalecen la cohesión social y la estabilidad política (CEPAL, 2000, 2006; OIT, 2017).

La OIT (2019, p. XI) ha manifestado abiertamente su posición acerca de lo que considera un fracaso del experimento de la privatización, al señalar que:

- a) Las tasas de cobertura se estancaron o disminuyeron, los niveles de las pensiones se deterioraron, y se agravaron las desigualdades de género y de ingresos.
- b) El riesgo asociado a las fluctuaciones en los mercados financieros se trasladó a los individuos.
- c) Los costos administrativos se incrementaron, lo que resultó en menores niveles de prestaciones.
- d) Los altos costos de transición —a menudo infravalorados— crearon grandes presiones fiscales. Se suponía que la administración privada debía mejorar la gobernanza, pero, por el contrario, la debilitó.
- e) Se eliminó la participación de los trabajadores en la gestión.
- f) En muchos casos, las funciones de regulación y supervisión fueron capturadas por los mismos grupos económicos responsables de la gestión de los fondos de pensiones, lo que creó un grave conflicto de intereses.
- g) La industria de seguros, quien en última instancia se beneficia de los ahorros previsionales, avanzó hacia la concentración,
- h) Las reformas de las pensiones tuvieron efectos limitados en los mercados de capitales y en el crecimiento en la mayoría de los países en desarrollo.

Las dificultades del sistema de capitalización individual señaladas por la OIT (2017), como veremos en los siguientes apartados, son comunes en México. El posicionamiento de este organismo es radical, pues plantea la necesidad de modificaciones profundas a un esquema de pensiones que considera que ha fracasado en cumplir los objetivos del sistema de pensiones, como el de proteger el ingreso en la vejez evitando el empobrecimiento de los adultos mayores. Sin embargo, las reformas paramétricas pueden lograr un mejor funcionamiento en términos de inclusión e igualdad para los trabajadores y trabajadoras del SAR en México.

1.3 Antecedentes del sistema de pensiones y jubilaciones en México

En México, a lo largo del siglo XX y lo que va del XXI se han implementado diferentes esquemas de pensiones y jubilaciones, mismos que coexisten en la actualidad y que pueden resumirse en cuatro periodos: el primero consideraba el tema de las pensiones como un asunto entre particulares (1917); en el segundo se convierten en un asunto de derecho social y surgen las pensiones públicas de “beneficio definido” o “de reparto” (1943);⁸ durante el tercero se lleva a cabo la reforma estructural al sistema de pensiones (Ley del Seguro Social en 1995 y Ley del ISSSTE en 2007) que transformó el sistema de reparto tradicional en uno de contribución definida o capitalización individual, administrado por las Administradoras de Fondos para el Retiro (AFORE); por último, un cuarto momento (a partir de 2007) en el que se implementan las pensiones sociales (no contributivas).

1.3.1 Pensiones privadas (1917)

El tema de las pensiones no ha sido siempre un asunto de carácter público, pues la intervención del Estado en materia de pensiones y jubilaciones no ocurrió sino hasta 1943; aunque han sido reguladas a través de la Constitución de 1917 (artículo 123 fracción XIV). En sus inicios, las pensiones y jubilaciones fueron concebidas como una extensión de la relación entre particulares, por lo que los patrones debían pagar cualquier indemnización temporal o permanente a los trabajadores. En 1916 el entonces presidente de la República Venustiano Carranza afirmaba que “la seguridad de los obreros está dada por la responsabilidad de los empresarios, en los casos de accidente y por los seguros en casos de vejez” (ASF, 2014, p. 31). El pago de indemnizaciones fue decretado desde entonces como un derecho restringido a los trabajadores o a la población con un empleo formal (Alonso, 2014).

Entre los antecedentes más relevantes en materia de pensiones y jubilaciones se puede mencionar la promulgación de dos leyes: la Ley General de Pensiones Civiles y de Retiro en 1925, donde se fijaron las bases para el retiro de los trabajadores al servicio del Estado, así como su pensión; y la Ley de Retiros y Pensiones del Ejército y Armada Nacionales, promulgada un año después. Posteriormente, en 1929, se reformó el artículo 123 constitucional en su fracción XXIX para declarar de utilidad pública la expedición de la Ley del Seguro Social, la cual comprendería los seguros de invalidez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y

⁸ En el Sistema de Reparto las pensiones de cada persona se financian, en parte, con las aportaciones que realizan los trabajadores activos, los patrones y el Estado, el dinero aportado va a un fondo común con el cual se financia esta prestación. Este Sistema de Reparto se caracteriza por tener cotizaciones indefinidas y beneficios definidos. Es decir, el monto de la pensión no se relaciona forzosamente con lo aportado durante la vida activa, sino que depende del cumplimiento de ciertos requisitos que dan derecho a una pensión previamente definida. A diferencia del Sistema de Capitalización Individual, en el que cada afiliado posee una cuenta donde se depositan sus cotizaciones de seguridad social, las cuales se capitalizan y ganan o no rentabilidad de las inversiones que las administradoras (AFORE) realizan con los recursos de los Fondos (SIP, 2010).

accidentes y otras con fines similares (Abundiz, 2007). Esta reforma se concretaría 14 años más tarde con la expedición de la Ley del Seguro Social.

1.3.2 Pensiones públicas de beneficio definido o reparto (1943)

El pilar fundamental de la seguridad social en México fue creado el 19 de enero de 1943, fecha en que se emitió la Ley del Seguro Social (LSS). Esta ley comprendía cuatro seguros: 1) accidentes de trabajo y enfermedades profesionales; 2) enfermedades no profesionales y maternidad; 3) invalidez, vejez y muerte, y 4) cesantía involuntaria en edad avanzada.

Esta LSS instauró formalmente la seguridad social en México, ya que la relación patrón-obrero en caso de riesgos de trabajo se trasladó al ámbito social y público, pues los seguros serían financiados mediante contribuciones tripartitas: del trabajador, el empleador y el Estado. Desde entonces:

el Estado asumió en la materia un papel dual: *a)* el compromiso de que toda la población asalariada del sector privado contara con los beneficios previstos en la citada ley [LSS] por lo que debería garantizar su cobertura y; *b)* su participación en el financiamiento de los seguros que comprendía la LSS [...] la cual no estaba prevista en la Constitución ni en la Ley Federal del Trabajo. (ASF, 2014, p. 32)

La LSS estableció un sistema de pensiones de beneficio definido o sistema de reparto que garantizaba el derecho a una pensión, cuyo beneficio o monto se determinaría en función del promedio del salario base de cotización para determinado número de años y semanas trabajadas.

Puesto que el artículo 123 de la CPEUM no incluía inicialmente a los burócratas, en 1959 se le adicionó el apartado B para otorgar a estos trabajadores del Estado garantías laborales similares a los del apartado A; por ejemplo, protección ante accidentes y enfermedades profesionales, jubilación, invalidez y muerte, entre otros. En ese mismo año se promulgó la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (LISSSTE), que creaba a su vez el instituto. De esta forma, el sistema de pensiones del ISSSTE quedó establecido también con un esquema de beneficio definido. Años más tarde, en 1973, se modificó la Ley del Seguro Social para incorporar el régimen voluntario con el fin de abrir la posibilidad de que nuevos sectores de la población (como los trabajadores por cuenta propia) se incorporaran voluntariamente al régimen obligatorio del IMSS y aumentar la cobertura de los asegurados.

Fue hasta 1992 cuando se optó por el Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR), que consiste en abrir cuentas bancarias a nombre de los trabajadores para que los patrones aporten las cuotas correspondientes al seguro de retiro de manera individualizada. “Con el SAR, se establecieron en México las cuentas de capitalización individual o contribución definida, donde los trabajadores ahorrarían recursos a lo largo de su etapa productiva en una cuenta individual que sería administrada por empresas financieras del sector privado” (ASF, 2014, p. 33). En esta etapa el régimen de pensiones se volvió, mixto ya que este recurso de las cuentas individuales era complementario al régimen obligatorio (de reparto).

Tres años más tarde, en 1995, se produjo un cambio sustantivo en el régimen de pensiones vigente: a través de la reforma a la LSS, el sistema de pensiones de beneficio definido de los trabajadores afiliados al IMSS, que hasta entonces operaba como un sistema de reparto, fue sustituido por un sistema de contribuciones definidas y cuentas individuales, administrado por empresas denominadas Administradoras de Fondos para el Retiro (AFORE).

1.3.3 Pensiones de contribución definida o de capitalización individual (1995)

A partir de 1995, en México se llevó a cabo una serie de reformas normativas y estructurales en materia de pensiones. Bajo el argumento de la inviabilidad financiera y del posible colapso del régimen de pensiones hasta entonces vigente, se modificó la Ley del Seguro Social de 1973. Dicha reforma entró en vigor el 1º de julio de 1997 y significó un gran cambio respecto a las condiciones dispuestas en la Ley del Seguro Social previa, ya que anteriormente el sistema de pensiones operaba como un sistema de reparto, donde los trabajadores en activo financiaban las pensiones de los trabajadores jubilados.

El modelo de reparto implica una transferencia de recursos intergeneracional, en el que el financiamiento de las pensiones depende de la proporción que exista entre personas jubiladas y laboralmente activas (Rentería, 2007). Con la reforma de 1995, ese sistema migró hacia un sistema de cuentas individuales, también llamado sistema de contribuciones definidas o capitalización individual, administrado por las AFORE. Estas últimas son las encargadas de administrar los recursos de las cuentas individuales, mientras que las Sociedades de Inversión Especializadas en Fondos para el Retiro (SIEFORE) son las responsables de invertir los recursos de los trabajadores en instrumentos que buscan preservar el poder adquisitivo de los fondos depositados (CONSAR-SHCP, 2015).

En 2007, aunque de menor envergadura por el número de trabajadores a los que impactaba, pero con consecuencias similares, se llevó a cabo la reforma a la Ley del ISSSTE para que los trabajadores al servicio del gobierno federal migraran también hacia el régimen de cuentas individuales.

Las reformas a la Ley del Seguro Social y la Ley del ISSSTE configuraron la esencia de la política de pensiones y jubilaciones del periodo 1995-2007. Ambas respondieron al objetivo de solucionar el déficit público en materia de pensiones, pero también consideraron los posibles efectos favorables en los niveles de inversión y ahorro nacional, en la formalización del mercado laboral y en el desarrollo de los mercados financieros (OCDE, 2016; Villagómez y Hernández, 2010).

1.3.4 Pensiones no contributivas

El esquema de pensiones no contributivas en México tiene como referente principal al Programa de Pensión para el Bienestar de los Adultos Mayores (antes PAM 65 y más), que a partir de 2019 se ha constituido como un derecho universal para todos los adultos mayores. Forma parte de un programa de protección social operado por la Secretaría del Bienestar (antes Secretaría de Desarrollo Social) y financiado con presupuesto federal.

En 2007 se entregaba una pensión a todas las personas de 70 años o más que vivieran en poblaciones de hasta 30 000 habitantes (OCDE, 2016). Para 2012, el PAM extendió su cobertura a todo el país y podían ser beneficiarios todos los adultos mayores que no recibieran una pensión contributiva (del IMSS, ISSSTE, etc.). En 2013 se hicieron modificaciones al programa y se redujo el rango de edad con el fin de beneficiar a todos los adultos mayores de 65 años o más. Y a partir de enero de 2019 se modificaron las reglas para otorgarle carácter universal al instaurar como único requisito la edad (Secretaría del Bienestar, 2019).

A pesar de que las pensiones sociales para los adultos mayores, por su monto, son todavía insuficientes para resolver el problema de la pobreza en la vejez, su creación⁹ y universalización (en 2019) representan un cambio de paradigma en relación con la política pública de pensiones del periodo 1995-2007. Lo anterior refleja un cambio de tendencia hacia una visión más social y universalista en la toma de decisiones de los problemas públicos, ya que las reformas de 1995 a la LSS y de 2007 a la LISSSTE estaban más encaminadas a resolver el problema de sostenibilidad financiera de los organismos responsables del pago de pensiones (Bosch et al., 2013; Grandolini y Cerda, 1998), que en asegurar el ingreso y una mejor calidad de vida para los adultos mayores.

⁹ En 2003, el actual presidente de México Andrés Manuel López Obrador, entonces regente de la Ciudad de México, creó un apoyo económico para adultos mayores a partir de los 70 años. Este apoyo inicialmente no era para todos, pero luego se universalizó. A nivel federal, en 2003, durante la administración del presidente Vicente Fox se lanzó el programa “Atención a Adultos Mayores”, que daba apoyo a personas mayores de 60 años que vivieran en localidades rurales, de alta marginación y en el umbral de la pobreza alimentaria. Durante 2005 y 2006 el apoyo se suspendió. Posteriormente, en 2007, se retomó el programa bajo el nombre “Programa de Atención a los Adultos Mayores de 70 años y más en zonas rurales” (Secretaría del Bienestar, 2019; 2021).

2. PANORAMA DE LAS PENSIONES EN MÉXICO

El actual sistema de pensiones en México es el resultado de la coexistencia de los diferentes esquemas o pilares, de forma que existen:

- Pensiones sociales (pilar cero) que son principalmente las otorgadas por el Programa de Bienestar para los Adultos Mayores (PBAM), antes llamado 65 y más (en lo sucesivo pensiones del bienestar);¹⁰
- Las pensiones contributivas del régimen de reparto, también conocidas como de beneficio definido (pilar uno), son las que se otorgan a la llamada “generación transición” (del IMSS, ISSSTE, IMSS-RJP, PEMEX, CFE, Banca de Desarrollo, Fuerzas Armadas, etc.) y a quienes cotizan para algunos organismos o entidades federativas y municipales con regímenes especiales (de universidades, gobiernos estatales, municipales, etcétera);
- Las pensiones de contribución definida, bajo el sistema de cuentas individuales (pilar dos), en las que cotizan todos aquellos que se afiliaron al IMSS a partir del 1 de julio de 1997 o al ISSSTE a partir del 1 de abril de 2007, así como los trabajadores al servicio del Estado que eligieron cambiarse al sistema de cuentas individuales, pero que cotizaban desde antes de esa fecha;
- Pensiones privadas. Las leyes en materia de pensiones permiten la constitución de fondos privados de pensiones o aportaciones voluntarias complementarias al régimen obligatorio (pilar tres).

El primero de ellos, el pilar cero o no contributivo, alude a las pensiones sociales. Estas constituyen “la posibilidad de otorgar beneficios previsionales no contributivos a aquellos individuos que llegan a la edad de jubilación sin ahorros o sin el derecho a una pensión” (Bosch et al., 2013, p. 109). Son transferencias monetarias que están destinadas a la protección de las personas más pobres con el objetivo de reducir la vulnerabilidad y pobreza en la vejez, y están financiadas con recursos públicos obtenidos de los impuestos generales que paga la población. Se denomina pilar no contributivo, en atención a su financiamiento, ya que el pensionado no requiere haber cotizado, aportado o contribuido para recibir el beneficio (OCDE, 2016, p. 30).

El pilar uno, de reparto o beneficio definido, está financiado con las aportaciones de todos los trabajadores en activo. Existe una solidaridad intergeneracional, es decir que el ingreso de los trabajadores se agrupa en un fondo o bolsa colectiva de donde se extraen los recursos para financiar las pensiones de las personas en retiro. Se denomina de beneficio definido porque los trabajadores reciben el beneficio de la pensión una vez cumplidos

¹⁰ Adicionalmente, aunque de mucho menor impacto en cuanto al número de beneficiarios, existen otros programas sociales que se han implementado a nivel estatal y municipal de ayuda a la vejez (SHCP-CONSAR, 2017; OCDE, 2016).

ciertos requisitos de antigüedad o edad, también porque se conoce de antemano la cuantía que recibirán, por ejemplo, el 100%, 90% u otro porcentaje de su sueldo (CONSAR-SHCP, 2015, p. 17).

Al pilar dos pertenecen las pensiones de contribución definida o de cuentas individuales; son administradas por las AFORE y se financian con los ahorros del propio trabajador, las aportaciones del gobierno y del empleador, a los que se suma la acumulación de los rendimientos de los fondos de pensiones. En este caso existen derechos de propiedad sobre los recursos depositados en la cuenta individual y se mantienen vinculadas las contribuciones más los rendimientos de las inversiones con los beneficios. Se le llama de contribución definida y beneficios inciertos porque el trabajador sabe con exactitud qué porcentaje de su sueldo ahorrará en su fondo de retiro, pero desconoce cuánto es lo que recibirá al final de su vida laboral, debido a que, aunque es posible hacer estimaciones, el resultado dependerá de factores inciertos como el rendimiento de sus ahorros y su permanencia en el mercado de trabajo formal (OCDE, 2016, p. 30).

El pilar tres, de ahorro voluntario individual y planes ocupacionales, es adicional o complementario al obligatorio y es un instrumento a través del cual los trabajadores pueden, en ocasiones, mejorar la cuantía de las pensiones para el retiro. Por tratarse de un ahorro voluntario, el monto y periodicidad de las aportaciones son generalmente elegidas por el trabajador. Existen diferentes modalidades de ahorro voluntario como las aportaciones voluntarias a una cuenta individual a corto, mediano o largo plazo; las contribuciones a cuentas especiales, planes privados u ocupacionales de retiro, que son un esquema también voluntario diseñado por el patrón para otorgar una jubilación a sus trabajadores como una prestación adicional al régimen obligatorio. Comúnmente, en los planes de retiro privados, tanto la empresa como el empleado contribuyen al plan y si el trabajador deja de laborar en la empresa o entidad que ha constituido el plan, puede llevarse la totalidad o parte de lo que ha acumulado, generalmente es solo la aportación que el trabajador ha hecho (CONSAR-SHCP, 2015, p. 26).

Estos esquemas conforman el sistema de pensiones en México. A pesar de las objeciones que pudieran existir respecto a la integralidad y eficacia de dichos esquemas, en conjunto constituyen un mecanismo de protección social para proveer de ingresos a quienes pierden su capacidad de trabajar debido a la edad avanzada.

Rofman y Oliveri (2011) señalan que un sistema de pensiones puede y es generalmente evaluado en función de tres dimensiones: 1) cobertura, 2) adecuación o suficiencia de los beneficios y 3) sostenibilidad. Estas dimensiones se analizan en este apartado, a partir de datos estadísticos que permiten presentar un diagnóstico de la situación de las pensiones en México. Asimismo, las dos primeras servirán para configurar el panorama general de las pensiones en el estado de Sonora.

2.1 Cobertura

La cobertura es uno de los principales parámetros para evaluar el funcionamiento de los sistemas de pensiones, siendo así, es necesario hacer algunas consideraciones sobre sus alcances y limitaciones.

Cuando se habla de la cobertura de las pensiones o cobertura previsional, generalmente, se alude a la proporción de personas que reciben o recibirán un beneficio de seguridad social con relación a cierto grupo o población de referencia. Rofman y Oliveri distinguen entre cobertura de los trabajadores activos y cobertura de los adultos mayores. La primera son los esquemas contributivos, objeto de estudio del presente trabajo, que están relacionados con el periodo durante el cual el trabajador contribuye al sistema de ahorro para el retiro y adquiere el derecho a recibir beneficios en el futuro. Los indicadores de esta cobertura usualmente representan la correspondencia entre el número de trabajadores afiliados o cotizantes de los sistemas de ahorro para el retiro y un

segmento de la población determinada, que es usualmente la población en edad de trabajar (PET), la población económicamente activa (PEA) o la población ocupada (PO), entre otros (2011, p. 10).

La segunda cobertura se refiere a la población de 60 o de 65 años y más que está pensionada o jubilada, es decir, quienes ya están recibiendo un beneficio previsional, ya sea por pensiones contributivas (PC) o pensiones no contributivas (PNC). En este trabajo se utiliza la cobertura de los adultos mayores para caracterizar la situación de las pensiones que actualmente se pagan, a fin de contrastarlo con las estimaciones de la generación AFORE-IMSS.

Bosch et al. (2013) advierten que estimar quiénes están recibiendo una pensión es fácil, pero que lo verdaderamente difícil es “determinar quién podrá recibir una pensión mañana” (p. 24), debido a que, para obtener una pensión en la vejez, se requiere de una prolongada sucesión de contribuciones a lo largo de los años activos del trabajador. Por lo que muchas personas que aparentemente “están cubiertas” porque aportan a un sistema de pensiones, en un momento determinado, terminan no estándolo.

Por lo anterior, Rofman y Oliveri (2011) mencionan que “estar cubierto”, para los trabajadores activos, es un planteamiento que puede resultar ambiguo o confuso, ya que algunos pueden “estar cubiertos”, entendiéndose por ello que tienen derecho a recibir beneficios previsionales luego de su retiro, a pesar de no estar realizando contribuciones, si es que ellos califican para la recepción de beneficios no contributivos o si cumplen con el tiempo de cotización suficiente para obtener una PC. Otros pueden realmente “no estar cubiertos”, a pesar de haber realizado contribuciones en determinado momento, si su historial de aportaciones no es suficiente para alcanzar los requisitos mínimos del sistema de pensiones.

Otro aspecto que debe considerarse al hablar de cobertura es que, comúnmente, los registros administrativos que proveen la información para estimar la cobertura previsional contengan datos sobreestimados al existir duplicidad de registros, o al faltar actualizaciones en las bajas, entre otros. Y que incluso el Estado carece, en muchas ocasiones, de datos y herramientas suficientes para llevar a cabo la predicción de quiénes podrán obtener una pensión contributiva al finalizar su vida laboral. Por lo que, cuando se habla de cobertura basada en el porcentaje de afiliados o cotizantes en un momento determinado, debe tenerse en cuenta que es una medida muy imperfecta de la proporción de adultos mayores que estará realmente cubierta por una pensión cuando llegue a la edad de retiro (Rofman y Oliveri, 2011).

2.1.1 Cobertura de los pensionados

Los datos de la SHCP-CONSAR (2017), respecto a las pensiones contributivas otorgadas a la población a diciembre de 2017, muestran que el número de pensionados bajo los sistemas de reparto del IMSS y del ISSSTE fue de 4.8 millones. Del total de pensionados, 3.7 millones correspondían a pensionados del IMSS y 1.1 millones a pensionados del ISSSTE (SHCP-CONSAR, 2017).¹¹ Las proyecciones del Consejo Nacional de Población (CONAPO) indican que en ese año residían en el país 12.9 millones de personas de 60 años y más, lo que significaría que por lo menos el 37% de ellos estaría recibiendo una pensión contributiva. Este porcentaje coincide con lo reportado por la ENIGH, en 2016, que el 37.7% de las personas de 60 años y más recibían ingresos por pensión contributiva o jubilación (INEGI, 2016).

¹¹ Todas las pensiones por cesantía y vejez en México, otorgadas hasta 2020 por el IMSS, se hicieron efectivas bajo el sistema de reparto anterior, ya que la generación AFORE se encuentra en periodo de acumulación. A partir de 2021 se ha iniciado el otorgamiento de pensiones por vejez bajo el esquema de cuentas individuales.

En cuanto a las pensiones no contributivas (PNC), en el cuarto trimestre de 2017 la SEDESOL informó tener un padrón activo de 5 123 553 beneficiarios del Programa de Pensiones para Adultos Mayores (SEDESOL, 2017). Al 30 de septiembre de 2018 este padrón creció en 28 965, por lo que se reportó una cantidad total de 5 152 518 personas que recibían este apoyo económico (SEDESOL, 2018). Lo que significa que, del total, las pensiones sociales representan más de la mitad de los beneficiarios, como se muestra en la [Tabla 2.1](#).

Tabla 2.1 Cobertura de las pensiones en México
(adultos mayores de 60 años y más), 2017

Tipo de cobertura	Total	
	Millones de personas	%
Contributivas (C)	4.8	37.2
IMSS	3.7	28.6
ISSSTE	1.1	8.5
No contributivas (NC)	5.1	39.5
Total de personas pensionadas y jubiladas (C+NC)	9.9	76.7
Sin pensión	3.0	23.3
Personas de 60 años y más	12.9	100.0

Fuente: elaboración propia con datos de los informes trimestrales de la SHCP-CONSAR (2017) y SEDESOL (2017) al 31 de diciembre de 2017.

Sin embargo, en el país existen importantes diferencias en la cobertura por entidad federativa. Con la excepción de la Ciudad de México, son los estados del norte del país los que tienen una mayor proporción de adultos mayores con pensión contributiva, entre ellos se destacan Coahuila (48%), Nuevo León (47%), Sonora (45%) y Baja California (44%). Por el contrario, y atendiendo a la estructura socioeconómica de las regiones, las entidades del centro-sur del país, como Chiapas (7%), Oaxaca (11%), Hidalgo (12%) y Tabasco (14%), reportaron los menores porcentajes de adultos mayores con pensiones contributivas y, en contraste, son las que tenían mayor cobertura de las pensiones sociales (CONSAR, 2018a, p. 21).¹²

2.1.2 Cobertura de la generación AFORE-IMSS

Las reformas estructurales que privatizaron los sistemas de pensiones en México, a partir de 1997, no mejoraron de forma importante la cobertura en materia de seguridad social, ya que solo alrededor de la tercera parte de la población ocupada se mantiene cotizando a la seguridad social de manera más o menor regular, mientras que el resto continúa excluido por causa de las altas tasas de informalidad laboral de la economía mexicana.

¹² El porcentaje cubierto por las pensiones sociales por estado es: Chiapas (69%), Zacatecas (68%), Oaxaca (65%), Tabasco (62%) y Tlaxcala (61%) (CONSAR, 2018a).

El informe de junio de 2017 emitido por la Federación Internacional de Administradoras de Fondos de Pensiones (FIAP) muestra que los cotizantes a la seguridad social en México eran un poco más de 18 millones de trabajadores, lo que representa el 36% de los que alguna vez en su vida han contribuido a la seguridad social (afiliados); y el 35% de los ocupados según la ENOE (segundo trimestre de 2017).

La FIAP (2017) coincide en que México se ha mantenido a lo largo de dos décadas con una tasa de alrededor del 35% de cobertura, lo que representa una proporción considerablemente más baja que el promedio de Latinoamérica, que es de 44.7% (Bosch et al., 2013, p. 17; FIAP, 2017).¹³ La [Tabla 2.2](#) muestra un resumen de los afiliados y cotizantes a la seguridad social en México.

Tabla 2.2 Afiliados y cotizantes
a la seguridad social en México, 2017

Población total	123 364 426
Población en edad de trabajar	91 119 098
PEA	54 068 791
Ocupados	52 198 611
Asalariados	35 683 518
Trabajadores por cuenta propia	11 627 578
Empleadores	2 401 367
Sin pago y otros	2 486 148
Afiliados	50 504 722
Cotizantes	18 288 807

Fuente: elaboración propia con datos de la ENOE II trimestre 2017 y Estadísticas de la FIAP a junio de 2017 (Afiliados y cotizantes).

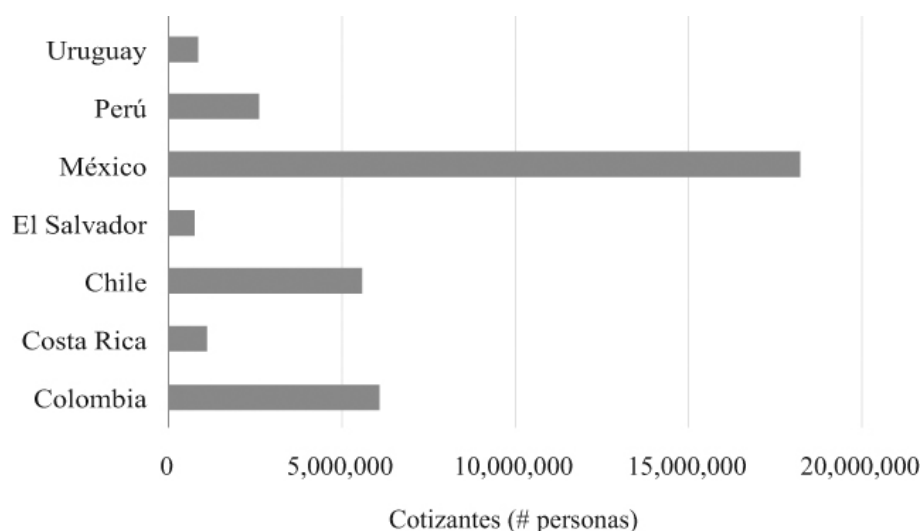
La CONSAR, por su parte, informó que en marzo de 2018 el número de cuentas individuales administradas por las AFORE fue de 60.2 millones; de las cuales 39.5 millones correspondían al IMSS y 1.5 millones a trabajadores ISSSTE (CONSAR, 2018).¹⁴

México es, entre los países que se encuentran bajo el esquema de capitalización individual, el más grande de la región latinoamericana en cuanto a población y, por tanto, en el número de afiliados y cotizantes. En la [Figura 2.1](#) se muestra comparativamente el número de trabajadores que cotizan al régimen de pensiones a través del esquema de cuentas individuales en Uruguay, Perú, México, El Salvador, Chile, Costa Rica y Colombia.

¹³ La tasa de cobertura en LA era de 44.7% en 2010 y se ha mantenido con muy poca variación a lo largo de los años (Bosch et al., 2013, p.17).

¹⁴ Entre los cuales, 18.8 millones corresponden a trabajadores asignados con recursos depositados en SIEFORES o en el Banco de México (CONSAR, 2018).

Figura 2.1 Cotizantes a los fondos de pensiones de capitalización individual en países seleccionados de Latinoamérica, a junio de 2017



Fuente: elaboración propia con datos de la Federación Internacional de Administradoras de Fondos de Pensiones (FIAP), 2017. Estadísticas publicadas en <https://www.fiapinternacional.org/estadisticas/>

De acuerdo con la Encuesta Nacional de Empleo y Seguridad Social (ENESS), realizada por el INEGI, en 2017 había 54.4 millones de personas en la población económicamente activa, de los cuales el 43% nunca había cotizado a la seguridad social. Sin embargo, este porcentaje tiene una gran variabilidad por entidad federativa y por género (INEGI, 2018a).

Los datos de la ENESS, aunque corresponden al año 2017, son muy aproximados a los de la FIAP (2017) y los de la SHCP-CONSAR (2017) en cuanto a la población que cotiza (actualmente), sin embargo, en cuanto a la población “afiliada”, que son los que alguna vez en su vida laboral han cotizado (actual y anteriormente), existe una notable diferencia, ya que de acuerdo con la ENESS (2017) en México existían alrededor de 30.5 millones de trabajadores/as que han cotizado alguna vez a la seguridad social (actual y anteriormente).¹⁵ En contraste, la FIAP señala que en septiembre de 2017 existían 50.5 millones de afiliados; y la CONSAR (2018) que para marzo de 2018 existían 60.2 millones de cuentas individuales.

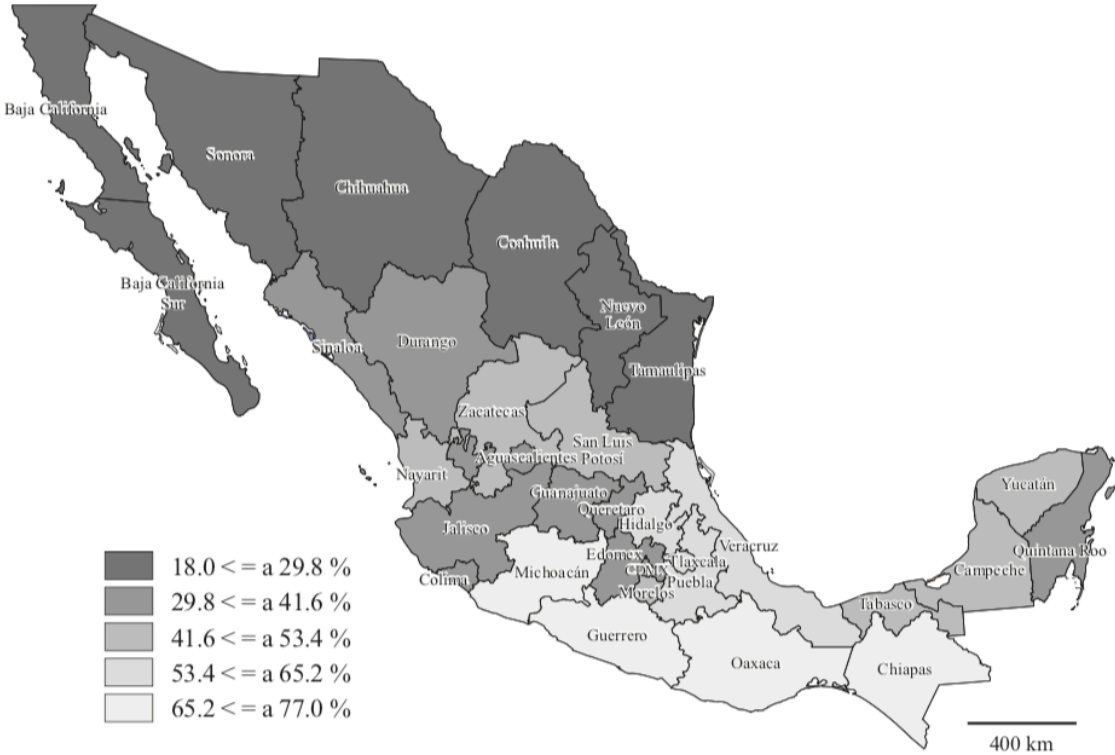
Existe una gran diferencia entre los datos que proporcionan los distintos organismos; evidentemente, los resultados de la ENESS tendrían mayor margen de error, por tratarse de una encuesta; sin embargo, el número de cotizantes (actuales) sí es coincidente con las otras fuentes (FIAP, 2017; CONSAR, 2018). Aunque esta inconsistencia podría deberse a cuestiones metodológicas, es posible que también obedezca a las razones que Rofman y Oliveri (2011) indican: una sobreestimación de la cobertura debido a errores o duplicidad en los registros administrativos respecto al número real de afiliados.

¹⁵ Sumados a la población que nunca ha cotizado (23.6 millones), a la PEA del país en 2017 la constituían 54.4 millones de personas, de acuerdo con la ENESS 2017 (INEGI, 2018a).

En cuanto a la cobertura geográfica del sistema de pensiones, la mayor parte de los que cotizan a la seguridad social (91%) radica en zonas urbanas, mientras que solo la décima parte (9%) lo hace en zonas rurales. De igual manera, los beneficiarios de las PNC son también mayoría en áreas urbanas, siendo el 66% contra un 34% que habita en áreas rurales (SHCP-CONSAR, 2017).

Debido a la gran heterogeneidad existente en las regiones de México, se observan importantes diferencias en la cobertura por entidad federativa. La [Figura 2.2](#) muestra cómo en siete entidades del norte del país el porcentaje de la PEA que manifestó nunca haber cotizado a la seguridad social es menor a 29.8%; mientras que en el sureste alrededor del 70% de la PEA nunca ha cotizado a la seguridad social.

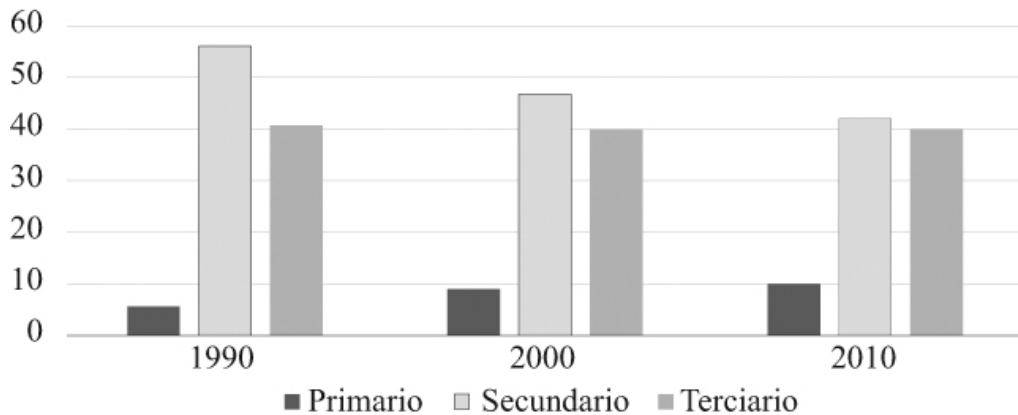
Figura 2.2 Porcentaje de la PEA por entidad federativa que nunca ha cotizado a la seguridad social, 2017



Fuente: elaboración propia con datos de la ENES 2017 (INEGI, 2018a). Tabulados básicos.

En cuanto a los sectores de actividad económica, la [Figura 2.3](#) muestra las grandes diferencias y la evolución que han tenido a lo largo de tres décadas los sectores de actividad primario, secundario y terciario. Se puede observar que el primero ha mejorado ligeramente, pero sigue siendo bajo, ya que solo uno de cada diez trabajadores de este sector cotiza a la seguridad social, mientras que la cobertura del segundo ha decrecido en más de diez puntos porcentuales, al pasar de 56% a 42%; por último, el sector terciario se ha mantenido prácticamente invariable en, alrededor, de un 40 por ciento.

Figura 2.3 Tasa de cobertura de la población ocupada por sector de actividad económica en México



Fuente: elaboración propia con datos de Rofman y Oliveri (2011, p. 18).

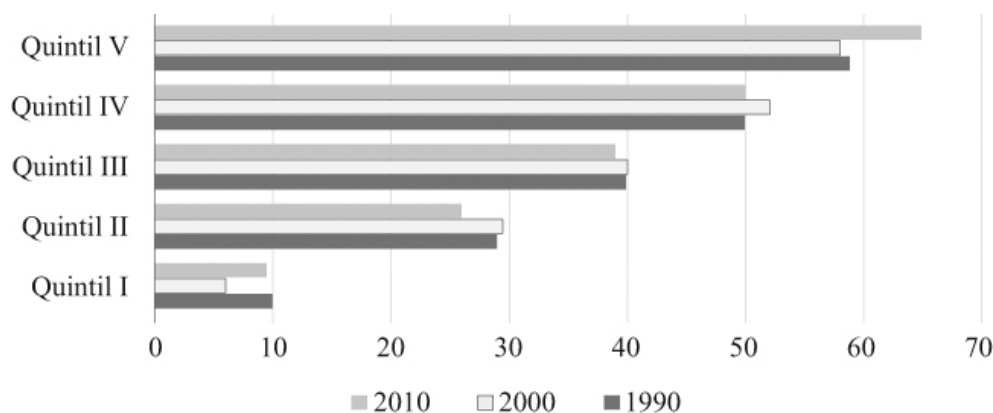
Una de las realidades de América Latina es que el costo de la formalidad resulta muy alto para las empresas micro y pequeñas. En México, la cobertura de la población que trabaja en pequeñas empresas pudiera confirmarlo, ya que, aunque ha mejorado, apenas el diez por ciento de los empleados de estas empresas cotizaba a la seguridad social en 2010, por otra parte, la cobertura de los que trabajan en medianas y grandes empresas ha disminuido a lo largo de 30 años. Lo que llama la atención es que otros países como Uruguay¹⁶ y Chile en ese mismo lapso han mejorado significativamente la cobertura de los trabajadores de empresas pequeñas (Rofman y Oliveri, 2011).

El ingreso en los hogares es una variable muy significativa en cuanto a la cobertura, la brecha entre los más ricos y los más pobres pareciera haber aumentado las diferencias en este aspecto a lo largo del tiempo. En México, en 2010, menos del 10% de trabajadores con menores ingresos (quintil I) cotizaba a la seguridad social, mientras que siete de cada diez de la parte más alta de la distribución de ingresos (quintil V) sí cotizaba. Además, la cobertura de los que cuentan con mayores ingresos se expandió ligeramente a lo largo de tres décadas, no obstante, la de los de menor ingreso se ha mantenido prácticamente invariable. Resalta la gran diferencia en cuanto a la cobertura por quintiles de ingreso, ya que esto no ocurre en todos los países latinoamericanos (Rofman y Oliveri, 2011, p. 22).¹⁷ La [Figura 2.4](#) muestra la tasa de cobertura de la población ocupada por quintil de ingreso per cápita familiar en México.

¹⁶ En Uruguay, el porcentaje de afiliados de la pequeña empresa pasó de 30% en 1990 a más de 70% en 2010 (Rofman y Oliveri, 2011).

¹⁷ Por ejemplo, en Chile el quintil I tenía una cobertura de casi el 80% y aunque era una proporción menor que la del quintil de mayor ingreso (quintil V). Esta diferencia no rebasaba los 10 puntos porcentuales (Rofman y Oliveri, 2011, p. 22).

Figura 2.4 Tasa de cobertura de la población ocupada por quintil de ingreso per cápita familiar en México



Fuente: elaboración propia con datos de Rofman y Oliveri (2011, p. 24).

En cuanto a la cobertura de los cotizantes, Fertig et al. (2015) recalcan que existe una gran dificultad para estimar quiénes estarán realmente “cubiertos”, entendiendo esto como los que podrán obtener una pensión al final de su vida laboral, debido a que la posibilidad de obtener este beneficio depende de que se haya cotizado durante un prolongado periodo.

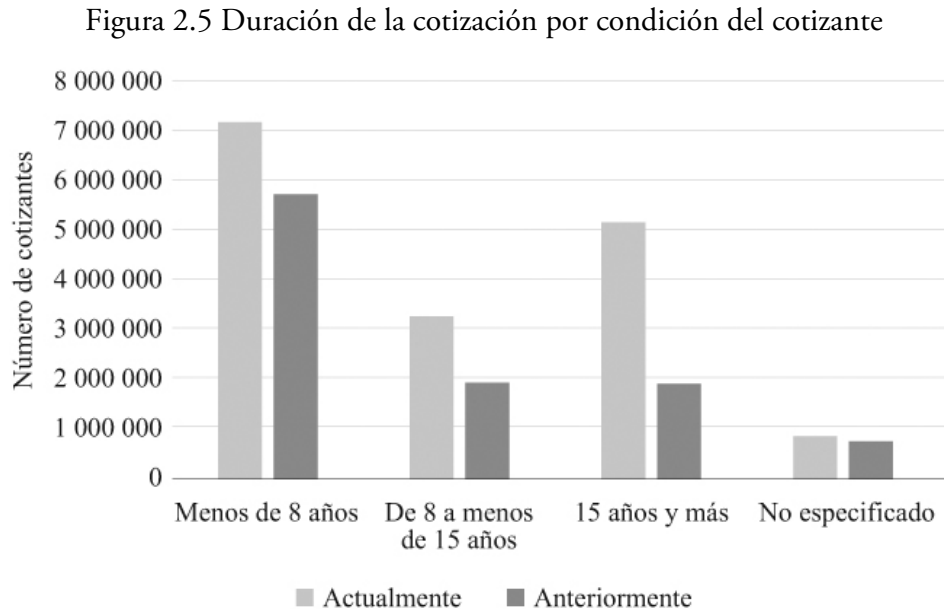
De acuerdo con la ENESS 2017 (INEGI, 2018a), la población económicamente activa (PEA) que dijo alguna vez en su vida haber cotizado a la seguridad social, ya sea “actualmente” o “anteriormente”, fue de 30.5 millones de personas, de los cuales el 88% ha cotizado a través del IMSS (26.8 millones). La [Tabla 2.3](#) nos muestra que, de estos cotizantes ante el IMSS, el 48% lo había hecho por menos de ocho años, el 19% entre ocho y quince años; y solo el 26% reportó una duración de más de 15 años de cotización.

Tabla 2.3 Duración del tiempo de cotización en el IMSS de la PEA, 2017

	Menos de 8 años	De 8 a menos de 15 años	15 años y más	No especificado	Total
Ha cotizado	12 931 599	5 203 539	7 048 609	1 612 988	26 796 735
Actualmente	7 183 023	3 272 237	5 156 247	868 020	16 479 527
Anteriormente	5 748 576	1 931 302	1 892 362	744 968	10 317 208
%	48%	19%	26%	6%	100%

Fuente: elaboración propia con datos de la ENESS 2017 (INEGI, 2018a). Tabulados básicos.

En la [Figura 2.5](#) puede observarse también que la duración de la cotización fue mayor para aquellos que se encontraban actualmente cotizando que los que lo habían hecho anteriormente.



Fuente: elaboración propia con datos de la ENESS 2017 (INEGI, 2018a).

La duración de la cotización es un factor determinante para calcular quién estará realmente “cubierto”, es decir, quién obtendrá una pensión por vejez y quién tendrá una negativa de pensión al término de su vida laboral. Sin embargo, como ya ha quedado señalado, saber con cierto grado de exactitud quién llegará a la meta de las 1 000 semanas de cotización (19 años) exigidas por la Ley de Seguridad social para gozar de un beneficio pensionario es muy complicado, ya que habría que tener una capacidad de predicción sobre la trayectoria laboral de la población.

Para contar con mejores herramientas de predicción sobre la trayectoria laboral de los mexicanos, recientemente se ha utilizado el indicador denominado densidad de cotizaciones (DC), un parámetro que, aunque es general, puede ser muy útil para estimar las posibilidades de obtener una pensión, incluso el ingreso que podría percibirse por este concepto. Este indicador se define como “la proporción de periodos con aportación que el trabajador ha realizado al sistema de pensiones respecto del total de tiempo que ha permanecido en el mercado laboral” (CONSAR-SHCP, 2015, p. 5).

*Importancia de la Densidad de Cotizaciones (DC)
en la determinación de las pensiones*

La importancia de la DC en el diseño actual del sistema de pensiones de México se puede observar en su relación con el mercado laboral, ya que si un trabajador permanece una parte importante de su vida laboral en la formalidad, entonces, su densidad de contribución será alta (cercana a 100%). Por el contrario, aquellos trabajadores que presentan alta intermitencia laboral tendrán una tasa de cotización baja y menores oportunidades

de obtener una pensión contributiva. Esto es relevante porque en México aproximadamente el 60% de la población ocupada labora en la informalidad, además de que existe un alto grado de intermitencia entre el mercado laboral formal e informal (CONSAR-SHCP, 2015; OCDE, 2016; Puente, 2017).

Castañón y Ferreira (2015) estimaron, con base en la historia de las aportaciones de todos los trabajadores del Sistema de Ahorro para el Retiro que cotizan a través del IMSS, que los cuentahabientes tienen una densidad de cotización histórica promedio de 42.9%, con una muy significativa varianza entre distintos grupos de edad.

También el INEGI, a partir de los resultados de la encuesta nacional denominada Módulo de Trayectorias Laborales (MOTRAL) realizada en 2015, estimó que la densidad de afiliación histórica promedio de la población de 18 a 54 años con experiencia laboral era de 44.8%,¹⁸ con una gran dispersión entre aquellos trabajadores que tienen menos de 20% de DC y aquellos que tienen entre 90 y 100% (CONSAR-INEGI, 2016, p. 28).

La CONSAR (2019), en su estudio diagnóstico sobre la generación AFORE-IMSS, ha señalado que al cierre de 2018 había 39.5 millones de cuentas, las cuales en promedio tenían una DC de 44.3%, siendo menor para los cotizantes de más bajos ingresos y para los de mayor antigüedad en el sistema. Los trabajadores que percibían un salario mínimo (SM), 2 y 3 Unidades de Medida y Actualización (UMA), que en conjunto representan tres cuartas partes de la generación AFORE-IMSS, tenían una DC promedio de 11, 35 y 47% respectivamente. Mientras que aquellos con ingresos entre 7 y 25 UMA reportaron una DC promedio del 72 al 79% (pp. 6-7).

En cuanto a la antigüedad en el SAR, los trabajadores de reciente afiliación al IMSS (hasta un año) tienen una DC de 79%, mientras que los de mayor antigüedad en el SAR, es decir los que empezaron a cotizar a partir del 1 de julio de 1997, tienen una DC de apenas 31% (CONSAR, 2019, p. 7).

Por otro lado, se obtuvieron resultados coincidentes en los estudios de Castañón y Ferreira (2015) los de la CONSAR (2019), y la encuesta del MOTRAL realizada por el INEGI en 2015 (CONSAR-INEGI, 2016, pp. 2-6), a pesar de haber utilizado metodologías completamente distintas. El porcentaje calculado en los estudios referidos no representa ni siquiera el mínimo requerido para obtener una pensión contributiva por vejez, que de acuerdo con la reforma a la LSS de diciembre de 2020 sería de 48% de DC con 19 años de aportaciones,¹⁹ lo que en otros términos significa haber cotizado mil semanas, tener 65 años de edad y una trayectoria laboral de 40 años.

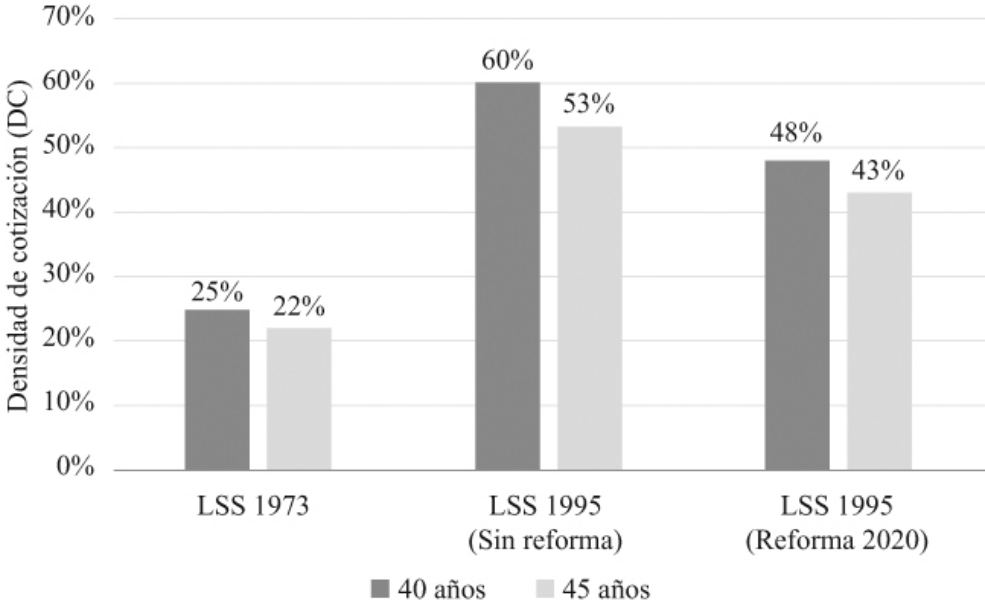
En la [Figura 2.6](#) puede observarse el incremento en la densidad de cotización promedio que se requiere para obtener una pensión contributiva de la LSS de 1995 y su reforma de 2020 comparadas con la de 1973 considerando en todas una carrera laboral de 40 a 45 años. Se tiene entonces que los trabajadores acogidos bajo la Ley del Seguro Social de 1973 deben acreditar una DC que oscila entre un 22% y 25% para obtener una PC si su carrera laboral es de 45 o 40 años respectivamente; mientras que los trabajadores que cotizan bajo la LSS de 1995 necesitan tener una DC de 43% si su carrera laboral es de 45 años, o de 48% si se considera una trayectoria

¹⁸ La densidad de afiliación histórica, que es la DC, se calculó con base en los datos obtenidos de las preguntas sobre cada empleo en la vida laboral del entrevistado, por lo que esta estimación, de acuerdo con la metodología del INEGI, pudiera tener un ligero sesgo de memoria. La encuesta consideró a cotizantes del IMSS, ISSSTE y otros sistemas de pensiones (CONSAR-INEGI, 2016).

¹⁹ Existe un periodo de transición que va de 2021 a 2030 en el cual la DC requerida inicialmente será de 36% (750 semanas para 2021) incrementándose cada año hasta llegar hasta 46% (975 semanas cotizadas para 2030), considerando una carrera laboral de 40 años.

laboral de 40 años. Sin embargo, antes de la reforma de diciembre de 2020 a la LSS, la DC requerida era del 60% para una carrera laboral de 40 años y del 53% para una carrera de 45 años. Bajo estos parámetros, la CONSAR estimaba que solo dos de cada 10 mexicanos de la generación AFORE-IMSS podrían cumplir con el requisito de tiempo de cotización (CONSAR, 2019).

Figura 2.6 Incremento de la densidad de cotización promedio requerida para obtener una pensión contributiva LSS 1973 versus LSS 1995



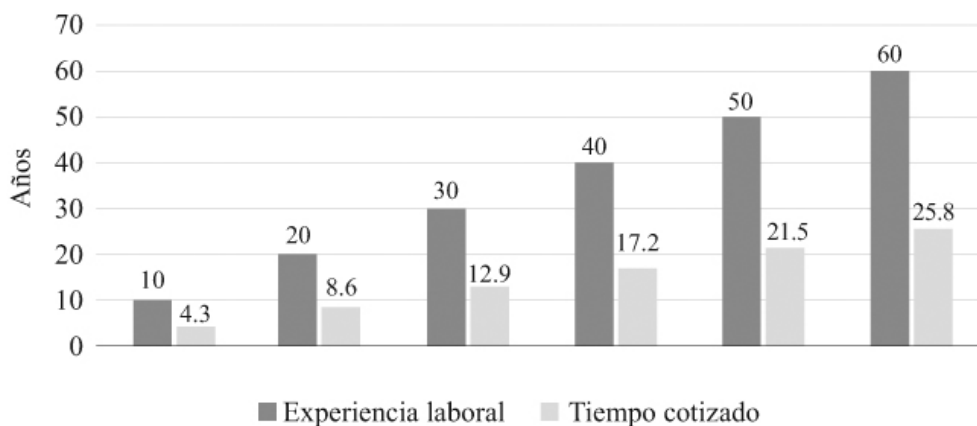
Fuente: elaboración propia con base en las disposiciones de la Ley del Seguro Social (LSS).

La [Figura 2.7](#) nos muestra el tiempo que un mexicano con una trayectoria laboral promedio tendría que trabajar para lograr llegar a los 19.2 años de cotizaciones o mil semanas requeridas por las leyes previsionales para obtener una pensión por vejez.²⁰ Se utilizó en este caso la DC estimada por Castañón y Ferreira (2015) que equivale a 42.9%, es decir que, en promedio, por cada 10 años trabajados, un mexicano ha cotizado poco más de cuatro. La proyección se realiza con fines ilustrativos sin considerar la tendencia decreciente de la DC observada por Castañón y Ferreira (2015), por el MOTRAL (INEGI, 2015) y la CONSAR (2019) en los trabajadores de mayor antigüedad laboral.

Se tiene entonces que, si la edad promedio en la que los mexicanos ingresan al mercado de trabajo es de 20.8 años, se requerirían casi 50 años de trayectoria laboral para lograr 19.2 de cotizaciones; de modo que una persona de 70 años de edad estaría apenas logrando el tiempo de cotización requerido para obtener una pensión.

²⁰ Antes de la reforma a la LSS en 2020 (que entró en vigor en enero de 2021), se requerían 1 250 semanas de cotizaciones para obtener una pensión por vejez.

Figura 2.7 Densidad de cotización (DC)
años trabajados y años cotizados



Fuente: elaboración propia con datos de CONSAR (2019).

La DC promedio nos indica que existe un gran riesgo de que una proporción importante de los mexicanos, que actualmente están “cubiertos” bajo el régimen de seguridad social, terminen no estándolo. Y, como Bosch et al. (2013) reconocen, “la falta de cobertura conlleva la pobreza de los adultos mayores y sus familias” (p. 6). De tal manera que el principal reto que deberá enfrentarse en lo individual será cubrir el tiempo de cotización requerido, ya que la posibilidad de obtener una pensión, de por sí escasa por el efecto de la informalidad, quedará restringida solo a aquellos que aportaron regularmente a sus cuentas individuales, con un historial laboral constante en el mismo régimen de seguridad social, o en sistemas compatibles; dicho de otro modo, a quienes no atravesaron por periodos de desempleo de empleo informal, o de cotización en esquemas de seguridad social especiales no compatibles con IMSS o ISSSTE, como los que existen en algunas entidades federativas, ayuntamientos, universidades y otros organismos, que al ser regímenes especiales no permiten la portabilidad de años cotizados, (CONSAR, 2019; Tuesta et al., 2014). Para quienes logren superar esta prueba y reunir el tiempo de cotización necesario, la siguiente dificultad será la adecuación o suficiencia de las pensiones.

2.2 Suficiencia de las pensiones

En este apartado se presenta un diagnóstico acerca de la suficiencia de las pensiones en México, entendiéndola como la adecuación de los beneficios previsionales, tanto de las pensiones que se pagan actualmente como de las tasas de reemplazo (Rofman y Olivieri, 2011); que, en el caso de nuestro país, estas últimas son las estimaciones para la generación AFORE-IMSS.

Aunque existen diversas opiniones respecto a la tasa de reemplazo ideal para conservar la calidad de vida de los trabajadores en la etapa de retiro, en este trabajo se estima como adecuada o suficiente una tasa de reemplazo superior al 45%, parámetro establecido por la OIT en el artículo 29 del convenio número 128 de esta organización.

Cabe recordar que cuando se habla de los ya pensionados, se hace referencia a las personas que obtuvieron su pensión a través del anterior régimen de reparto, es decir, bajo las condiciones de la LSS de 1973, puesto que hasta 2020 ninguna persona se había pensionado por vejez bajo el esquema de cuentas individuales.

2.2.1 Para los ya pensionados

La pensión es un ingreso muy importante para los adultos mayores en México y aunque existen distintas opiniones y datos respecto a las pensiones que se otorgan en el país, las diferencias en cuanto a suficiencia radican, sobre todo, en el tipo de pensión.

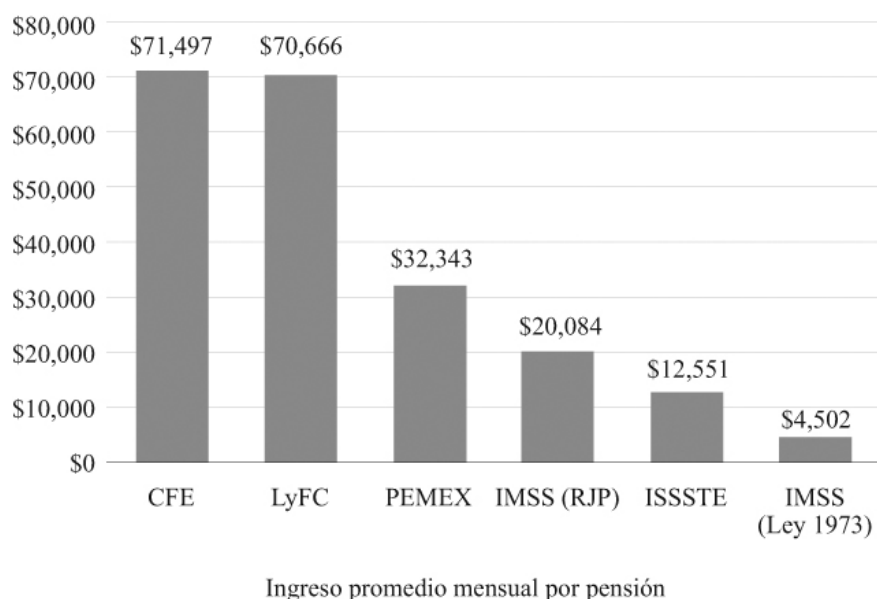
De manera general, el BID señala que el 40% de las pensiones que se otorgan en México está por debajo de la línea de pobreza absoluta, es decir, menor a \$2.5 dólares diarios (Bosch et al., 2013, p. 93). Por su parte, el INEGI estimaba, a través de la ENESS, que el promedio de ingreso por pensión en 2013 era de \$4 469 pesos mensuales con una mediana de \$2 400 pesos. Del total de pensionados, según la misma fuente, el 15.8% recibía hasta un salario mínimo (SM) por pensión, el 38.4% entre uno a dos SM y solo el 26% reportaba más de dos SM de ingreso por pensión o jubilación. En cuanto a las diferencias entre los pensionados del IMSS y del ISSSTE, son muy significativas, ya que, mientras el 67.2% de los pensionados del IMSS recibía menos de dos SM, solo en el 19.8% de los casos del ISSSTE la pensión es menor a ese rango; en cambio la proporción de pensionados del IMSS con una pensión mayor a dos SM es solo del 15.9%; mientras que en los del ISSSTE es del 58% (INEGI, 2014).

De acuerdo con la SHCP-CONSAR (2017), las pensiones contributivas mensuales equivalen en promedio a \$6 602 pesos para los hombres y \$5 128 para las mujeres. Este ingreso es bastante aproximado e incluso mayor al salario promedio de los mexicanos en la etapa activa de su vida laboral, sin embargo, como lo indica el Centro de Investigación Económica y Presupuestaria (CIEP, 2017), las pensiones de reparto en México tienen la característica de ser desiguales e inequitativas, en razón de la institución que las otorga. Para ejemplificar lo anterior, la [Figura 2.8](#) muestra que los pensionados de CFE y la extinta Luz y Fuerza del Centro (LFC) recibían hasta 2015 una pensión promedio 16 veces mayor que un pensionado del IMSS, mientras que un pensionado de PEMEX, del IMSS (RJP)²¹ y del ISSSTE recibía en promedio 7.2, 4.5 y 2.8 veces más, respectivamente, que un pensionado del IMSS (Ley 1973) (CONEVAL, 2018).

A pesar de la notoria desigualdad y precariedad, el ingreso por pensiones y jubilaciones en México representa una proporción muy importante del ingreso de los adultos mayores y sus hogares, puesto que representa en promedio el 46% del ingreso de las mujeres y un poco más de la mitad (52%) del ingreso de los hombres de 65 años y más que reciben este beneficio; además, una tercera parte de los adultos mayores (37%) dijo no recibir más ingresos que los provenientes de su pensión o jubilación (CONSAR, 2018). Incluso en los hogares ubicados en los quintiles de mayor ingreso, las pensiones contributivas pueden representar entre el 39% y 55% del ingreso del hogar (SHCP-CONSAR, 2017).

²¹ Este régimen de pensiones y jubilaciones (RJP) del IMSS aplica para los trabajadores del Instituto, es un régimen especial distinto al del IMSS (LSS 1973 o 1995), a través del cual cotizan la mayoría de los trabajadores mexicanos que contribuyen al SAR y que laboran en la iniciativa privada.

Figura 2.8 Monto promedio de las pensiones contributivas per cápita en México por tipo de institución que la otorga, 2015



Fuente: elaboración propia con datos de CONEVAL (2018, pp. 114-115).

Respecto de los ingresos por pensiones que se seguirán pagando bajo el régimen de reparto de la llamada generación transición,²² la Auditoría Superior de la Federación (ASF) estimó que, al momento de su retiro, el 16.9% de los trabajadores al servicio del Estado tendrá por pensión una PG, equivalente a dos salarios mínimos de acuerdo con la Ley del ISSSTE.²³ En cuanto a los cotizantes al IMSS, la ASF estimaba que el 69.2% de los trabajadores solo podrá aspirar a recibir la pensión garantizada (PG) establecida en la Ley del Seguro Social (2014, p. 132)²⁴ equivalente a un monto que va de \$2 622 a \$8 241 pesos mensuales, cantidad que representaba entre 0.6 y 1.9 veces un salario mínimo mensual en 2021.²⁵

En contraparte, el monto que otorgaba el “PAM 65 y más” en 2017 era de \$580 pesos mensuales, es decir que ese año las pensiones no contributivas representaban apenas una cuarta parte del salario mínimo en México.

²² Generación transición son los trabajadores que empezaron a cotizar al IMSS antes del 1 de julio de 1997, y que no optaron por el sistema de cuentas individuales, así como los que laboran en instituciones con regímenes especiales como: PEMEX, el Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas (ISSFAM) y algunos otros organismos públicos y universidades estatales y municipales.

²³ La LISSSTE (Artículo 92) que entró en vigor en el año 2007 señala que “Pensión Garantizada es aquella que el Estado asegura a quienes reúnan los requisitos señalados para obtener una Pensión por cesantía en edad avanzada o vejez y su monto mensual será la cantidad de tres mil treinta y cuatro pesos con veinte centavos (\$3,034.20), moneda nacional, misma que se actualizará anualmente, en el mes de febrero, conforme al cambio anualizado del Índice Nacional de Precios al Consumidor”.

²⁴ En la Ley del IMSS (Artículo 170) se establece que: “Pensión garantizada es aquella que el Estado asegura a quienes tengan sesenta años o más de edad, hayan cotizado mil o más semanas y que se calculará conforme a la tabla prevista en este artículo, considerando el promedio de su salario base de cotización durante su afiliación al Instituto. Para estos efectos, el salario señalado se actualizará conforme al Índice Nacional de Precios al Consumidor a la fecha en que se pensione el trabajador”.

²⁵ Considerando los tres factores de: 1) rango salarial, 2) edad y 3) semanas cotizadas, el valor mínimo de la PG a enero de 2021 es de \$2 622 pesos mensuales mientras que la cuantía máxima es de \$8 241 pesos al mes, de acuerdo con la tabla del artículo 170 de la LSS.

En 2019, esta pensión, cuyo nombre pasó a ser Pensión para el Bienestar de los Adultos Mayores, otorgaba la cantidad de \$1 275 pesos mensuales. Este monto se incrementó a partir de 2021,²⁶ para sumar un total de \$1 550 pesos mensuales, equivalente al 36% de un salario mínimo mensual de ese año (Sedesol, 2017; Secretaría del Bienestar, 2019, 2021).

En cuanto a la condición laboral de los pensionados y no pensionados, la CONSAR señala con base en los datos de la ENIGH de 2016, que entre los adultos mayores con pensión contributiva solo el 18% percibe otros ingresos por trabajo, mientras que entre los adultos mayores sin pensión el 44% sí trabaja (SHCP-CONSAR, 2017).

Rofman y Olivieri (2011) encontraron, en cuanto a la suficiencia de los beneficios previsionales, es decir el monto de la pensión o jubilación, que en México y en otros países de América Latina estos recursos permiten a la población beneficiaria tener autosuficiencia económica, ya que en los hogares compuestos solo por adultos mayores la proporción que representa el beneficio pensionario fue mayor al 70%. Cuando los adultos mayores viven en compañía de personas más jóvenes la proporción puede ser mayor al 50% del ingreso del hogar, de forma que los beneficios de la pensión desempeñan una función importante en el financiamiento del consumo del hogar, incluso de los individuos más jóvenes (Rofman y Oliveri, 2011, pp. 34-35).

2.2.2 Para la generación AFORE

En México, las reformas de 1995 y las subsecuentes, en materia de pensiones y jubilaciones, tuvieron como uno de sus argumentos asegurar y aumentar el monto de la pensión al retiro de la vida laboral; sin embargo, los estudios sobre el tema, tanto a nivel nacional como internacional, señalan que con los niveles actuales de ahorro en el SAR eso no será posible (ASF, 2014; Bosch et al., 2013; CONSAR, 2019; OCDE, 2013 y 2016; Tuesta et al., 2014).

Existe un parámetro denominado tasa de reemplazo (TR) a través del cual se estima el monto de la pensión que podría recibirse en relación con el último salario percibido. En un sistema de pensiones de cuentas individuales, la posibilidad de obtener una pensión adecuada al momento del retiro laboral depende de múltiples factores, como el salario, el nivel de las aportaciones, los rendimientos generados, las comisiones cobradas por las AFORE, la edad de retiro, la esperanza de vida, entre otros (CONSAR-SHCP, 2015). En el actual régimen de capitalización individual, el ahorro que se está destinando para el retiro se observa insuficiente para obtener una pensión (TR) adecuada.

a) ¿Por qué la tasa de reemplazo (TR) estimada es muy baja?

Para 2014, el promedio ponderado de la tasa de reemplazo para México, estimado por la ASF, era del 22.2% del sueldo que percibe el trabajador en activo,²⁷ esto significaba que, de no realizarse variaciones considerables (por ejemplo, un importante aumento de sueldo o un notable incremento en la tasa de contribución), el trabajador al llegar al momento de su retiro recibiría alrededor de la quinta parte de su sueldo (ASF, 2014, p. 132), con la

²⁶ La cantidad total que se entrega de forma bimestral a través de este programa son \$3 100 pesos a partir de julio del año 2021 (Secretaría del Bienestar, 2021).

²⁷ En relación con los países miembros de la OCDE, en México el promedio ponderado de la tasa de reemplazo es la más baja, según las estimaciones de la ASF, ya que en los Países Bajos será de 90.7%, en Canadá de 45.4% y en Estados Unidos, de 38.3% (ASF, 2014, p. 132).

salvedad de que si no ahorra lo suficiente podría acogerse a la garantía de la pensión mínima (equivalente a un monto de entre 0.6-1.9 veces un salario mínimo mensual).

A fin de determinar el saldo al término de la vida laboral de los trabajadores, la ASF replicó la Metodología de la calculadora de retiro de la CONSAR utilizando las fórmulas para el saldo final y para la pensión mensual estimada. Con base en el saldo registrado en las AFORE al cierre de 2013, de este cálculo se obtuvo que:

- El grupo de trabajadores que tenían 36 años o menos alcanzarán una pensión superior a la garantizada que cubrirá el 30.7% de su sueldo (tasa de reemplazo);
- Para las personas de 37 a 45 años el promedio será de 19.9% y resultará inferior a la pensión garantizada en el 91.3% de los casos;
- Para las personas de entre 46 y 55 años su tasa de reemplazo será de 13.8%, y
- Para las mayores de 55 años (SB1) del 5.2%.

El análisis de la OCDE, *Pensions at a Glance* (2013), que se realiza entre los países miembros, señala que los mexicanos que se incorporaron al mercado laboral en 2012, al llegar a la edad de jubilación solo podrán aspirar a recibir una pensión con un monto equivalente al 28.5% del promedio de sus ingresos a lo largo de su vida.²⁸ Es decir, que de cada \$100 pesos de sueldo, los jubilados solo podrían aspirar a recibir \$28.5 pesos.

Un estudio del BBVA Bancomer Research (2014), basado en datos de la Asociación Mexicana de Administradoras de Fondos para el Retiro (Amafore), presenta un pronóstico en el que diferencia el monto en salarios mínimos que es percibido por el trabajador y señala que los de menores ingresos (igual o menor a un salario mínimo), al retirarse, tendrán una pensión equivalente al 55% de su último salario devengado, pero si su sueldo es de tres salarios mínimos percibirá una pensión de aproximadamente el 33% de ese monto; en el caso de quienes tienen un ingreso laboral mayor a 15 salarios mínimos, el estudio estima que recibirán una pensión del 29% de su último sueldo al momento del retiro.

b) La tasa de aportación al SAR es baja

Las contribuciones tripartitas (del empleado, del patrón y del gobierno) depositadas en la cuenta individual para el retiro son distintas, pues dependen de la institución de seguridad social a la que esté afiliado el trabajador: para los que cotizan al IMSS, las aportaciones obligatorias totales son de 6.5% del SBC,²⁹ de las cuales el empleado paga 1.125%, el patrón 5.15% y el gobierno 0.225%; mientras que para los que cotizan al ISSSTE las aportaciones son de 11.3% del SBC de los cuales el empleado paga 6.125% y 5.175% el empleador (secretarías del Estado y otros organismos públicos). La reforma a la LSS de diciembre de 2020, modificó la composición de esta aportación a la seguridad social, incrementando a partir del año 2023 la aportación patronal y modificando los parámetros de la aportación del Estado.

El incremento gradual de las contribuciones a las cuentas individuales para el retiro de los trabajadores fue una de las premisas de la reforma de 2021, las cuales pasarán de 6.5 a 15% del SBC, a través de un incremento gradual en la aportación patronal (2023-2030). La implementación se dará de la siguiente forma:

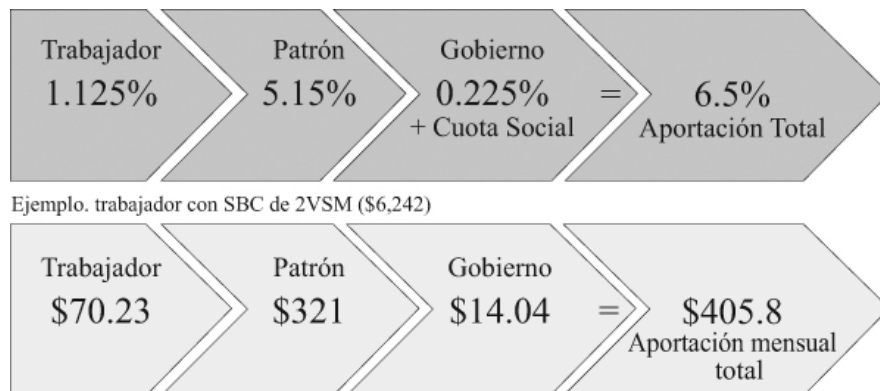
²⁸ Estas proyecciones se basan en los cálculos estándar de la OCDE, que contemplan un crecimiento real de los ingresos del 2% y una tasa real de rendimiento de los fondos de pensiones del 3.5%, descontadas las comisiones administrativas (OCDE, 2013).

²⁹ Con un tope de 25 veces el salario mínimo.

- Trabajadores con SBC igual a un salario mínimo (SM). La aportación patronal actual permanece sin cambio, se mantiene constante en 5.15 por ciento.
- Trabajadores con SBC superior a un salario mínimo (SM) y hasta 4 UMA. Incremento gradual de la aportación patronal la cual pasará desde 5.15% hasta 12.077% en 2030.
- Trabajadores con SBC de 4.01 hasta 25 veces la UMA. La aportación patronal pasa de 5.15% a 13.875% del SBC de 2023 a 2030.
- Para los tres estratos salariales se ordena una redistribución de la aportación gubernamental, la cual se concentrará, en su totalidad, en trabajadores que ganen de un SM hasta 4 UMA. En dicho rango, la aportación gubernamental será tal que al sumarse con la aportación patronal den en su totalidad 13.875% del SBC. Así, la aportación gubernamental irá decreciendo desde 8.724% para un SM, hasta 1.798% para los que tienen un salario equivalente al valor de 4 UMA;
- La aportación del trabajador se mantiene sin cambio en 1.125% del SBC (Banco de México, 2021, p. 2).

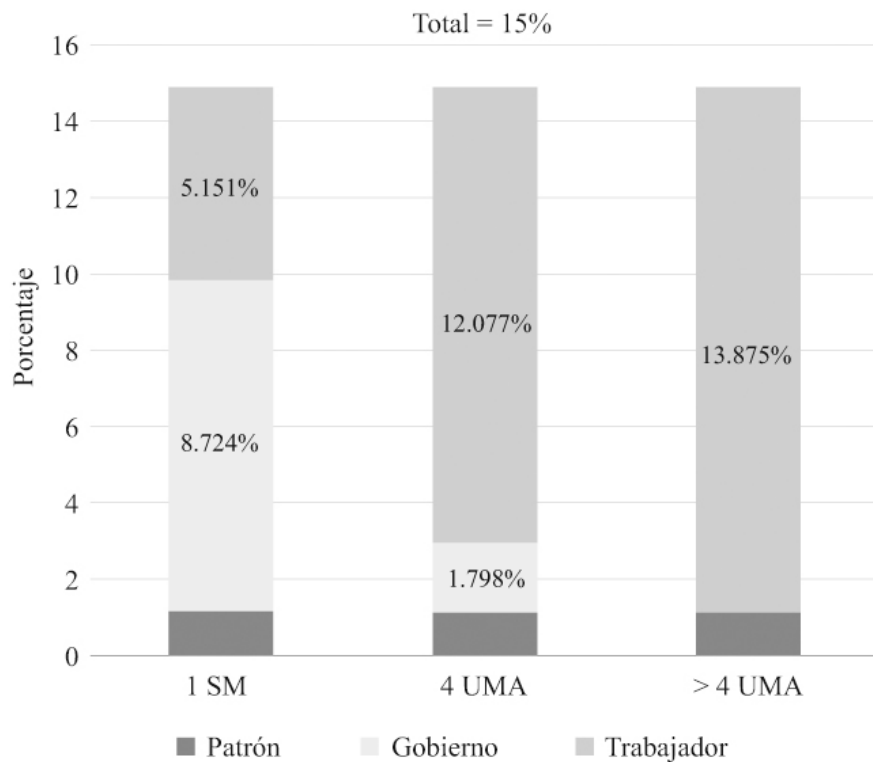
Las Figuras 2.9 y 2.10 nos muestran cómo se distribuye la aportación a la seguridad social en función de los actores que intervienen en el SAR, comparando la aportación actual con la que establece la reforma de 2020 (aplicable a partir del año 2023). Se muestra también un ejemplo de lo que los trabajadores con un ingreso de dos salarios mínimos (SM) estarían aportando cada mes en el esquema actual.

Figura 2.9 Aportaciones tripartitas al SAR
(Vigente hasta 2022)



Fuente: elaboración propia. Se consideran solo las aportaciones fijas, no se considera la cuota social que es una aportación variable. El ejemplo se basa en un salario de dos veces el salario mínimo general para 2019.

Figura 2.10 Aportaciones tripartitas a las cuentas individuales de los trabajadores en el SAR aplicables a partir del año 2023 por rango salarial



Fuente: elaboración propia con datos de la LSS y el Banco de México (2021, p. 3).

Conforme a la Ley del Seguro Social, la cuota social aportada por el gobierno federal depende del nivel del salario; se aporta por cada día de contribución y se actualiza trimestralmente según la inflación. Como se muestra en la [Tabla 2.4](#), esta aportación beneficia en mayor proporción a los trabajadores de menores ingresos. Por otra parte, para los trabajadores del sector privado (cotizantes del IMSS) el patrón aporta 5% para el fondo de vivienda (conocido como INFONAVIT) el cual se revierte a la cuenta individual al momento de retiro cuando no ha sido utilizado para la adquisición de vivienda por el trabajador.

El porcentaje de aportación al SAR vigente hasta 2022 es bajo (6.5%), en comparación con lo que se aporta en otros países cuyo régimen también es de capitalización individual, incluso considerando la cuota social. Aunado a ello, como se advierte en la [Tabla 2.5](#), México es el país de la región latinoamericana con el ingreso imponible³⁰ más bajo, lo que ocasiona que la tasa de reemplazo estimada también sea baja (FIAP, 2017).

³⁰ El ingreso imponible equivale al sueldo base de cotización (SBC), es el monto sobre el que se calcula la cuantía o importe de un impuesto o tasa determinada. En este caso, es el ingreso que sirve de base para calcular la tasa de cotización, es decir, el 6.5%, que como aportación tripartita se hace al fondo de pensiones.

La CONSAR reconoce que para lograr una tasa de reemplazo de 70%, las aportaciones que hacen trabajador, empresas y gobierno a la AFORE deben ubicarse en al menos 15% del salario, en vez del 6.5% que se aporta actualmente. Por lo que la reforma a la LSS fue orientada a dicho porcentaje (CONSAR-SHCP, 2015, pp. 21-22).

La SHCP informó que para 2017 los recursos depositados en el SAR ascendieron a 3.16 billones de pesos (14.8% del PIB). Instituciones internacionales y nacionales han destacado que estos recursos permiten el financiamiento de múltiples proyectos, generan empleos y son una fuente de estabilidad para la economía del país (SHCP-CONSAR, 2017).

Estos beneficios macroeconómicos son sin duda muy importantes, sin embargo, las distintas estimaciones de la tasa de reemplazo hacen evidente que el propósito y la razón de ser de los fondos de ahorro para el retiro, que es asegurar el ingreso y un nivel de consumo adecuado en la vejez, parece haberse perdido de vista, puesto que ante este panorama existe un gran riesgo de empobrecimiento y de minusvalía en la calidad de vida de las personas en edad de retiro y sus familias.

Tabla 2.4 Aportaciones a las cuentas para el retiro
como porcentaje del SBC para trabajadores
AFORE-IMSS (Vigentes hasta 2022)

Salarios Mínimos	a) Aportación tripartita % (Componente fijo)	b) Cuota Social % (Componente variable)	Total aportación % (a+b)
1	6.5	5.604	12.104
2	6.5	3.264	9.764
3	6.5	2.176	8.676
5	6.5	1.249	7.749
10	6.5	0.596	7.096
15	6.5	0.378	6.878
16-25	6.5	0	6.5

Fuente: elaboración propia con datos de la CONSAR (2019).

Tabla 2.5 Indicadores seleccionados sobre pensiones en México y siete países latinoamericanos con sistema de capitalización individual, 2017

	Bolivia	Colombia	Costa Rica	Chile	El Salvador	México	Perú	Uruguay
	1998*	1997	2004	1982	1998	1997	1998	1996
Afiliados (junio 2017)	2 133 771	14 505 901	2 536 310	10 335 225	2 997 874	50 504 722	6 429 700	1 359 659
Cotizantes (junio 2017) ⁽¹⁾	n.d.	6 077 741	1 076 029	5 596 934	712 059	18 288 807	2 577 387	856 675
Ingreso promedio imponible (USD) (2016) ⁽²⁾	757	322	990	1 069	625	106	746	632
Tasa de cotización (2016) ⁽³⁾	10.00%	11.50%	4.25%	10.00%	10.80%	6.50%	10.00%	11.49%
Rentabilidad Nominal Promedio (2016)	n.d.	7.55%	7.65%	4.80%	3.71%	2.68%	9.94%	8.57%
Rentabilidad Real (2016) ⁽⁴⁾	n.d.	3.73%	6.84%	1.90%	4.68%	-0.61%	6.50%	0.20%
Fondos administrados (junio 2017) (US \$ Millones) ⁽⁵⁾	14 933	69 796	8 412	190 072	9 674	168 663	44 422	15 185
Pensiones de Vejez (Retiros Programados/Renta Vitalicia)	n.d./n.a.	22 186	n.a.	557 264	41 854	(**)	39 306	10 279

n.d.: No Disponible / n.a.: No Aplica

(*) Año de Inicio sistema de Capitalización Individual. Bolivia se incluye, aunque en 2010 el Estado asumió la administración del SAR.

(1) Datos al II trimestre (junio) de 2017, salvo para México y Perú donde la información disponible es al I trimestre (marzo) de 2017.

(2) Datos al 31 de diciembre de 2016, salvo para: Bolivia (2010); Costa Rica (2012); Perú y Uruguay (2008)

(3) Esta tasa considera solo el aporte a la cuenta individual, y no considera otros conceptos como: comisión de administración y la prima del seguro de invalidez y sobrevivencia.

(4) En moneda Local y ajustada por la inflación. Para México: La rentabilidad real mostrada en toda la serie corresponde a la rentabilidad real promedio ponderada de todos los Multifondos (Siefos Básicas: SB1; SB2; SB3 y SB4). El ponderador utilizado es el nivel de activos en cada Siefos con respecto al activo total de los fondos de pensiones.

(5) Millones de US\$, de acuerdo al valor del dólar al último día del mes.

(**) El SAR se encuentra en periodo de capitalización. El artículo 154 y 162 de la Ley del Seguro Social establecía, previo a la reforma de 2020, un mínimo de 1,250 semanas cotizadas para tener derecho a una pensión. Hasta 2020, todas las pensiones por vejez se habían otorgado bajo los beneficios de la Ley del Seguro Social de 1973, a través del sistema de reparto.

Fuente: elaboración propia con datos de la Federación Internacional de Administradoras de Fondos de Pensiones (FIAP)(2017). Estadísticas publicadas en <https://www.fiapinternacional.org/estadisticas/>

c) El ahorro voluntario no mejora la situación

Las aportaciones voluntarias a una cuenta individual a corto, mediano o largo plazo,³¹ que conforman el pilar 3, son adicionales y complementarias al ahorro obligatorio y constituyen un instrumento esencial para que los trabajadores puedan mejorar la cuantía de las pensiones para el retiro (CONSAR-SHCP, 2015; Bosch et al., 2013). Sin embargo, esto no es necesariamente cierto dadas las condiciones actuales del sistema de ahorro para el retiro, puesto que menos de uno (0.7) de cada 10 ahorradores al SAR con derecho a pensión podría usar el ahorro voluntario para mejorar su pensión (CONSAR, 2015), la cual de acuerdo con las estimaciones de la TR seguiría siendo considerablemente insuficiente para mantener su calidad de vida.

Por otra parte, no existen suficientes incentivos para estimular el ahorro voluntario, pues a junio de 2018 representaba solamente el 1.9% de los recursos totales del SAR y menos del 5% de los cotizantes tenía registrado ahorro voluntario (CONSAR, 2018a).

d) La rentabilidad de los fondos de pensiones ha sido nula o marginal en los últimos años

Como ya se ha expuesto, los fondos de pensiones en el mundo se han creado para cumplir dos propósitos: reducir el empobrecimiento de los adultos mayores y evitar las caídas abruptas en la capacidad de consumo en la edad de retiro. Para lograr dichos propósitos no solo es necesario que el trabajador ahorre, y el patrón y el gobierno aporten, sino que además el dinero ahorrado conserve su poder adquisitivo. Bajo esa lógica los fondos de pensiones invierten el dinero para obtener una rentabilidad e “incrementar” el ahorro de los trabajadores.

Los fondos de pensiones en México, desde su creación y hasta 2018, han tenido una rentabilidad real promedio de 4.48%; sin embargo, como se observa en la [Tabla 2.6](#), a partir de 2013, ha habido años cuya rentabilidad ha sido negativa. La Tabla también muestra que en el periodo 2013-2018 la rentabilidad real promedio es de 0.08%. Esto significa que en los últimos seis años la rentabilidad real que han obtenido los trabajadores por sus escasos ahorros es casi igual a cero.

En abril de 2019, la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión aprobó un proyecto de reforma a la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro (LSAR) encaminado, se dijo, a obtener mejores rendimientos de los fondos de pensiones. Sin embargo, especialistas como el Dr. Tapen Sinha, director del Centro de Estudios sobre Pensiones del ITAM, señalan que se trataba de cambios que no representaban mejoras significativas y que resultaban irrelevantes para mejorar las pensiones futuras de los trabajadores AFORE-IMSS (Comunicación personal, 5 de abril de 2019).

³¹ La diferencia entre ellas es el periodo de permanencia de los recursos en la cuenta (2 meses, 5 años y hasta el retiro respectivamente) y en los beneficios fiscales que les otorga la Ley del ISR. Aplica para los trabajadores asalariados e independientes (CONSAR-SHCP, 2015, p. 25).

Tabla 2.6 Rentabilidad real y nominal de las AFORE en México (1998-2018)

Año	Rentabilidad Real	Rentabilidad Nominal	Año	Rentabilidad Real	Rentabilidad Nominal
1998	5.62%	25.02%	2009	10.32%	14.37%
1999	13.07%	26.86%	2010	8.84%	13.46%
2000	7.21%	16.69%	2011	2.76%	6.43%
2001	12.38%	17.25%	2012	9.74%	13.98%
2002	4.69%	10.58%	2013	-1.08%	4.10%
2003	6.24%	10.41%	2014	4.87%	9.30%
2004	1.57%	6.57%	2015	-0.67%	1.40%
2005	7.76%	11.31%	2016	-0.61%	2.68%
2006	8.45%	12.80%	2017	2.28%	9.01%
2007	1.36%	5.09%	2018	-4.79%*	-0.14%
2008	-6.03%	-0.15%	Promedio	4.48%	10.33%

Fuente: elaboración propia con datos de la FIAP (2018).

2.3 Sostenibilidad financiera

Las grandes reformas al sistema de pensiones que sustituyeron el régimen de reparto tradicional por uno de cuentas individuales administrado por las AFORE tuvieron una motivación eminentemente fiscal, pues, en primer lugar, se buscaba resolver la crisis financiera de las instituciones responsables del pago de pensiones (ASF, 2014; Bosch et al., 2013; Rofman y Oliveri, 2011). Más de 20 años después de la reforma a la LSS de 1995, que entró en vigor el 1 de julio de 1997, diversos estudios indican que la situación financiera de las instituciones previsionales continúa comprometida debido a:

- Los pasivos del sistema anterior de reparto (generación transición) y la subsistencia de algunos regímenes especiales,
- El surgimiento de nuevos retos presupuestales derivados del pago de pensiones no contributivas (Programa de Bienestar para Adultos Mayores 65 y más) y
- El compromiso estatal de la pensión garantizada (PG).

La ASF (2014) señala que se obtuvo un ahorro de \$19 433 199.6 millones de pesos por la transformación estructural del régimen de pensiones; y, aunque se estimó que al pasar al régimen de cuentas individuales el gobierno federal debería continuar erogando los pasivos de los trabajadores ya pensionados y de los que se pensionarían aún bajo el esquema de reparto (generación de transición), se preveía que este pasivo declinaría rápidamente con el tiempo (Gardolini y Cerda, 1998, p. 20). Pero esto no ha sido así, debido a que

el costo de la generación transición no ha disminuido y a que diversos regímenes especiales continúan bajo el sistema de reparto.

De 2000 a 2017 el número de pensionados por el régimen de reparto del IMSS e ISSSTE se duplicó, al pasar de 2.4 a 4.8 millones de pensionados, consecuentemente el gasto en pensiones también lo hizo. En ese periodo hubo una tasa de crecimiento anual del 12%. Para 2018, en el Presupuesto de Egresos de la Federación se preveía un gasto de \$793 700 millones de pesos por concepto de pagos de pensiones (SHCP, 2017). La Secretaría de Hacienda (2017) estima que en las próximas dos décadas el pago de las pensiones de la generación transición mantendrá todavía una tendencia ascendente en el presupuesto considerando que la edad promedio de los trabajadores afiliados al IMSS era de 52 años, y que la moda de la población fue de 44 años.

A finales de 2013, la ASF encontró que el déficit³² del sistema de pensiones y jubilaciones ascendía (en millones de pesos) a \$3 776 761.9, puesto que el valor de los activos de los regímenes en ese año fue de \$5 391 141.5 contra el total del valor de las obligaciones de pago por beneficio definido, que fue de \$9 167 903.4. Con esta suma se cubrió el pago de 4.4 millones de pensionados y 20.4 millones de trabajadores activos cubiertos en los 74 regímenes públicos de beneficio definido a cargo del Gobierno Federal (ASF, 2014, p. 131).

De acuerdo con las estimaciones del Banco de México, al cierre de 2018, el IMSS reportó que hay 6.3 millones de asegurados activos que aún pueden elegir pensionarse por la LSS de 1973, es decir, son la llamada generación transición, y que la edad promedio de este grupo era entonces de 56 años. Atendiendo el hecho de que los más jóvenes de esta generación transición tienen alrededor de 40 años, se estima que 2045 sería el último año en que un trabajador de esta generación podría pensionarse aún con los beneficios del régimen de reparto anterior (Banco de México, 2021, p. 9).

Por otra parte, los estudios de Sinha (2007), Rentería (2007) y la ASF (2014) advierten que un gasto que debe preverse en su real magnitud es el que se constituirá por el compromiso estatal de la pensión garantizada (PG). En cuanto a la generación AFORE, aún se encuentra en la fase de acumulación o capitalización, es decir que se han pagado muy pocas pensiones a través de este esquema. Por otra parte, el efecto de la reforma de 2020 en materia de pensiones sobre el compromiso de la pensión garantizada aún no ha sido cuantificado.

Antes de la reforma de 2020, la ASF (2014) estimaba que el gasto del Gobierno Federal en los esquemas de contribución definida, para aquellos casos en que el ahorro de los trabajadores no sea suficiente para cubrir la pensión garantizada³³ establecida en las leyes de seguridad social, podría ser de \$5 147 718 millones de pesos durante el periodo 2014-2050 (ASF, 2014, p. 168; Gardolini y Cerda, 1998, p. 22).

Los estudios de Sinha (2007) y Rentería (2007) estiman que, debido a la gran cantidad de trabajadores que perciben salarios bajos (más de la mitad gana menos de 3 salarios mínimos), la probabilidad de que se ejerza la garantía de la PG es casi absoluta para el caso de los trabajadores que ganen cinco salarios mínimos o menos. En

³² Se refiere al déficit actuarial que es la diferencia entre las futuras obligaciones de seguridad social y la tasa de ingresos del fondo de seguridad social. El programa de la seguridad social se dice que está en déficit actuarial si la tasa de ingreso es inferior a la tasa de costo resumida de la seguridad social por un periodo de valoración determinado. Esta situación se conoce comúnmente como “insolvencia” del sistema de la seguridad social (Investopedia, 2016).

³³ La cantidad de esta pensión mínima garantizada (PG) es menor para los trabajadores del sector privado afiliados al IMSS (equivale entre 0.6 a 1.9 veces un SM en 2021) que para los trabajadores del sector público afiliados al ISSSTE (equivale a 2 SM). Esta pensión mínima se ajusta cada año conforme al Índice de Precios al Consumidor; se paga al principio con el saldo que existe en la cuenta individual, y cuando este saldo se ha agotado, se fondea con el presupuesto federal (OCDE, 2016, pp. 35-36).

ese momento (2007) se estimaba que el costo de la PG podía significar para el gobierno federal entre el 0.5 y el 2% del PIB nacional (Sinha, 2007, p. 15; Rentería, 2007, p. 14).

No obstante, el costo de la PG a cargo del gobierno federal se vería reducido si se promovieran factores que incrementen el volumen de ahorro, por ejemplo, mejores salarios o mayores rendimientos de las AFORE. Por el contrario, un aumento de la esperanza de vida también incrementaría el costo fiscal de la pensión garantizada (Banco de México, 2021, p. 9).

Otro gasto adicional que se debe considerar en la previsión de reservas es el pago de pensiones no contributivas que otorga el Programa para el Bienestar de las Personas Adultas Mayores (PBPAM), cuyo padrón activo en 2018 fue de 5.07 millones de personas (Secretaría del Bienestar, 2019). La CONSAR señala que, al segundo trimestre de 2015, el padrón de beneficiarios a nivel nacional del programa de pensión para adultos mayores ascendía a 5.5 millones, con un presupuesto modificado para el ejercicio fiscal en 2015 de \$39 015.6 millones de pesos (CONSAR, 2016).

A pesar del ahorro obtenido por la transformación estructural del régimen de pensiones, la persistencia del déficit público del sistema de pensiones y jubilaciones originado por la generación transición y la permanencia de regímenes especiales de reparto, así como los compromisos adquiridos por el gobierno para pagar la pensión garantizada (PG) y el incremento de las pensiones no contributivas, deja claro que la solvencia y sostenibilidad financiera del pago de pensiones no puede decirse resuelta.

2.4 Reforma de 2020 a la LSS, efectos en la cobertura, suficiencia y costo fiscal de las pensiones

En diciembre de 2020 el Congreso de la Unión aprobó una reforma en materia de pensiones que modificó la Ley del Seguro Social y la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro, las cuales entrarían en vigor el 1 de enero de 2021, estableciéndose plazos diferidos para la entrada en vigor de algunas de sus disposiciones. Las modificaciones derivadas de esta reforma consistieron en:

- Incrementar el porcentaje de las aportaciones de seguridad social, de 6.5% a 15% del Salario Base de Cotización (SBC), en particular se incrementan las aportaciones patronales a las cuentas para el retiro de los trabajadores, el incremento se realizará de forma gradual a partir de 2023 y concluirá en 2030.
- Reducir el número de semanas requeridas para la obtención de una pensión contributiva, las cuales pasarán de 1 250 a 1 000 semanas de cotización. Es decir que se reducirán en 250 semanas las cotizaciones requeridas. Para lograrlo se ha establecido un periodo de transición de diez años (2021-2030) en el cual el tiempo de cotización requerido iniciará en 750 semanas (2021) e irá incrementándose en ese periodo de forma gradual hasta llegar (en 2031) a las 1 000 semanas establecidas en la LSS reformada.
- Modificar el monto de la pensión garantizada (PG), cuyo cálculo, a partir de la reforma, debe considerar las variables de edad, salario del trabajador y semanas de cotización. Anteriormente la pensión garantizada equivalía a una cantidad fija (un salario mínimo), pero a partir de 2021 la cuantía de esta pensión depende de las tres variables mencionadas y va de 0.6 (\$2 622) a 1.9 veces (\$8 241) el valor de un salario mínimo mensual (\$4 307.68).³⁴ Ver Anexo 1.

³⁴ Se obtiene de multiplicar el salario diario general vigente para 2021 (\$141.70) por los días del mes (30.4).

- Establecer un límite máximo a las comisiones que cobran las administradoras de fondos para el retiro.

Esta reforma tiene distintas implicaciones, tanto en la cobertura y suficiencia de las pensiones como en la sostenibilidad del propio SAR. Sin embargo, debido a su novedad y a la gradualidad de algunas de sus disposiciones, solo será posible evaluar con precisión sus beneficios en el largo plazo. Por la misma razón, existen muy pocos estudios que den cuenta o estimen con cierta precisión el impacto de esta reforma, sin embargo, el Banco de México dio a conocer en marzo de 2021 algunas estimaciones sobre los posibles efectos, mismos que se presentan en este apartado.

Cobertura

Uno de los propósitos principales de la mencionada reforma fue incrementar la cobertura, es decir, que un mayor número de cotizantes logren obtener una PC por vejez. Considerando lo que se ha expuesto con anterioridad, la principal dificultad que enfrentan los trabajadores y trabajadoras de la generación AFORE es el tiempo de cotización, que se incrementó al doble en relación con la LSS de 1973. Este hecho ha propiciado que solo un número reducido de trabajadores estén en condiciones de cumplir con los requisitos para alcanzar una pensión por vejez.

Con la reducción de las semanas de cotización a 750, aplicable solo para 2021, el Banco de México estima que se reduciría a 34% la DC mínima requerida para obtener una pensión y que “con ello únicamente el 5% de los trabajadores [en 2021] quedaría excluido de recibir una pensión” (Banco de México, 2021, p. 6). Sin embargo, al concluir el periodo de transición (2021-2031), con las 1 000 semanas de cotización requeridas el porcentaje de cotizantes que no alcanzaría pensión sería de 55%, es decir, 55 de cada 100 ahorradores del SAR seguirían obteniendo una negativa de pensión al cumplir los 65 años (Banco de México, 2021, pp. 6-9). La CONSAR (2019), previo a la reforma, estimaba que 76 de cada 100 ahorradores no podría cumplir el requisito de tiempo de cotización. Por lo que se observa en estas proyecciones una mejoría en términos de cobertura, pero, aun así, más de la mitad de los cotizantes de la generación AFORE-IMSS quedarían excluidos del beneficio de una pensión contributiva en la vejez.

Suficiencia

El Banco de México (2021) ha señalado en su estudio que la reforma de 2020 incrementa considerablemente las tasas de reemplazo, debido a las mayores aportaciones a las cuentas individuales de todos los trabajadores y al efecto de la PG que podrá ser de mayor cuantía, y que se otorgará a un mayor número de trabajadores. Las tasas de reemplazo, estimadas por el Banco de México para un mismo tipo de trabajador, pasarán en promedio de 25 a 62%, como consecuencia de la citada reforma, sin embargo, este porcentaje podría ser bastante optimista, puesto que se basa en el supuesto de un trabajador que ha cotizado 1 250 semanas ante el IMSS, lo cual, como se explica a lo largo de este libro, es remotamente probable para 76 de cada 100 cotizantes al SAR.

Dicho estudio sostiene también que existe una gran diferencia por estrato salarial, pues los trabajadores con un SBC igual a un salario mínimo, de dos y tres UMA tendrían una TR de 100, 92 y 76% respectivamente; mientras que los que tengan un SBC de 10 a 25 veces la UMA tendrían una TR de 44% (Banco de México, 2021, p.5).

Además, el Banco de México también sostiene que con la reforma las tasas de reemplazo aumentan considerablemente para todos los niveles de ingreso; siendo mayor el incremento de la TR para trabajadores con SBC de hasta cinco veces la UMA, que para trabajadores con ingresos más altos. Esto se debe a que el impacto de la PG reformada actúa en favor de los trabajadores con niveles de ingresos más bajos.

Estas estimaciones están sujetas a ciertos supuestos: como el hecho de que se haya cotizado 1 250 semanas, que el cotizante adquiera su pensión a los 65 años de edad con una esperanza de vida de 15 años, que su último salario sea igual al salario promedio de cotización en su vida laboral y que el rendimiento real neto de las comisiones de los activos acumulados en su cuenta individual sea de 3.0%. Estos supuestos, algunos poco realistas, hacen pensar que existe una sobreestimación de la TR en dicho estudio, pues, como ya ha quedado expuesto con anterioridad en este apartado, existe una gran dificultad por parte de los cotizantes mexicanos para acumular 1 250 semanas.

Sostenibilidad y costo fiscal de las pensiones

Los estudios sobre el costo fiscal de las pensiones, previos a la reforma de la LSS de 2020, no consideran el efecto de la variación en el monto de las PG, ni el incremento potencial en el número de trabajadores que podrían cumplir con los requisitos de tiempo de cotización al haberse disminuido el número de semanas requeridas.

El Banco de México (2021), calcula que el costo fiscal por la PG a valor presente será de 9.1% del PIB en el periodo de 2021 a 2100, sin embargo, hasta 2045 el valor presente del costo sería de solo 1.3% del PIB.³⁵ Esta situación puede deberse a que la ley del IMSS establece que la pensión garantizada se paga, en primer lugar, con los recursos acumulados en la cuenta individual del trabajador y solo al agotarse estos recursos la pensión se financiará con cargo al Gobierno Federal (p. 9).

Por otra parte, respecto a los trabajadores de la generación transición que decidan pensionarse bajo la LSS de 1973 (régimen de reparto),³⁶ el Banco de México prevé que generarían un beneficio fiscal al gobierno federal, dadas las mayores capitalizaciones que tendrán con el incremento de las aportaciones, “cuyo valor presente se estima en 3.6% del PIB entre 2023 y 2100” (2021, p. 9). Este beneficio fiscal deriva del incremento en las aportaciones a las cuentas individuales de los trabajadores de la generación transición, que no significará ningún beneficio directo a este grupo de asegurados, pero sí mayores recursos depositados en las cuentas individuales que serán transferidos al gobierno federal, al momento de pensionarse (Banco de México, 2021).

2.5 El envejecimiento en México

Uno de los fenómenos que vendrá a poner una gran presión a la sostenibilidad del sistema de pensiones es el envejecimiento de la población, pues tan solo por el incremento del grupo etario de 65 años o más, los recursos destinados al PBAM estarían duplicándose en la próxima década. La generosidad de estas pensiones sociales no solo será determinante para la sostenibilidad financiera, sino que, de acuerdo con las perspectivas actuales de las pensiones contributivas, podría estar también determinando la calidad de vida de los adultos mayores.

³⁵ El Banco de México incluso estima que para el periodo 2023-2045 exista un beneficio fiscal de 4.6% del PIB por la misma razón del incremento de las aportaciones a las cuentas individuales (2021, p. 9).

³⁶ Se pronostica que la totalidad de los trabajadores con opción a elegir su régimen de pensión, optarán por los términos previstos por LSS 1973, debido a que exige menores requisitos de semanas de cotización (500 semanas) y un monto de pensión que no depende de los recursos acumulados en su cuenta individual, sino del promedio de su salario en las últimas 250 semanas de cotización.

Lo anterior significará un enorme reto para el Estado, para la sociedad y las familias mexicanas, ya que las estimaciones acerca del crecimiento poblacional señalan que, en México, al igual que en el resto del mundo, la proporción de personas adultas mayores se ha elevado considerablemente³⁷ y lo hará a un ritmo mayor durante los próximos años.

En 1950 los mexicanos mayores de 65 años eran solamente el 3.3% de la población nacional; en 2010 representaban el 6.2%; en 2015 el 10% y se estima que para 2050 uno de cada cuatro mexicanos (25%) tenga más de 65 años (INEGI, 2010, 2015; CONAPO, 2005).

El Estado mexicano tendrá un gran reto para atender las demandas de una población envejecida que, de acuerdo con las estimaciones para el país, llegará a su vida laboral sin un ingreso o con un ingreso precario para subsistir. Por tanto, como sociedad estaremos ante la disyuntiva que se plantean los enfoques y perspectivas acerca de la vejez, puesto que las decisiones que se tomen en cuanto a los programas y reformas a la ley dejarán en claro si prevalece la construcción social que considera a los adultos mayores como un pasivo social y un sujeto de asistencia, en lugar de ofrecerles mayores estándares de vida por su condición de ciudadanos y miembros de la sociedad.

El panorama de las pensiones y jubilaciones en México parece poco alentador, pues, como observa Aranibar, “a la ya apremiante lista de problemas sin resolver, como la pobreza y la exclusión de vastos sectores de su población, se suman ahora los costos sociales y económicos del envejecimiento, todo en el contexto del pleno posicionamiento de un patrón de desarrollo que, con algunos matices, privilegia la estabilidad macroeconómica sobre el bienestar social de las personas” (2001, pp. 6-7).

Este costo social no será pagado por todos de igual forma, ya que la calidad de vida durante la vejez estará directamente influenciada por la posición que se haya tenido en el mercado de trabajo durante la etapa activa (Estes, 1981), lo que significará para algunos grupos vulnerables, como el de las mujeres, condiciones desiguales. Es decir que también existe una notoria diferencia de género en materia de pensiones.

En razón de los patrones de cuidado de adultos mayores que se observan, el envejecimiento poblacional significará también una mayor presión sobre las mujeres mexicanas (cónyuges, hijas, hermanas, etc.) quienes, además de tener cada vez una mayor presencia en el mercado de trabajo, deberán hacerse cargo del trabajo de cuidados de una población cada vez más envejecida.

2.6 El género, una dimensión del problema

Como categoría de análisis, el género permite visibilizar un problema diferenciado entre hombres y mujeres de la generación AFORE en la cobertura y montos de las pensiones contributivas, puesto que aunque los resultados de las reformas al sistema de pensiones en México (1995-2020) presentan un panorama poco alentador para el futuro de los trabajadores en general, las repercusiones no serán las mismas para ambos, debido a que el desempeño de los sistemas de pensiones, en gran parte, está determinado por factores vinculados a las condiciones del mercado laboral, como la participación en el empleo, la formalidad laboral y el salario, entre otros, donde las mujeres participan en condiciones desiguales. A lo anterior se suma una nueva

³⁷ La ONU ha notificado que todas las regiones están experimentando este fenómeno por el aumento considerable en la esperanza de vida registrado a nivel mundial a partir de 1950. En 2015 los adultos mayores de 65 años representaban el 12.3 por ciento de la población global (901 millones de personas), y se estima que para 2050 esta proporción será del 21.5 por ciento (2 mil 100 millones de personas); es decir, más de uno de cada cinco habitantes del planeta será mayor de 65 años (Help Age, 2015; ONU, 2017).

desigualdad: el uso de tablas que distinguen entre la expectativa de vida masculina y femenina para el cálculo de la cuantía que recibirán como pensión (en la forma de renta vitalicia o retiro programado) quienes están bajo el sistema de cuentas individuales.

El factor explicativo de la notoria diferencia en las desiguales oportunidades entre hombres y mujeres, para obtener una pensión contributiva por vejez, tiene su origen en la división sexual del trabajo (el precio de ser mujer) y el papel predominante que las mujeres siguen teniendo en el trabajo no remunerado (el costo de cuidar) (Ginn y Arber, 1991).

De manera que, como señala Lamas (1995), serán las mujeres quienes dejarán de trabajar, optarán por jornadas reducidas, o pospondrán actividades de desarrollo profesional para atender los problemas del hogar, puesto que en la construcción social los trabajos de cuidado humano y del hogar han sido adjudicados a las mujeres como una función natural y como manifestaciones de amor.

Reconocer esta desigualdad es importante para esbozar alternativas de solución que tengan en cuenta las distintas condiciones que afectan la trayectoria laboral de las mujeres, y que hoy se vislumbran como oportunidades desiguales en el acceso y suficiencia de las pensiones por vejez de las trabajadoras de la generación AFORE; es decir, aquellas que empezaron a cotizar a la seguridad social bajo el sistema de cuentas individuales a partir del 1 de julio de 1997 a través del IMSS (Sector privado) y a partir del 1 de abril de 2007 a través del ISSSTE (sector público).

Desde el punto de vista social, una característica común de las reformas en materia de pensiones ha sido la ausencia de diálogo social y de la perspectiva de género. A pesar de que era predecible que las brechas de género en el mercado laboral se traducirían en menor cobertura y beneficios de las pensiones para las mujeres (debido a su menor participación en el mercado de trabajo, la intermitencia de su trayectoria laboral y menores salarios), la preocupación por la igualdad de género no fue en ningún caso tema de la reforma de 1995 y tampoco de la efectuada en 2020.

En 1995 los argumentos que justificaron las reformas se sustentaron predominantemente en la sostenibilidad financiera de las instituciones responsables del pago de pensiones y, frente a esta apremiante situación, cualquier perspectiva social fue relegada (Bertranou, 2000). En 2020 la reforma al régimen de pensiones estuvo encaminada a mejorar las condiciones de cobertura y suficiencia para todos los trabajadores en general, sin embargo, aunque era una excelente oportunidad de revertir, aunque sea en parte, las grandes desigualdades que enfrentan las mujeres para obtener una pensión contributiva por vejez, el debate en materia de pensiones, desde la perspectiva de género, estuvo también ausente.

El régimen tradicional de reparto en México tiene su base en un modelo patriarcal de familia en el que las mujeres son consideradas como dependientes del varón trabajador y, por tanto, son objeto de protección en las leyes previsionales (p. ej. las pensiones por viudez). Esta concepción es ampliamente criticada argumentando que perpetúa la relación de dependencia de la mujer y corresponde a otra época de la sociedad donde las mujeres tenían una reducida participación en el mercado de trabajo. Sin embargo, como señalan Arenas y Gana (2001), en términos reales, para las mujeres que se encontraban insertas en el mercado laboral formal, el régimen público de reparto (LSS, 1973) significaba una red de protecciones de mayor igualdad que el actual sistema de capitalización individual, que opera bajo un esquema de igualdad formal o supuesta neutralidad en cuanto al género, pero que en la práctica deja más desprotegidas a las mujeres al no considerar su inserción laboral precaria, lo cual las coloca en una situación de mayor desventaja (Arenas y Gana, 2001).

La experiencia ha comprobado que tan solo debido al incremento en los años de cotización requeridos (que pasó de 500 semanas en la LSS de 1973 a 1 000 semanas con la Ley de 1995 reformada en 2020), una gran cantidad de mujeres aparentemente cubiertas por la seguridad social queda excluida de los beneficios de una pensión contributiva por vejez. De tal manera que, bajo el esquema de capitalización individual, lo que se gana en igualdad formal, se pierde en protección real (Amarante, Colacce y Manzi, 2016; Arenas y Gana, 2001; Ortiz et al., 2019).

En el anterior sistema mexicano de reparto no había diferencias entre hombres y mujeres al momento de hacer el cálculo del monto de la pensión. Al llegar a la edad de jubilación las mujeres recibían incluso mayores beneficios, ya que con una misma cantidad de aportes podían recibir un monto total de pensión mayor que los hombres debido a que, por la menor edad de jubilación requerida (trabajadoras del sector público) y su mayor longevidad, el tiempo de retiro era más prolongado. Además, las trabajadoras afiliadas al IMSS (sector privado) solo necesitaban 10 años (500 semanas) de cotizaciones, lo que atenuaba los efectos de la mayor intermitencia laboral de las mujeres (a diferencia de los 19.2 años de cotizaciones³⁸ que exige actualmente la Ley del Seguro Social (LSS)).³⁹

A pesar de que en 1995 la cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer realizada en Beijing, con la participación de 189 países, entre ellos México, celebraba la aprobación de medidas para acabar con la discriminación y “garantizar que todas las políticas y programas de gobierno reflejaran una perspectiva de género” (ONU, 1996, p. 5), las profundas reformas económicas que se llevaron a cabo en Latinoamérica, y que tuvieron como piedra angular las reformas pensionarias, no recogieron en ningún caso la perspectiva de género (Amarante et al., 2016). Solo recientemente la desigualdad en este ámbito ha sido objeto de estudio, pero solo en algunos países se han ejecutado políticas públicas para revertir la brecha de género en las pensiones.

En México, la CONSAR ha señalado que “es posible confirmar que las mujeres son un grupo vulnerable en materia de pensiones” (CONSAR-INEGI, 2016, p. 34), debido a la coexistencia de diversos factores, entre ellos destaca que tienen trayectorias laborales más inconstantes, que existe una persistente brecha de ingreso por trabajo y que además han surgido nuevas desigualdades relacionadas con la mayor esperanza de vida femenina y el uso de tablas actuariales diferenciadas por sexo para calcular las pensiones.

A continuación, se describen y analizan tres factores: trayectoria laboral, ingreso y esperanza de vida, que bajo las actuales condiciones del sistema de capitalización individual repercuten de forma directa en la densidad de cotizaciones (DC), y, por tanto, en las oportunidades de las mujeres trabajadoras de la generación AFORE para gozar del derecho a un ingreso por pensiones seguro y suficiente durante la vejez.⁴⁰

³⁸ En el artículo 162 de la LSS se establecen 1 000 semanas de cotizaciones que es equivalente a 19.2 años de cotizaciones.

³⁹ Para las trabajadoras del sector público federal el artículo 89 de la LISSSTE establece que “Para tener derecho al goce de las prestaciones del seguro de vejez, se requiere que el Trabajador o Pensionado por riesgos del trabajo o invalidez haya cumplido sesenta y cinco años de edad y tenga reconocidos por el Instituto un mínimo de veinticinco años de cotización”.

⁴⁰ La suficiencia (*adequacy*) es un parámetro usualmente utilizado para evaluar el desempeño de los sistemas de pensiones, se refiere al monto o cuantía de la pensión; aunque existen diferentes criterios, de acuerdo con el artículo 29 del convenio número 128 de la OIT una pensión por vejez tiene suficiencia o es mínimamente suficiente cuando garantiza por lo menos el 45% del último salario de referencia (OIT, 2019).

2.6.1 Trayectorias laborales de las mujeres en México

Uno de los cambios sociales más importantes en la segunda mitad del siglo XX fue sin duda la incorporación de las mujeres al mercado laboral; sin embargo, a pesar de que la tasa de participación de las mujeres ha crecido paulatinamente, no puede hablarse aún de una situación de equidad o igualdad. La propia OIT reconoce que las diferencias de género relacionadas con el trabajo no han experimentado una mejora significativa durante las casi dos décadas que han transcurrido del presente siglo (OIT, 2019).

Mujeres de la PNEA

En México es considerable la proporción de mujeres que no participa en el mercado de trabajo. Cifras del INEGI refieren una tasa neta de participación (TNP) de las mujeres de 43.9% contra 77.2% de los hombres, mientras que siete de cada diez personas no económicamente activas (PNEA) en México son mujeres (STPS-INEGI, 2018).

Al mirar hacia el interior de la PNEA femenina, la proporción de mujeres que señalaron estar disponibles para trabajar (68%) es considerablemente mayor que la de los hombres que dijeron estar en esta circunstancia (32%); de las 27.6 millones de mujeres que conforman la PNEA, casi cuatro millones dijeron encontrarse disponibles para trabajar, pero han desistido de buscar empleo o no buscan uno por considerar que no tienen posibilidades de colocación (STPS-INEGI, 2018), lo anterior puede observarse en la [Tabla 2.7](#).

Tabla 2.7. PNEA en México por género y condición de disponibilidad para trabajar 2018

Población no económicamente activa	Hombres		Mujeres		Total	(%)
	10 159 293	27%	27 663 364	73%	37 822 657	100
Disponible	1 842 397	32%	3 997 267	68%	5 839 664	100
Disponible para trabajar que ha desistido de buscar empleo	40 201	45%	49 746	55%	89 947	100
Disponible para trabajar que no busca empleo por considerar que no tiene posibilidades	1 802 196	31%	3 947 521	69%	5 749 717	100
No disponible	8 316 896	26%	23 666 097	74%	31 982 993	100
Con interés para trabajar, pero bajo un contexto que le impide hacerlo	336 436	14%	2 152 438	86%	2 488 874	100
Sin interés para trabajar por atender otras obligaciones	6 049 689	23%	20 023 299	77%	26 072 988	100
Con impedimentos físicos para trabajar	318 750	54%	268 186	46%	586 936	100
Otros	1 612 021	57%	1 222 174	43%	2 834 195	100

Fuente: elaboración propia con base en datos de la ENOE IV Trimestre 2018 (STPS- INEGI, 2018).

De las mujeres que manifestaron no estar disponibles para trabajar (23.6 millones), 2.1 millones declaran interés para laborar, pero señalan encontrarse en un contexto que les impide hacerlo, ya sea porque nadie más en el hogar se hace cargo del cuidado de niños, enfermos o ancianos, porque algún familiar les prohíbe trabajar, o por tener algún impedimento físico de carácter temporal como embarazo difícil o avanzado, convalecencia de enfermedad u otros; de este grupo (mujeres no disponibles para trabajar) 20 millones manifestaron no tener interés para hacerlo por atender otras obligaciones relacionadas con el trabajo doméstico y de cuidados no remunerados (STPS-INEGI, 2018).

La incorporación y permanencia de la mujer en el mercado laboral no tiene un carácter positivo o negativo en sí mismo; es decir que su mera inserción a la actividad económica no implica indefectiblemente una mejoría de su calidad de vida. Pero el hecho de que la seguridad social esté ligada al empleo formal (diseño excluyente), ocasiona que las mujeres que están al margen de la economía de mercado tengan escasas posibilidades de acceder a los beneficios del sistema de pensiones contributivas. Ante el reconocimiento de esta situación, al igual que en otros países, en México (a partir de 2003) las pensiones sociales se han venido implementando como una estrategia social que permita mejorar las condiciones de vida en favor de los adultos mayores más vulnerables.

A través de este mecanismo, las mujeres que nunca hayan cotizado a la seguridad social –o no hayan logrado cotizar lo suficiente– tendrán la opción de obtener una pensión no contributiva como las que otorga el Programa de Pensión para el Bienestar de las Personas Adultas Mayores operado por la Secretaría del Bienestar del Gobierno Federal.⁴¹

Las pensiones sociales son fundamentales en la lucha contra la pobreza, específicamente contra la pobreza en la vejez, y han demostrado que benefician en su mayoría a las mujeres; sin embargo, el monto de esta pensión para 2019 era de \$1 275 pesos mensuales, lo que representaba para ese año el 40% de un salario mínimo general y apenas el 24% de un salario mínimo en la frontera norte de México; este monto es incluso inferior al ingreso conocido como línea de pobreza por ingresos establecida por el Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social en México (2019)⁴² por lo que, aunque es un paso adelante para ampliar la cobertura de las pensiones en favor de los más vulnerables, brindan una protección muy limitada en términos de suficiencia y tienen un carácter asistencial, lo cual está lejos de garantizar el pleno ejercicio de la ciudadanía de las mujeres durante la vejez.

Mujeres de la PEA

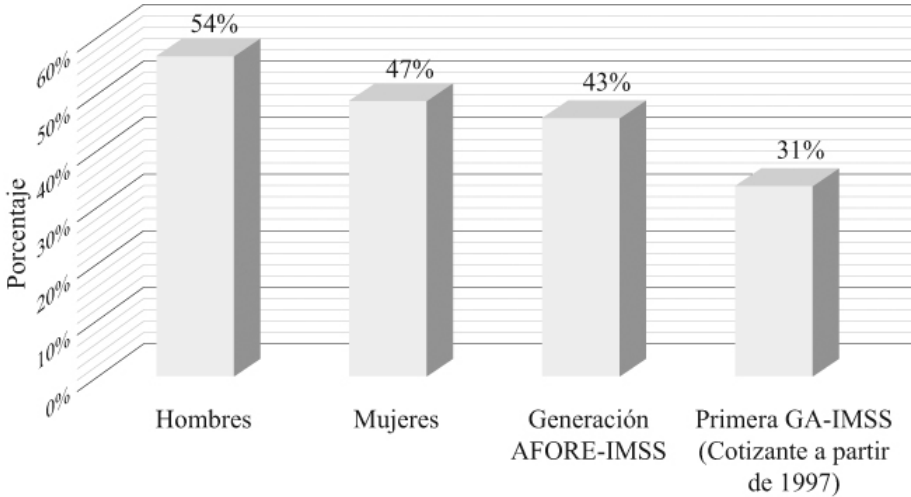
Respecto a las mujeres que participan activamente en el mercado de trabajo, la densidad de cotizaciones (DC) es fundamental para representar el hecho de que las trabajadoras mexicanas tienen trayectorias laborales más discontinuas o inconstantes que los hombres. Este indicador se define como “la proporción de periodos con aportación que el trabajador ha realizado al sistema de pensiones respecto del total de tiempo que ha permanecido en el mercado laboral” (CONSAR-INEGI, 2016, p. 5).

⁴¹ Este programa otorga un apoyo económico a los adultos mayores de 65 años o más.

⁴² El CONEVAL (2019) utiliza dos líneas de ingreso para medir la pobreza: línea de pobreza extrema por ingresos, que equivale al valor de la canasta alimentaria por persona al mes; y la línea de pobreza por ingresos equivalente al valor total de la canasta alimentaria y de la canasta no alimentaria por persona al mes. A enero de 2019 esta canasta no alimentaria equivalía a \$2,017.35 pesos mensuales en la zona rural y \$3,103.77 pesos mensuales en la zona urbana.

Los resultados del estudio de Castañón y Ferreira (2015), sobre densidad de cotizaciones en el sistema de ahorro para el retiro en México,⁴³ indican que la DC promedio de los hombres (53.7%) es casi 8 puntos porcentuales mayor que la de las mujeres (46.1%). En un estudio posterior sobre la generación AFORE-IMSS, la CONSAR ha señalado que la diferencia por sexos sobre la DC era de 7%, siendo para los hombres de 54% y para las mujeres de 47% (ver [Figura 2.11](#)). La esta estimación de la DC según sexo considera solo los datos de las cuentas registradas, que representan 23.8 millones de las 39.5 millones de cuentas de la generación AFORE-IMSS. El resto son cuentas asignadas (15.7 millones) de las que se desconocen los datos de los ahorradores (CONSAR, 2019, p. 6).

Figura 2.11 Densidad de cotización de hombres y mujeres de la generación AFORE-IMSS



Fuente: elaboración propia con datos de CONSAR (2019).

Por ejemplo, si se estimara un mismo periodo de tiempo trabajado (10 años), las trabajadoras afiliadas al IMSS cotizarían a la seguridad social en promedio 4.7 años, mientras que los hombres acumularían 5.4 años en promedio. En este sentido, estudios de la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro y del INEGI (2015) mencionan tres factores que repercuten en la menor densidad de cotizaciones de las mujeres:

- Ingreso tardío al mercado de trabajo

De acuerdo con el Módulo de Trayectorias Laborales (MOTRAL) 2015, del INEGI, una de las razones por las que las mujeres cotizan menos es porque se incorporan al mercado laboral en promedio casi tres años después que los hombres. La edad promedio de las mujeres al momento de ingresar al trabajo fue de 22.1 años, mientras los hombres tuvieron su primer empleo a los 19.5 años (CONSAR-INEGI, 2016). Al ingresar las mujeres a una edad más tardía se colocan en desventaja desde el inicio en el proceso de acumulación en su cuenta individual.

⁴³ La DC se estima solo para trabajadores AFORE registrados al SAR a través del IMSS.

- Periodos más prolongados de inactividad laboral (debido a que cuando salen por alguna razón de la actividad laboral tardan más tiempo en reincorporarse o no lo hacen).

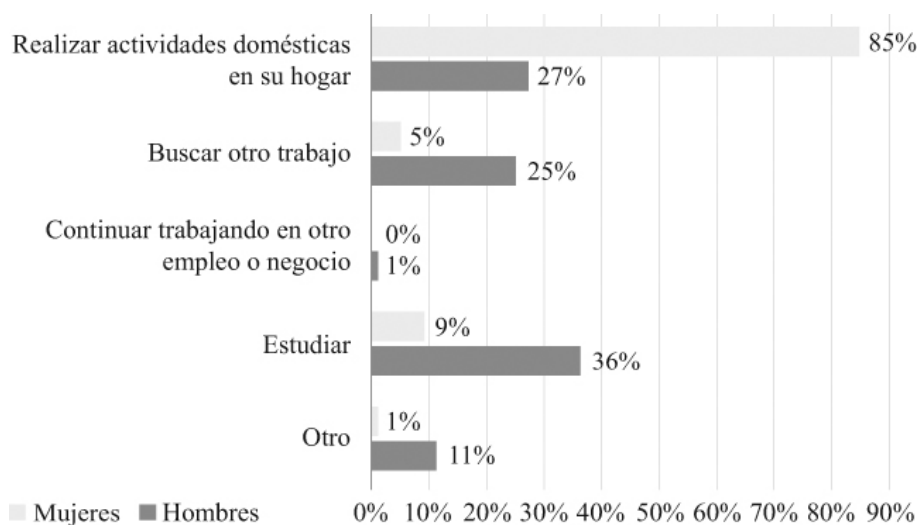
La misma estadística del MOTRAL 2015 refiere que una vez que las mujeres salen de un trabajo, por razones de maternidad u otras, tardan mucho más en reincorporarse al mercado laboral que los hombres, ya que, como se muestra en la [Figura 2.12](#), el 85% de las mujeres dijo haberse dedicado a realizar labores domésticas (los siguientes tres meses) después de dejar el último empleo, mientras que solo el 27% de los hombres se dedicó a esta actividad (CONSAR, 2017; CONSAR-INEGI, 2016).

Por otra parte, el estudio de Puente (2017) encontró que, aunque de manera general, en México dos de cada diez trabajadores formales dejan de serlo en el corto plazo (después de cinco trimestres), las mujeres, al dejar un empleo formal, se movilizan en la misma proporción hacia la PNEA o hacia la informalidad, mientras que los hombres transitan en su mayoría hacia el empleo informal.

- Mayor participación en el empleo informal

La informalidad laboral es un factor determinante de la densidad de cotización y es una de las causas de que México tenga una de las densidades de cotización (42.9%) y tasas de reemplazo (26%) estimadas más bajas en Latinoamérica (Castañón y Ferreira, 2015; OCDE, 2016). El acceso a la seguridad social es uno de los parámetros utilizados para medir la informalidad y, sobre ello, la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) para el IV Trimestre de 2018 mostró que el porcentaje de trabajadoras remuneradas sin acceso a las prestaciones de ley⁴⁴ fue mayor en 5.7 puntos porcentuales que el de la contraparte masculina, siendo 40.21% para las mujeres y 34.42% para los hombres asalariados (INEGI, 2018b).

Figura 2.12 Actividad realizada al dejar el empleo.
Diferencia por género

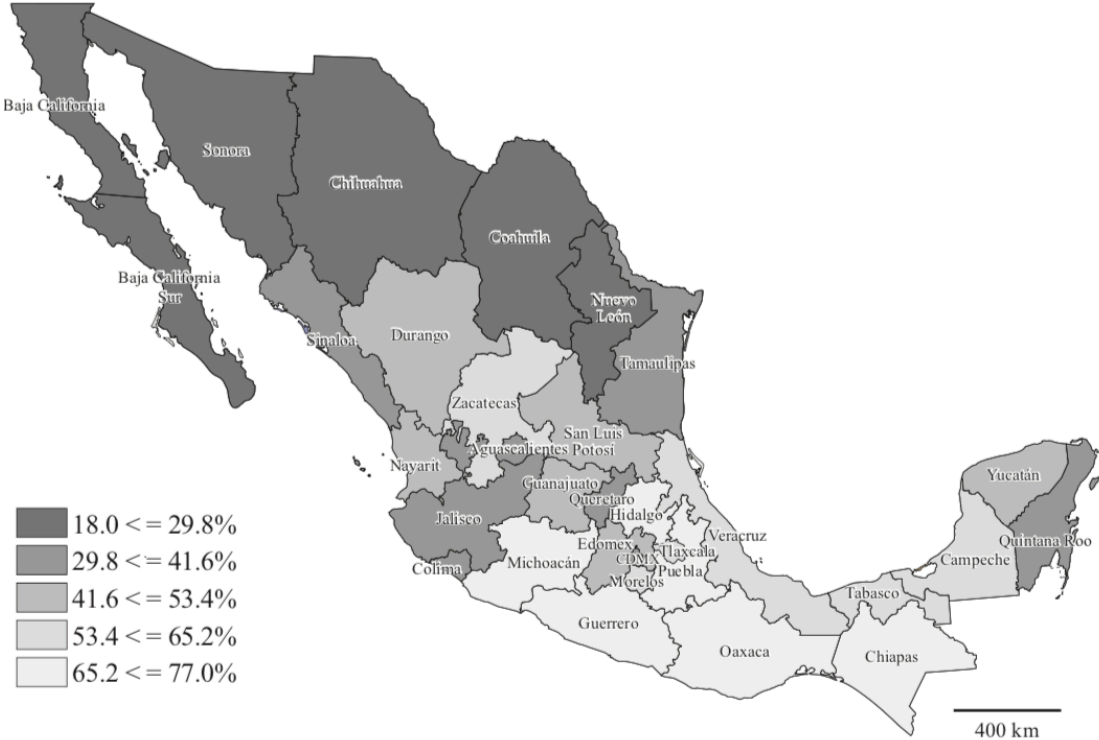


Fuente: elaboración propia con datos del MOTRAL (INEGI, 2015).

⁴⁴ Porcentaje calculado con respecto al total de trabajadores subordinados y remunerados en el período (INEGI, 2018).

Hacia el interior del país, debido a las diferencias en la estructura socioeconómica de cada región, existe una gran heterogeneidad, ya que mientras existen entidades del Norte de México como Coahuila, Nuevo León y Chihuahua donde menos de dos de cada diez mujeres asalariadas han señalado trabajar sin prestaciones laborales, en otras como Oaxaca, Guerrero e Hidalgo, más de la mitad de las mujeres con trabajo subordinado y remunerado lo realiza sin tener prestaciones de seguridad social (STPS-INEGI, 2018). Estas diferencias regionales pueden observarse en la [Figura 2.13](#), que muestra a la población femenina que nunca ha cotizado a la seguridad social por entidad federativa como porcentaje de la PEA femenina en 2017.

Figura 2.13 Porcentaje de la PEA femenina que nunca ha cotizado a la seguridad social (por entidad federativa), 2017



Fuente: elaboración propia con datos de la ENESS 2017 (INEGI, 2018a). Tabulados básicos.

De acuerdo con las estimaciones que la CONSAR (2017) realizó antes de la reforma de 2020, para obtener una pensión contributiva en México se requería una DC de por lo menos 53% considerando una trayectoria laboral de 45 años y de 60% con 40 años. De modo que una trabajadora mexicana afiliada al IMSS con la DC promedio (46.1%), según Castañón y Ferreira (2015), estaría por debajo del tiempo de cotización requerido para obtener una pensión contributiva.

Con la LSS reformada en 2020, la DC necesaria para obtener una pensión contributiva por vejez es de 48% si se considera un trabajador con una carrera laboral de 40 años y de 43% si se considera una trayectoria laboral

de 45 años. En el primer caso, las mujeres estarían, en promedio, aún por debajo del tiempo de cotización requerido, mientras que, en el segundo, lograrían cumplir con el requisito de aportaciones.

Sin embargo, debe considerarse la tendencia decreciente relacionada con la edad (a mayor edad menor densidad de cotización), encontrada en diversos estudios, entre ellos en el MOTRAL (2015), los de Castañón y Ferreira (2015) y CONSAR (2019). La [Figura 2.11](#) nos muestra que la DC promedio de los primeros cotizantes de la generación AFORE, los de mayor antigüedad, es decir que empezaron a cotizar al IMSS en 1997⁴⁵ y 1998, tienen en promedio una DC de 31% (CONSAR, 2019), lo que significa que han cotizado a la seguridad social apenas tres años por cada 10 laborados.

Debido al incremento en el tiempo requerido de cotización que pasó de 500 (10 años) a 1 000 semanas (19.2 años), y considerando la menor densidad de cotización de las mujeres, se estima que una gran cantidad de trabajadoras quedarán excluidas de la ya de por sí escasa posibilidad de obtener una pensión contributiva por vejez. Desafortunadamente, en la actualidad no existen indicadores estadísticos disponibles y adecuados que permitan calcular con precisión la posibilidad real que las trabajadoras mexicanas “cubiertas” tendrán para llegar al final de su vida laboral con un ingreso por pensión contributiva bajo el esquema de cuentas individuales. Una mexicana con una DC promedio llegará a la edad legal para pensionarse (65 años) sin haber cumplido el tiempo de cotización requerido para obtener una pensión contributiva por vejez. Por lo que el principal obstáculo que tendrán que sortear todos los trabajadores de la GA-IMSS, pero en mayor medida las mujeres, será reunir los 19.2 años de cotizaciones (1 000 semanas) exigidos por la LSS.⁴⁶

2.6.2 Brecha de ingreso por género

En 2006, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) señaló que la desigualdad de oportunidades por género está evidenciada de manera contundente en la dimensión del ingreso y esta situación es particularmente relevante porque, al ser causa y efecto de otras desigualdades, configura un círculo vicioso de reproducción de la pobreza que, en el caso de las mujeres trabajadoras de la GA-IMSS, podría profundizarse durante la vejez de no realizarse modificaciones a las leyes de seguridad social.

Sobre la diferencia de ingreso por trabajo entre hombres y mujeres, en México, existen múltiples estimaciones y estudios que dan cuenta de la desigualdad existente en este ámbito, así como de sus causas y su evolución. En este apartado se presentan solamente los datos, proporcionados por la ENOE 2018, sobre el ingreso de la población ocupada y el sueldo base de cotización registrado ante el IMSS, ya que este último es el que sirve para el cálculo de la aportación a la seguridad social para la mayoría (39.5 millones) de los mexicanos afiliados al esquema de AFORE.⁴⁷ A partir de la reforma de 2020 a la LSS el SBC será también uno de los tres determinantes del monto a recibir por concepto de la pensión garantizada (PG).

De acuerdo con la ENOE, en el tercer trimestre de 2018, las mujeres reciben en promedio el 78% del ingreso obtenido por la población ocupada masculina (STPS-INEGI, 2018). La misma fuente revela que con excepción de Chiapas, en el resto de las entidades federativas, el ingreso mensual promedio de las mujeres ocupadas fue inferior al ingreso reportado por los hombres, teniendo las primeras un ingreso mensual promedio

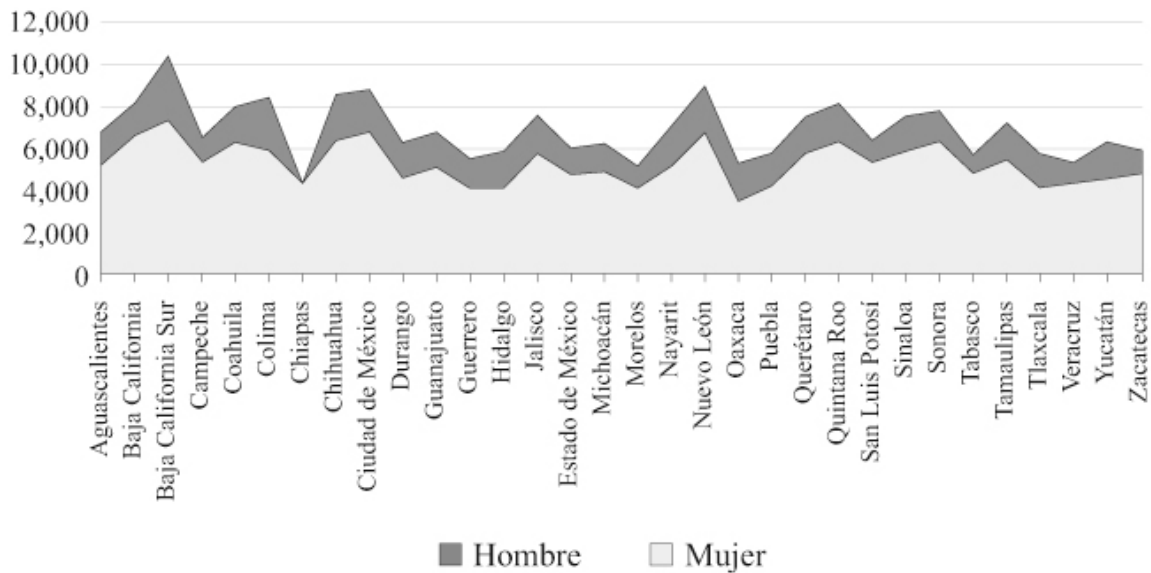
⁴⁵ A partir del 1º de julio de 1997.

⁴⁶ Son 25 años para quienes se rigen por la Ley del ISSSTE.

⁴⁷ De acuerdo con la CONSAR, en junio de 2018, 39.5 millones de cuentas correspondían a trabajadores IMSS y 1.5 millones a trabajadores ISSSTE (CONSAR, 2018).

de \$5 233 pesos y los últimos un ingreso promedio de \$6 723 pesos mensuales (STPS-INEGI, 2018), como se muestra en la [Figura 2.14](#).

Figura 2.14 Diferencia de ingreso promedio de la población ocupada por sexo y entidad federativa, 2018



Fuente: elaboración propia con datos proporcionados por la Dirección de Estadística de Trabajo de la STPS con base en la ENOE. III Trimestre 2018 (STPS-INEGI, 2018).

En cuanto al salario diario asociado al IMSS, a marzo de 2019, los hombres registraron un sueldo diario promedio de \$390.85 pesos, mientras que para las mujeres este salario fue de \$341.36 pesos, por lo que en promedio las trabajadoras registraron un salario base de \$87.6 pesos por cada \$100 registrado por los hombres. Aunque la brecha en el salario promedio entre hombres y mujeres registrados ante el IMSS (88%) es menor a la observada en el ingreso de la población ocupada (78%), en las entidades federativas el salario registrado para los trabajadores hombres también fue superior, con excepción de Quintana Roo (IMSS, 2019; STPS, 2019).

Estas diferencias significan que las mexicanas de la generación AFORE, al recibir un salario menor, estarían aportando menos recursos a sus fondos de pensiones. Esta brecha salarial, sumada a una menor cotización a lo largo de su vida laboral (densidad de cotizaciones), se traducirá en montos acumulados inferiores para las mujeres trabajadoras y, por tanto, en una pensión menor en la etapa de retiro laboral.

Las trabajadoras mexicanas en edad de jubilación, al tener menores ingresos (y una cantidad menor de aportaciones a lo largo de su vida debido a trayectorias laborales más discontinuas), tendrán también un saldo acumulado menor de ahorro para el retiro. En el caso de que fueran elegibles para una pensión bajo las modalidades de renta vitalicia o retiro programado, lo anterior se traduce en que las mujeres estarían recibiendo menores montos de pensión.

En cuanto a la pensión garantizada, a partir de la reforma a la LSS de 2020, una de las tres variables que determinará la cuantía de esta pensión es el promedio del SBC, además del número de cotizaciones semanales y la edad; lo que significa que a menor SBC y menor DC la cuantía de la PG será también menor, conforme a lo dispuesto por la tabla del artículo 170 de la LSS. Pero, incluso entre cotizantes que hayan ahorrado lo suficiente para adquirir una renta vitalicia o retiro programado y que hayan logrado cotizar las semanas requeridas por la LSS, si se comparan dos trabajadores de distinto sexo, en igualdad de condiciones, con un monto acumulado igual en su fondo de ahorro para el retiro e igual número de cotizaciones semanales, será la mujer quien recibiría un monto de pensión inferior, debido a que, como se explica en el siguiente punto, bajo el sistema de cuentas individuales se configura una nueva desigualdad en perjuicio de las mujeres trabajadoras: la contabilización de la esperanza de vida.

2.6.3 Esperanza de vida femenina y el uso de tablas actuariales diferenciadas por sexo para calcular las pensiones, configuración de nuevas desigualdades

En un sistema de pensiones de cuentas individuales, la posibilidad de obtener una pensión por vejez y la suficiencia de la misma dependen fundamentalmente de factores como el salario, la densidad de cotizaciones, la rentabilidad de los fondos y las comisiones de las AFORE, pero existen también otros factores demográficos que cobran gran relevancia a la hora de realizar el cálculo de las pensiones: la edad de retiro y la esperanza de vida (CONSAR-SHCP, 2015).

Bajo el sistema de cuentas individuales, la edad requerida para gozar de una pensión por vejez, establecida por la LSS (Artículo 162),⁴⁸ es de 65 años, tanto para hombres como para mujeres; puede ser desde 60 años en el caso de cesantía en edad avanzada (Artículo 154),⁴⁹ siempre y cuando se haya cumplido en ambos casos con el tiempo de cotización (1 000 semanas). A partir de esta edad se calculará el tiempo, en años, que deberá financiarse una pensión por vejez.

Puesto que la esperanza de vida femenina en México es mayor que la masculina (77.8 y 72.6 años, respectivamente), según los datos del INEGI (2019), el periodo de financiamiento de las pensiones de las mujeres deberá extenderse por un periodo de tiempo más largo. De acuerdo con las estimaciones de la OCDE las mujeres y hombres en México, al llegar a los 65 años de edad, tienen una expectativa de sobrevivencia de 18.6 y 16.8 años respectivamente, misma que se prevé continúe incrementando en el tiempo (OCDE, 2017).

Sin embargo, la expectativa de vida que se utilizará a la hora de calcular el monto de las pensiones por vejez es la de los pensionados del IMSS, que es aún mayor a la de la población en general, y sirve de base para que la Comisión Nacional de Seguros y Fianzas (CNSF) elabore las tablas de mortalidad denominadas EMSSA (Experiencia Demográfica de Mortalidad de Activos para la Seguridad Social).

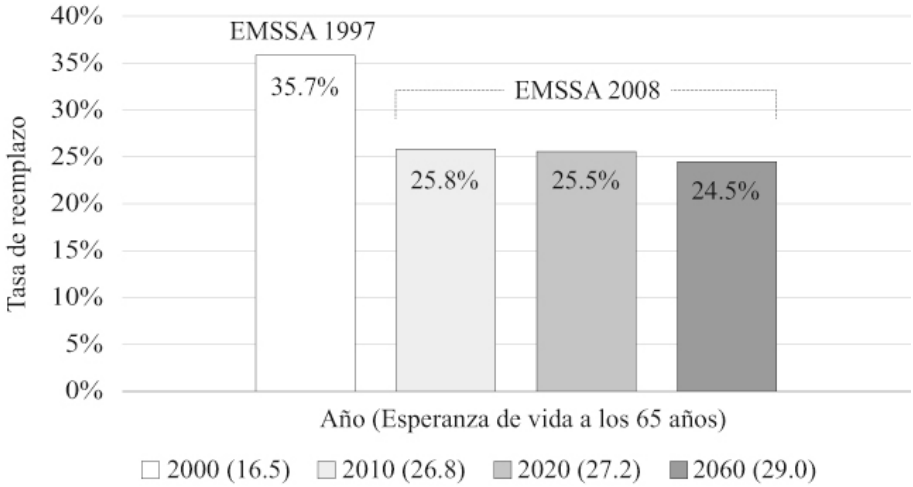
Estas tablas estiman la probabilidad que tiene una persona de morir al llegar a cierta edad y se ajustan periódicamente conforme a las estadísticas vitales; la última actualización realizada en 2008 incrementó

⁴⁸ Artículo 162. Para tener derecho al goce de las prestaciones del seguro de vejez se requiere que el asegurado haya cumplido 65 años de edad y tenga reconocidas por el Instituto un mínimo de 1 000 cotizaciones semanales (LSS).

⁴⁹ Artículo 154. Para los efectos de esta ley existe cesantía en edad avanzada cuando el asegurado quede privado de trabajos remunerados a partir de los sesenta años de edad. Para gozar de las prestaciones de este ramo se requiere que el asegurado tenga reconocidas ante el Instituto un mínimo de mil cotizaciones semanales (LSS).

significativamente la esperanza de vida calculada a los pensionados, puesto que un hombre de 65 años en la tabla previa (de 1997) presentaba una expectativa de supervivencia de 16.5 años, en comparación con los 26.7 años que estima la tabla vigente (desde 2008), de tal manera que un incremento de la esperanza de vida modifica las tasas de mortalidad en las tablas EMSSA y se traduce en un encarecimiento de las pensiones, ya que la tasa de reemplazo se reduce si el saldo acumulado en la cuenta individual se divide entre un mayor número de años (CONSAR, 2018). La [Figura 2.15](#) nos muestra el efecto de la esperanza de vida de la Tabla EMSSA de 1997 vs la de 2008 en la tasa de reemplazo para un mismo tipo de trabajador.

Figura 2.15 Efecto de la Expectativa de Vida de las Tablas EMSSA 1997 vs 2008 en la tasa de reemplazo estimada para un mismo tipo de trabajador



Fuente: elaboración propia con datos de Lartigue (2018, p. 17).

Las estadísticas de vida de la población indican que la mayor longevidad femenina está relacionada con el hecho de que las mujeres mueren menos en todos los rangos de edad, y explica por qué la vejez en México tiene un rostro mayormente femenino, puesto que a partir del rango de 60 a 64 años el índice se incrementa significativamente hasta llegar a 123 mujeres por cada 100 hombres en el rango de 75 años y más (INEGI-INMUJERES, 2016).

La mayor longevidad de las mujeres en México implicará que las trabajadoras de la generación AFORE deban financiar, con sus ahorros para el retiro, un mayor número de años, lo cual resultará en pensiones inferiores en las modalidades de renta vitalicia o retiro programado. En México, diversos ejercicios realizados en la calculadora de ahorro para el retiro de la CONSAR señalan que en igualdad de circunstancias (monto acumulado, densidad de cotizaciones, edad, beneficiarios) la diferencia en el monto de pensión estimado entre cotizantes de distinto sexo es de alrededor del 7%, en favor de los hombres. Este porcentaje es muy similar al dato de Chile, donde la diferencia en el monto de las pensiones entre hombres y mujeres (con características semejantes) es 7.9% mayor para los primeros (FIAP, 2017).

Como ha quedado señalado en el Capítulo uno, las pensiones por vejez brindan seguridad en el ingreso a las personas en esta etapa de la vida en la que la capacidad para trabajar se ve afectada por el deterioro de la salud y el desgaste funcional; además, les permite conservar la autonomía e independencia económica que han tenido durante su vida laboral activa; tener mayor libertad para elegir la vida que se quiera vivir, así como protegerse contra riesgos económicos y personales. Por el contrario, la falta de recursos propios o la incapacidad para cubrir las necesidades más básicas tiene un efecto negativo en el bienestar y en la calidad de vida de los adultos mayores y sus familias (Aranibar, 2001; Huenchan, 2011).

Esta situación resulta especialmente relevante para las mujeres, si se considera que una tercera parte de los hogares en México (29%) está a cargo de ellas (INEGI, 2015), pues lo que podría estar en riesgo es la independencia económica de mujeres que durante su vida laboral activa fueron autosuficientes e incluso proveedoras de sus hogares, ya que, al no calificar para obtener una pensión contributiva, el riesgo de dependencia económica hacia el Estado o los familiares se incrementa.

Cabe recordar que a más de dos décadas de haberse puesto en marcha el régimen de cuentas individuales, apenas en 2021 se han comenzado a hacer efectivas las pensiones por vejez de la generación AFORE,⁵⁰ pero si se consideran las disposiciones contenidas en la legislación previsional que establecen que el cálculo del monto de la pensión en las modalidades de renta vitalicia y retiro programado se realizará atendiendo la expectativa de vida del cotizante, dos personas con el mismo monto acumulado de ahorro para el retiro podrían estar recibiendo pensiones considerablemente distintas por cuestión de género. Castañón (2018) estimó que el efecto de la mayor esperanza de vida de las mujeres, sumado a las diferencias en trayectoria laboral y salarios, podría generar un diferencial en percepciones del 43.2% en promedio, pues por cada \$100 pesos de pensión que reciba un hombre, una mujer recibiría \$69.8 pesos. A pesar de que los cálculos están sujetos a ciertas restricciones, los resultados evidencian con claridad la desigualdad que enfrentarán las mujeres en cuanto al ingreso por pensiones.

La reforma a la LSS de 2020, al reducir una quinta parte el tiempo de cotización requerido para obtener una pensión contributiva por vejez,⁵¹ beneficia también a las mujeres trabajadoras, ya que disminuye las posibilidades de obtener una negativa de pensión al llegar la edad de jubilación (aún se desconoce en qué medida). Sin embargo, los factores que generan desigualdad para las mujeres en materia de pensiones subsisten: DC promedio más baja, SBC promedio menor y una expectativa de vida mayor. Estas tres condiciones afectarán negativamente los montos de pensión que recibirán las mujeres trabajadoras de la GA-IMSS que logren ser elegibles para obtener una pensión bajo la modalidad de renta vitalicia y retiro programado.

Para las mujeres que solo puedan aspirar a obtener una PG (por no haber ahorrado un monto suficiente para adquirir una renta vitalicia o retiro programado), en virtud de las nuevas disposiciones de la LSS (Art. 170), la desigualdad estará determinada por la DC y el SBC, ya que el monto de la PG se calcula de manera progresiva en función de la edad (60-65 años), salario base de cotización (un SM a 5 UMA o más) y el tiempo de cotización (1 000 a 1 250 semanas o más). En cuanto a las últimas dos variables (salario y tiempo de cotización) las mujeres estarían enfrentando una situación de desventaja que se traduce en una menor cuantía de la pensión para las trabajadoras mexicanas.

⁵⁰ Si un trabajador empezó a cotizar el primero de julio de 1997 y continuó realizando sus aportaciones de manera ininterrumpida, estaría cumpliendo 24 años de cotizaciones en el año 2021.

⁵¹ Pasó de 1 250 a 1 000 semanas de cotizaciones.

En el presente apartado ha quedado establecido que las mujeres, desde una situación de desigualdad en el mercado de trabajo, tienen distintas y menores oportunidades de acceso a una pensión contributiva por vejez, en función de su menor participación en el mercado laboral, de trayectorias laborales más inconstantes (menor tiempo de cotizaciones), de la brecha salarial por género y de una mayor expectativa de vida.

Los datos proporcionados por las diversas fuentes estadísticas, así como por estudios previos, permiten afirmar que a nivel nacional los roles tradicionales, particularmente el de la mujer en el trabajo no remunerado, continúa siendo un factor negativo en el acceso a los beneficios de la seguridad social, y que la brecha salarial trae aparejada no solo la desigualdad de ingresos por género durante la vida activa de las trabajadoras, sino que también compromete y puede trasladarse a una desigualdad futura en cuanto a los montos que pudieran obtenerse por concepto de pensión.

A más de dos décadas de haberse realizado la reforma al sistema de pensiones, es necesario adecuarlo a las condiciones sociales y laborales actuales, considerando que las mujeres seguirán aumentando cada vez más su participación económica, que aportan ingresos que resultan estratégicos para la subsistencia familiar y para la economía del país, y, por último, que constituyen una mayoría entre la población de adultos mayores, la cual se incrementa cada vez y que podría alcanzar en 2050 la cuarta parte de la población nacional.

Es difícil determinar, dada la falta de datos estadísticos adecuados, el porcentaje de mujeres actualmente cubiertas por la seguridad social que terminarán realmente estándolo al finalizar su vida laboral. Por otra parte, persiste una notable brecha salarial que coloca a las trabajadoras en una situación de desventaja tanto en el proceso de acumulación (menor monto acumulado) como en la etapa de desacumulación (cuantía de la pensión). A lo anterior se suma el uso de tablas actuariales diferenciadas por género para el cálculo de las pensiones que, de no revisarse, generará una brecha considerable en el ingreso por pensiones en detrimento del ingreso femenino, situación que puede estar técnica y financieramente justificada, pero que resulta socialmente discriminatoria para las mujeres.

Las pensiones sociales, otorgadas a través del Programa para el Bienestar de los Adultos Mayores (antes 65 y más) del gobierno federal, son una importante estrategia contra la pobreza extrema en la vejez y constituyen un paso adelante hacia los esquemas de universalización; sin embargo, en la práctica podrían terminar siendo la única fuente de ingreso en la vejez, no solo de aquellas personas que nunca cotizaron a la seguridad social, sino de todas las trabajadoras que queden excluidas de las pensiones contributivas por no reunir el tiempo de cotización requerido por las leyes previsionales. Eso estaría significando, por un lado, que las mujeres estarían recibiendo pensiones de pobreza, y por otro, la perpetuación de las mujeres como destinatarias de la asistencia social más que como ciudadanas plenamente integradas al ejercicio de los derechos sociales.

3. LAS PENSIONES POR VEJEZ EN SONORA

En el estado de Sonora se reproduce el esquema de la coexistencia de los distintos pilares del sistema de pensiones, existiendo las pensiones sociales (PBAM),⁵² las pensiones contributivas del régimen de reparto, también llamadas de beneficio definido (pilar uno) y que son aquellas que se otorgan a la generación transición (del IMSS, ISSSTE, IMSS-RJP, PEMEX, CFE, Banca de Desarrollo, Fuerzas Armadas, entre otras) y a quienes cotizan para algunos organismos y dependencias del gobierno estatal y municipales con regímenes especiales. La mayoría de los sonorenses que cotizan actualmente lo hace para obtener una pensión de contribución definida, bajo el sistema de cuentas individuales (pilar dos); en esta situación se encuentran todos aquellos que se afiliaron al IMSS a partir del 1 de julio de 1997 o al ISSSTE a partir del 1 de abril de 2007 (también los trabajadores al servicio del Estado que eligieron cambiarse al sistema de cuentas individuales pero que cotizaban desde antes de esa fecha); además las leyes en materia de pensiones permiten la constitución de fondos privados de pensiones o aportaciones voluntarias complementarias al régimen obligatorio (pilar tres).

Atendiendo el sistema de evaluación de los sistemas de pensiones de Rofman y Oliveri (2011) se analizan a continuación para Sonora dos dimensiones: cobertura y suficiencia de los beneficios pensionarios, mismas que a partir de datos estadísticos permiten presentar un diagnóstico y configurar el panorama de las pensiones por vejez en el Estado de Sonora.

3.1 Cobertura

En este apartado se presentan los datos de cobertura de la población sonorenses en cuanto a las pensiones, tanto de los ya pensionados como de los trabajadores en activo que contribuyen al régimen de cuentas individuales. La primera cobertura hace referencia a la proporción de adultos mayores sonorenses protegidos por el sistema de pensiones; y la segunda, a la proporción de jóvenes y adultos contribuyentes del sistema de pensiones. Adicionalmente, y con fines comparativos, se presentan datos de las pensiones sociales y del régimen de reparto del sistema de pensiones estatal.

3.1.1 De los ya pensionados

En 2015 había en Sonora 286 436 adultos de 60 y más años que representaban, entonces, el 10% de la población total en la entidad,⁵³ casi igual que la media nacional. Las mujeres constituían el 52% de esta población (149 381) y los hombres el 48% (137 055) (INEGI, 2015).

⁵² También en Sonora han existido otros programas sociales por parte del Gobierno del Estado en apoyo a la vejez, pero no se incluyen debido a que, por el objetivo y características del beneficio, no se trata de pensiones.

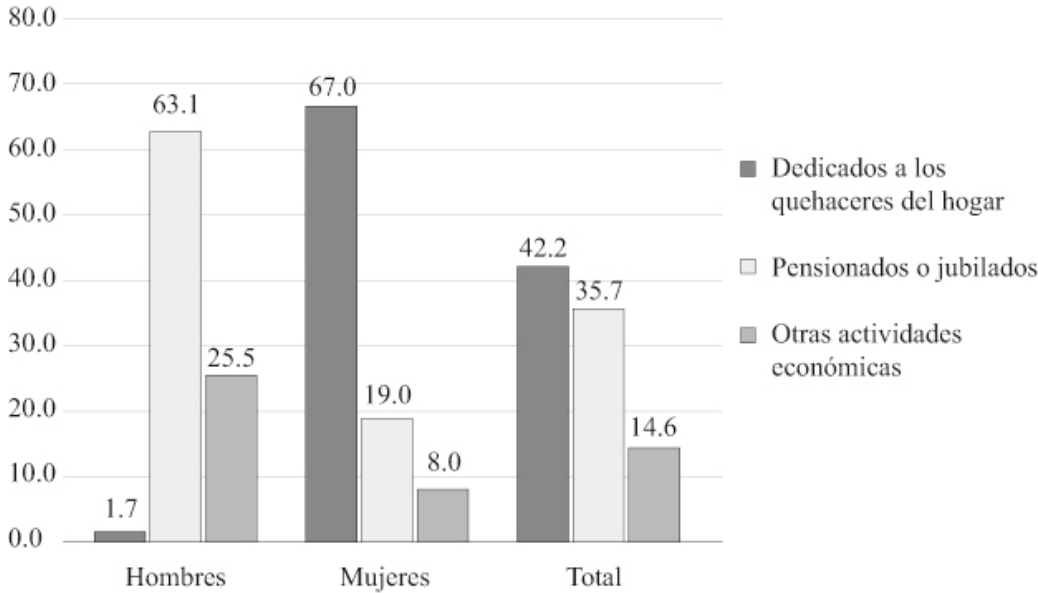
⁵³ La población total estimada para ese periodo es de 2 850 330 (INEGI, 2015).

Estos sonorenses de 60 años y más tenían una tasa de participación económica del 26.1%,⁵⁴ es decir, uno de cada cuatro adultos mayores trabajaba. Sin embargo esta cifra mostraba una variabilidad importante por rango quinquenal de edad, pues, como sería previsible, a mayor edad la tasa de participación disminuye. Los de 60 a 64 años son los que participan más activamente (39.8%), seguidos de los que estaban en el rango de 65 a 69 años (28.6%) y de los que tenían entre 70 y 74 años (21.4%), por último, los de 75 y más años (8.3%) presentaban una tasa más de tres veces menor que la del promedio de los adultos mayores debido posiblemente a problemas de salud y a las limitaciones físicas o intelectuales para desempeñarse con autonomía, ya que en este rango de edad se registra el mayor porcentaje de adultos mayores con discapacidad en Sonora (13.1%) (INEGI, 2015).

De los adultos mayores que percibían otros ingresos (74.1%), el 43.6% de los casos este ingreso era por pensión o jubilación; el 32.1% de programas de gobierno como (Prospera, el PAM, Oportunidades, entre otros) y el 26.9% recibía apoyo de alguien que vive en otra vivienda dentro o fuera del país.

De la población no económicamente activa (PNEA) de este rango etario, el 35.7% (78,320) dijo ser pensionado o jubilado. En este aspecto existe una notable diferencia en razón del género; ya que mientras el 63.1% de la PNEA masculina manifestó ser pensionado o jubilado, solo el 19% de las mujeres está en esta condición, cifras que pueden observarse en la [Figura 3.1](#) (INEGI, 2015).

Figura 3.1 Porcentaje de la población sonorenses de 60 años y más no económicamente activa por tipo de actividad no económica realizada



Fuente: elaboración propia con datos de INEGI (2015). Encuesta Intercensal.

⁵⁴ Apenas en un punto inferior al promedio nacional de 27.2% (INEGI, 2015).

La [Tabla 3.1](#) muestra con datos de la ENESS de 2017 que en Sonora había 198 462 personas pensionadas, de las cuales el 57% (112 732) eran hombres y el 43% (85 730) mujeres. Conforme a la población de adultos mayores en la entidad, esta cantidad representa una cobertura del 54%. En el 77% de los casos las pensiones eran directas y el resto derivadas (pensiones por viudez, orfandad, etc.). Casi 8 de cada 10 pensiones eran pagadas por el IMSS y solo el 56% de las personas pensionadas recibía una pensión superior a un salario mínimo. De acuerdo con esta encuesta el 79% de los pensionados pertenece a la población no económicamente activa (PNEA) (INEGI, 2018a).

Tabla 3.1 Población pensionada en México y Sonora según características seleccionadas, 2017

	Población pensionada			Pensiones directas	Pensiones del IMSS	Pensión > 1 SM
	Total	Hombres	Mujeres			
Nacional	5 109 501	2 816 317	2 293 184	4 105 773	3 725 855	2 254 721
%	100	55%	45%	80%	73%	61%
Sonora	198 462	112 732	85 730	152 083	157 161	87 542
%	100	57	43%	77%	79%	56%

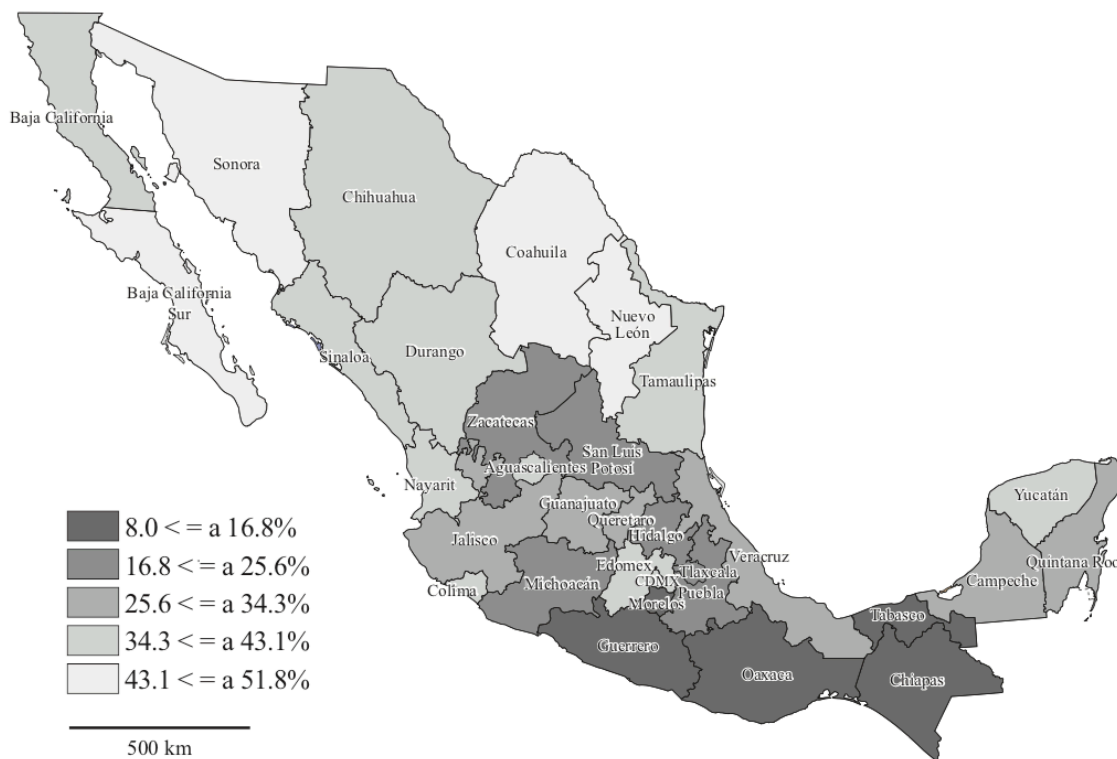
Fuente: elaboración propia con datos de la Encuesta Nacional de Empleo y Seguridad Social 2017 (INEGI, 2018a). Tabulados básicos.

Los datos de la ENIGH llevada a cabo en 2018 (INEGI, 2020) arrojan resultados distintos a los que presentó la ENESS de 2017 (INEGI, 2018a), ya que, de acuerdo a la primera de las encuestas, en Sonora había para ese año 119 691 personas adultas mayores de 65 años y más (con pensión contributiva), de las cuales el 65% (74 508) eran hombres y el 35% mujeres (45 183); respecto de las pensiones la entidad presentaba una cobertura del 48% (INEGI, 2019). Este porcentaje coloca a Sonora entre las tres entidades con mayor participación de adultos mayores con PC, después de Coahuila (52%) y Nuevo León (52%) como se muestra en la [Figura 3.2](#).

Los trabajadores al servicio del Estado representan un número mucho menor si se comparan con las pensiones que paga el IMSS (casi 8 de cada 10). Para 2018, había en Sonora 25 536 personas pensionadas por parte del ISSSTE (ISSSTE, 2018); mientras que, en el esquema estatal, el ISSSTESON (2018) otorgaba a diciembre de ese mismo año la cantidad de 14 024 pensiones.

Respecto a las pensiones no contributivas, la SEDESOL (ahora Secretaría del Bienestar) al primer trimestre de 2018 contaba con un padrón de beneficiarios de 103 538 sonorenses, de los cuales eran 38 735 hombres y 64 803 mujeres (SEDESOL, 2018).

Figura 3.2 Porcentaje de personas de 65 años y más con ingreso por PC, por entidad federativa, 2018



Fuente: elaboración propia con datos de la ENIGH 2018. Tabulados por entidad federativa (INEGI, 2020).

3.1.2 De la generación AFORE

La ENOE indicó que al cuarto trimestre de 2018 la población en Sonora era de 3 064 948 personas, de las cuales 2 300 977 son personas en edad de trabajar (15 años y más). De estos, 1 464 617 constituyen la PEA y 1 411 604 la población ocupada. De los ocupados, los asalariados son mayoría (1 078 056) seguidos por los trabajadores por cuenta propia (227 967), y los empleadores (63 070). En ese periodo el IMSS reportó 617 899 trabajadores registrados a este instituto,⁵⁵ lo que representa el 57% de los asalariados y el 44% de la población ocupada registrada para entonces (STPS-INEGI, 2018).

Como ha quedado ya expresado en capítulos previos, una cobertura efectiva de las pensiones está en función del tiempo que se haya cotizado, la formalidad del mercado de trabajo es un factor determinante a este respecto. En Sonora, de acuerdo con las estimaciones de la ENESS 2017, de la PEA total que había a ese año (1 399 273) el 78.8% manifestó que alguna vez en su vida ha cotizado a la seguridad social (actual o anteriormente), mientras que el 20% dijo nunca haberlo hecho bajo ningún esquema de seguridad social. De la población que alguna vez ha cotizado (1 102 386), el 63% (694 671) dijo estar cotizando al momento de la encuesta, mientras que el resto (407 715) no se encontraba contribuyendo a la seguridad social (INEGI, 2018a).

⁵⁵ La cifra es al segundo trimestre de 2019. Para abril de 2018 el IMSS reportó 609 765 trabajadores afiliados a este instituto (STPS-INEGI, 2018).

Aunque en el estado de Sonora la tasa de informalidad laboral (44.2%) es significativamente menor a la nacional (56.3%) (STPS-INEGI, 2019), los porcentajes en cuanto al tiempo que un sonorense ha cotizado (actualmente y anteriormente) siguen de cerca la tendencia nacional, ya que el 42% de la PEA cotizante en Sonora se concentra en los que tienen menos de 8 años de cotizaciones a la seguridad social; el 17% tenía entre 8 y 15 años cotizados; mientras que solo el 27% manifestó tener 15 años o más aportando a la seguridad social (ver [Tabla 3.2](#)). Como se observa en la [Figura 3.3](#), la duración de las cotizaciones fue mayor para quienes se encontraban “actualmente” cotizando (STPS-INEGI, 2019; INEGI, 2018).

Tabla 3.2 Población económicamente activa (PEA) en Sonora, que ha cotizado alguna vez a la seguridad social en el IMSS por duración y condición de la cotización, 2017

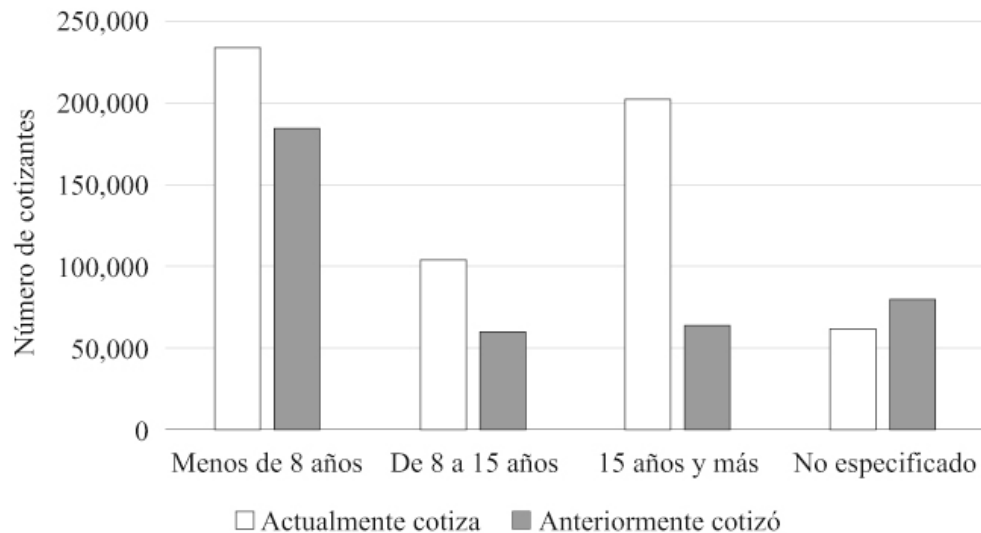
Cotizantes		Duración de la cotización			
		Menos de 8 años	De 8 a menos de 15 años	15 años y más	No especificado
Nacional	26 796 735	12 931 599	5 203 539	7 048 609	1 612 988
%	100%	48%	19%	26%	6%
Total Sonora	991 690	418 646	164 523	266 313	142 208
Actualmente cotiza	602 314	233 780	104 082	202 286	62 166
Anteriormente cotizó	389 376	184 866	60 441	64 027	80 042
%	100%	42%	17%	27%	14%

Fuente: elaboración propia con datos de la ENESS 2017 (INEGI, 2018a). Tabulados básicos.

La ENESS 2017 (INEGI, 2018a) registró que en Sonora el 20% de la población económicamente activa nunca había cotizado a la seguridad social, esta proporción es la tercera más baja a nivel de entidad federativa (solo después de Nuevo León y Coahuila), lo cual pudiera considerarse un dato positivo a cerca de la formalidad laboral de la entidad en relación con el resto del país, pues significa en contraparte que el 80% de esta población sí ha cotizado a la seguridad social. Sin embargo, puesto que lo que importa es la duración de la cotización o la densidad de las cotizaciones, este dato es insuficiente para estimar cuántos sonorenses lograrán reunir el tiempo de cotización requerido.

Este indicador (duración de las cotizaciones) que proporciona la ENESS, con sus grandes limitaciones para determinar la cobertura efectiva del sistema previsional, es el más aproximado que existe a nivel de entidad federativa para conocer el tiempo que la población a cotizado a la seguridad social. Los estudios de la CONSAR (2019), así como los de Castañón y Ferreira (2015), sobre la DC, aunque se obtuvieron con datos de las cuentas individuales de los trabajadores IMSS de todo el país, no calcularon las DC por Estados. Por otra parte, el MOTRAL (2015) recabó datos de las 32 entidades y de la Ciudad de México, sin embargo, las estimaciones de DC no son representativas a nivel de entidad federativa. La [Figura 3.4](#) muestra el porcentaje de la PEA que nunca ha cotizado a la seguridad social.

Figura 3.3 PEA que alguna vez cotizó o se encuentra cotizando, en Sonora, a través del IMSS, por la duración de la cotización, 2017

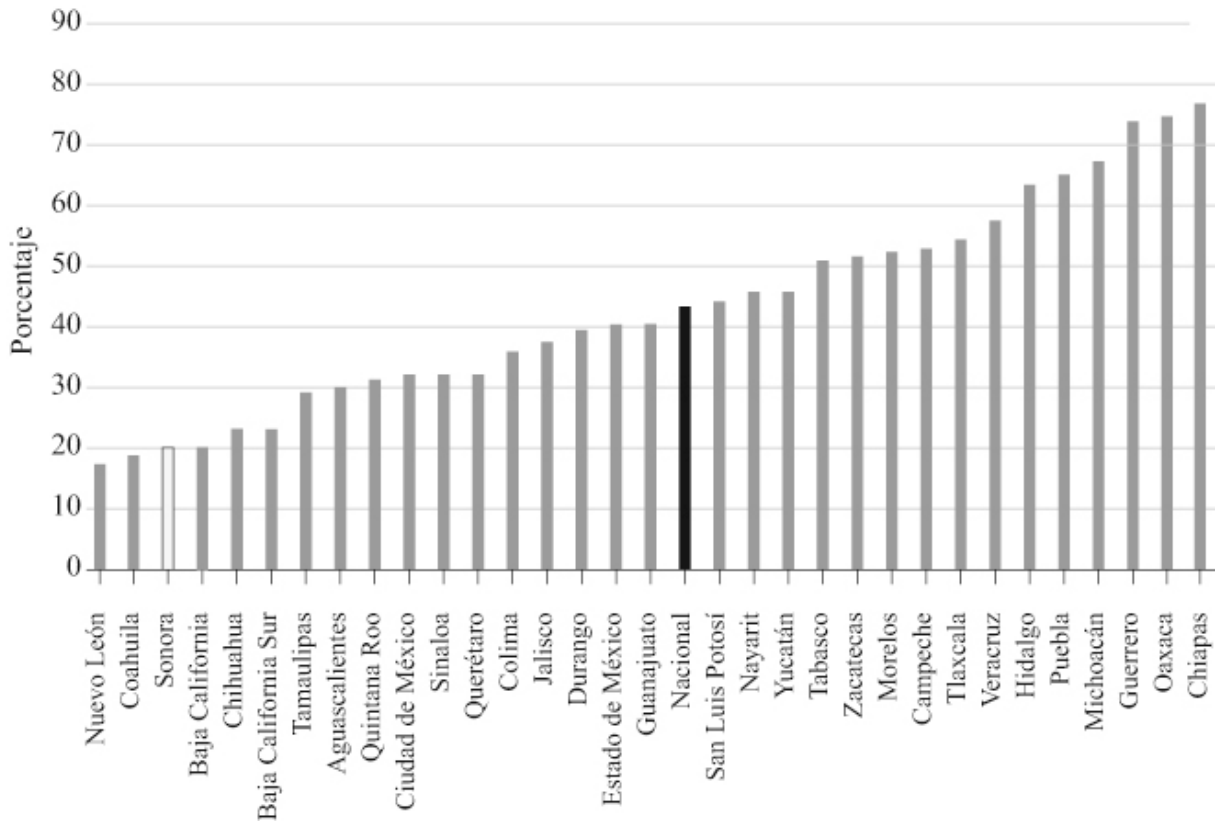


Fuente: elaboración propia con datos de la ENESS 2017 (INEGI, 2018a). Tabulados básicos.

En Sonora, la encuesta de MOTRAL 2015 se realizó a 219 personas de la ciudad de Hermosillo, de entre 18 a 54 años de edad, con experiencia laboral, de las cuales 143 eran hombres y 76 mujeres. Aunque los datos no son representativos a nivel estatal y tampoco lo son para la ciudad de Hermosillo, se analizaron las respuestas de estas personas ya que no se localizaron otros estudios o estimaciones acerca de las densidades de cotización en Sonora, por lo que se muestran sin fines de generalización estadística, y solo con el propósito de proporcionar un primer acercamiento a las trayectorias laborales, expectativas y posibilidades de obtener una pensión de ese grupo de encuestados.

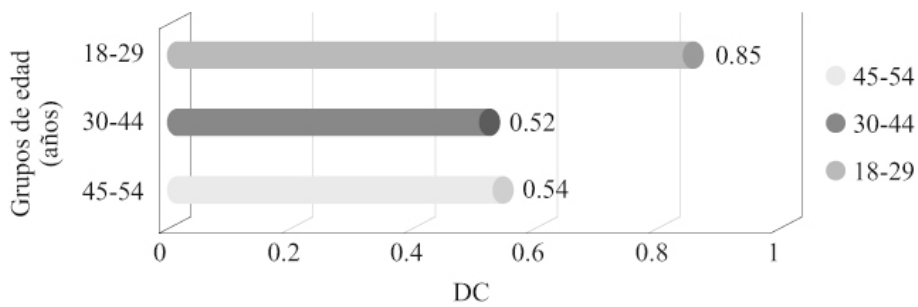
De la encuesta se pudieron obtener los siguientes datos promedio: la experiencia laboral de las 219 personas fue de 17.9 años, mientras que su tiempo de cotización fue de 10.4 años y una densidad de cotización de 58%. Por género, las mujeres tuvieron una densidad de cotización de 52.8%, mientras que para los hombres fue de 62.6%. En esta pequeña muestra, a pesar de no ser generalizable, se observan los supuestos de la brecha de género, así como la tendencia señalada por los resultados nacionales de la CONSAR (2019) y del MOTRAL 2015 que indican que, conforme los años de experiencia se incrementan, la DC tiende a disminuir. La [Figura 3.5](#) muestra cómo la DC fue mayor entre los hermosillenses encuestados más jóvenes (de 18 a 29 años) 85%, pero disminuye entre los que tenían de 30-44 años (52%), aunque se incrementó ligeramente entre los que tenían 45 a 54 años (54 por ciento).

Figura 3.4 Población económicamente activa (PEA) que no ha cotizado a la seguridad social (porcentaje)



Fuente: elaboración propia con datos de la ENES 2017 (INEGI, 2018a). Tabulados básicos.

Figura 3.5 DC por grupos de edad en Hermosillo, según el MOTRAL 2015 (219 encuestas)



Fuente: elaboración propia con datos del MOTRAL 2015 (CONSAR-INEGI, 2016).

Aunque no existen actualmente indicadores adecuados que permitan realizar estimaciones sobre la posibilidad real que los trabajadores sonorenses cubiertos tendrán de llegar al final de su vida laboral con un ingreso por pensión, los datos estadísticos presentados, particularmente los de la ENESS 2017, permiten reflexionar acerca de que una importante proporción de trabajadores aparentemente cubiertos por los beneficios de la seguridad social no llegarán a estarlo cuando concluya su etapa laboral activa, máxime si se considera la tendencia decreciente de la DC conforme avanza la edad del trabajador.

3.2 Suficiencia de las pensiones

En este apartado se presenta un diagnóstico acerca de la suficiencia de las pensiones en Sonora, es decir, de la adecuación de los beneficios previsionales tanto de las pensiones que se pagan actualmente, como de las estimaciones para la generación AFORE, basadas particularmente en las tasas de reemplazo (Rofman y Olivieri, 2011). En ambos casos se analizará si el ingreso por pensión permite y permitirá a los beneficiarios actuales y potenciales mantener un nivel de vida adecuado para la satisfacción de sus necesidades. Aunque existe una diversidad de opiniones respecto a la tasa de reemplazo que se considera adecuada o suficiente para conservar la calidad de vida de los trabajadores en la etapa de retiro, en este trabajo se considera como suficiente una tasa de reemplazo de por lo menos el 45%, parámetro establecido por la OIT en el artículo 29 del convenio número 128 de esta organización (OIT, 1967).

3.2.1 Las pensiones de reparto

En Sonora, el IMSS es el principal otorgador de pensiones y jubilaciones, ya que a través de este instituto se pagan casi ocho de cada diez pensiones en la entidad; en el 44% de los casos, de acuerdo a la ENESS (2017), la cuantía de la pensión es superior a un salario mínimo, esta proporción es semejante al promedio nacional de pensiones entregadas que se ubica en este rango de un salario mínimo (44%).

Información proporcionada en 2017 por el Lic. Adolfo León, entonces director del Departamento de Pensiones del IMSS de la subdelegación en Hermosillo, señala que, del total de pensiones que se otorgan bajo el régimen de reparto, entre el 80 y 85% de los casos el trabajador recibe solo la pensión mínima garantizada, es decir, un salario mínimo mensual equivalente, en ese año, a \$2 548 pesos mensuales aproximadamente. En contraparte, menos del uno por ciento de los pensionados en Sonora recibía la pensión tope, equivalente a 25 salarios mínimos. En la subdelegación de Hermosillo, apenas 15 beneficiarios recibían una pensión mensual aproximada a los 55 mil pesos mensuales (Comunicación personal, 2017).

El ISSSTE, por su parte, reporta un monto total de pensiones pagadas en 2017 en Sonora de \$4 119 397 600 de pesos, que dividido entre las 24 320 pensiones que otorgaba ese año en la entidad,⁵⁶ estaría significando una pensión mensual promedio de \$14 115.26 pesos para los pensionarios (ISSSTE, 2017).

Los trabajadores al servicio del Estado, en Sonora, cotizan en un régimen de reparto especial administrado por el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado de Sonora (ISSSTESON). A través de este organismo se pagaban, en 2018, las pensiones de 14 024 pensionados.⁵⁷ Si se considera que ese mismo año (2018) el gasto anual por concepto de pago de pensiones fue de \$3 665 174 865 de pesos, este

⁵⁶ Incluye pensiones por riesgo de trabajo.

⁵⁷ Dato a diciembre de 2018.

instituto estaría pagando en promedio \$21 779 pesos mensuales a sus pensionados y jubilados (Gobierno de Sonora, 2019).

En cuanto al monto de estas pensiones pagadas por el ISSSTESON, el propio instituto ha propuesto establecer un tope máximo en el otorgamiento de las pensiones y jubilaciones, debido a que existe actualmente una notoria desigualdad entre los pensionados, pues en 2016 a tan solo diez de ellos se les pagaba la cantidad de 1.3 millones de pesos mensuales y a 50 se les destinaban 4.9 millones de pesos mensuales en total por pago de pensiones, cuyas cuantías van de los \$81 097.78 a \$158 927.08 pesos mensuales (ISSSTESON, 2016).

La ENIGH de 2018 mostró que en Sonora el ingreso por pensiones contributivas (PC) representa el 54.3% del ingreso corriente trimestral percibido por las personas adultas mayores (PAM) de 65 años y más, el 22.4% del ingreso corresponde al trabajo, el 3.7% al ingreso proveniente de las pensiones sociales y el 19.6% a otros ingresos como transferencias de otros hogares, apoyos de gobierno, entre otros (INEGI, 2020).

Al igual que a nivel nacional, existe una notoria desigualdad en la suficiencia de las pensiones que está determinada por la institución que las otorga. Mientras los pensionados del IMSS, que son la mayoría, están recibiendo pensiones equivalentes a un salario mínimo, los pensionados del ISSSTE e ISSSTESON estarían recibiendo pensiones mucho más onerosas.

En cualquiera de los casos, en mayor o menor medida, el ingreso por pensión contributiva significa para los actuales pensionados y sus familias un ingreso lo suficientemente importante para permitirles autosuficiencia económica e incluso contribuir de manera importante al ingreso familiar.

3.2.2 Para la generación AFORE en Sonora

Las estimaciones nacionales que se han presentado en esta obra sobre la tasa de reemplazo (TR) para los trabajadores mexicanos de la generación AFORE son aplicables a Sonora y al resto de las entidades federativas, donde el mayor porcentaje de la población que cotiza lo hace a través del IMSS, en menor medida del ISSSTE y de otros esquemas estatales de seguridad social.

Lo anterior significa que los trabajadores sonorenses de la generación AFORE estarían percibiendo, por pensión o jubilación, alrededor de la tercera parte de su último sueldo o la PG. La [Tabla 3.3](#) resume las distintas estimaciones de la tasa de reemplazo realizadas para México.

Como ha quedado expuesto, en un sistema de pensiones de cuentas individuales, la posibilidad de obtener una pensión adecuada al momento de su retiro laboral depende del salario, el nivel y continuidad de las aportaciones, la edad de retiro, la esperanza de vida, los rendimientos generados y las comisiones cobradas por las AFORE. Los primeros aspectos se analizan en este apartado, principalmente para evidenciar con información estadística que, aunque el problema de las pensiones es una realidad común a todas las entidades federativas, las características tan heterogéneas del mercado de trabajo, que son más favorables en cuanto a formalidad y salario para las entidades del norte-centro que las del sur-sureste, significarán consecuencias distintas en las regiones del país.

En Sonora, como se observa en la [Figura 3.6](#), la tasa de formalidad para 2018 era de 56.3%,⁵⁸ es decir, más de la mitad de los ocupados tiene un empleo formal en el que cotizan a través de algún esquema de seguridad

⁵⁸ La tasa de formalidad laboral se obtuvo como complemento de la Tasa de informalidad laboral estimada para cada entidad federativa en la ENOE IV Trimestre de 2018 (STPS-INEGI, 2018).

social, percibiendo la población ocupada un ingreso promedio de alrededor de \$7 198 pesos mensuales de acuerdo con la ENOE para el tercer trimestre de 2018 (STPS-INEGI, 2018).

Tabla 3.3 Distintas estimaciones de la Tasa de Reemplazo (TR)

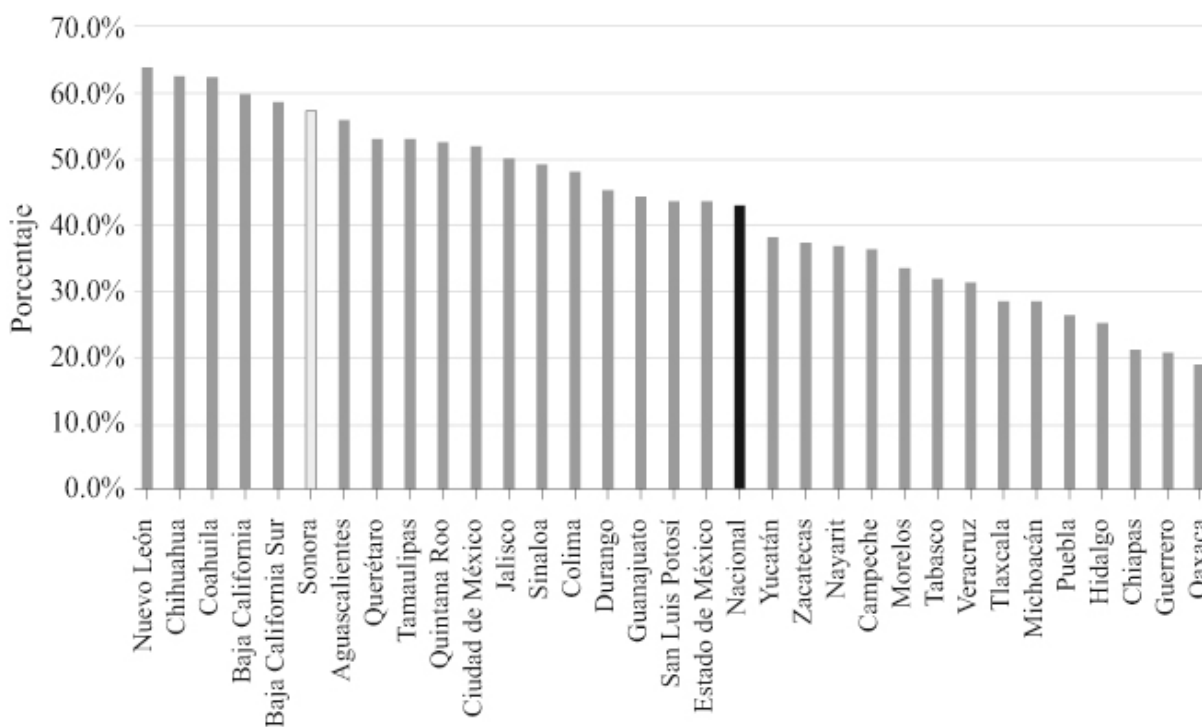
Organismo	Tasa de reemplazo (TR) estimada
OCDE (2017)	28.5%-30% promedio 40% para los trabajadores de más bajos ingresos. 40% para los trabajadores AFORE-ISSSTE
OCDE (2016)	26% general
SHCP-CONSAR (2017)	32%- 66% dependiendo de los supuestos. Las TR son mayores para los trabajadores de menores ingresos
FIAP (2017)	28.5% en promedio Consecuencia de que México tiene la tasa imponible más baja de Latinoamérica
BBVA Bancomer research (2013)	Pronóstico diferenciado por ingreso 1 SM TR= 55% 3 SM TR= 33% 15 o más SM TR= 29%
Auditoría Superior de la Federación (2014)	22.2% en promedio varía de acuerdo al grupo de edad de 5.2% a 30.7%

Fuente: elaboración propia con datos de la ASF (2014); FIAP (2017); OCDE (2016 y 2017); SHCP-CONSAR (2017); Tuesta et al. (2013).

Al existir una mayor cobertura de la seguridad social, como señalan Bosch et al. (2013), habría una mayor expectativa de la población para financiar su vejez, a través de una pensión contributiva. Sin embargo, esta última no se corresponderá con la realidad si se considera la duración de las cotizaciones, ya que, de acuerdo con la ENESS de 2017, casi la mitad de los sonorenses (de la PEA) que ha aportado alguna vez registra menos de ocho años de duración y se requieren 19.2 años para alcanzar pensión por vejez.

De tal manera que los trabajadores sonorenses que cotizan a la seguridad social, a pesar de contar con mejores condiciones en cuanto a la formalidad del mercado de trabajo respecto a otras entidades, tendrán también una gran dificultad para la lograr la *cobertura final* que señalan Rofman y Olivieri (2011). Esa falta de cobertura *real*, que afectará sobre todos a los trabajadores de más bajos ingresos y a las mujeres por su inconsistencia en la trayectoria laboral, se traducirá en falta de ingreso por pensiones contributivas al término de la vida laboral de la población y, como señalan de Bosch et al. (2013), esta situación significará cruzar o no la línea de la “pobreza” para los adultos en edad de retiro y sus familias.

Figura 3.6 Tasa de formalidad laboral por entidad federativa



Fuente: elaboración propia con datos de la ENOE IV trimestre, 2017 (STPS-INEGI, 2017).

Salario e ingreso

El salario y en general los ingresos por trabajo son significativamente superiores en las entidades de la región norte y centro del país, aunque este es un aspecto positivo de la región, en relación con la tasa de reemplazo (TR) tiene un efecto de proporcionalidad inversa, es decir que la TR disminuye conforme el salario aumenta (ASF, 2014, p. 132; OCDE, 2017, p. 28; OCDE, 2016, p. 43; SHCP-CONSAR, 2017; Tuesta et al., 2013).

Lo anterior significará para los sonorenses de la generación AFORE-IMSS, que logren superar el requisito de las mil semanas de cotización y que cuenten con ahorros suficientes para adquirir una renta vitalicia o retiro programado, que su nivel de vida tendrá que adecuarse a un ingreso hasta 70% menor al que tenían en su etapa laboral activa. Esto se debe a que la TR afectará sobre todo a aquellos con un salario mayor, ya que los trabajadores de menores ingresos que cumplan con el tiempo de cotización requerido tendrán a su favor la garantía de la pensión mínima (PG).

La reforma de 2020 a la LSS estableció un incremento gradual de las aportaciones a la seguridad social en materia de pensiones, a partir de 2023, lo cual, paulatinamente mejorará la TR, sin embargo, la gradualidad del incremento ocasionará que su efecto solo sea perceptible en el largo plazo.

De acuerdo con la ENOE 2018, Sonora tiene un ingreso promedio de la población ocupada superior a la media nacional, mayor que el de 24 entidades del país. Pero, si se compara con el resto de las entidades del norte, es la que registra el segundo menor ingreso promedio, encontrándose por debajo de Coahuila, Baja California, Chihuahua, Nuevo León y Baja California Sur; esta última reporta el ingreso más alto a nivel nacional.

Por otra parte, en los datos de la ENOE al tercer trimestre de 2018 se observa que en Sonora, al igual que en el resto del país, el ingreso promedio de los hombres es mayor que el de las mujeres: los hombres perciben alrededor de \$7 789 pesos mensuales contra \$6 297 de las mujeres (STPS-INEGI, 2018). Mientras que el ingreso de la población ocupada en Sonora se concentra en el rango de uno a cinco salarios mínimos, donde se ubica el 55.6% de la población ocupada. En la [Tabla 3.4](#) se observa el efecto de la TR estimada por la OCDE (26%).

En cuanto a los trabajadores del Estado de la generación AFORE,⁵⁹ que cotizan a través del ISSSTE y que logren reunir el tiempo de cotización requerido, se estima que obtendrán aproximadamente el 40% de su último sueldo (OCDE, 2017), lo que significará un menoscabo en el ingreso con respecto a la etapa activa, aunque cabe señalar que este impacto será aminorado para los trabajadores de menor ingreso por la promesa de la PG equivalente a dos salarios mínimos.

Tabla 3.4 Ocupados en Sonora por nivel de ingreso y escenario de la tasa de reemplazo, 2019⁶⁰

	Total ocupados (persona)	%	H (%)	M (%)	Escenario TR	Ingreso mensual estimado por pensión (\$) 2019	TR estimada (+ PBAM)
Ocupados por nivel de ingreso	1 408 272	100	60	40	26%		
No recibe ingresos	35 652	2.5	42.8	57.2	PBAM	\$1275	
Menos de un SM	256 313	18.2	45.9	54.1	PG	\$3 199 + PBAM	141%
De 1 a 2 SM	435 853	30.9	60.4	39.6	PG	\$3 199 + PBAM	141% -1SM 70% - 2 SM
Más de 2 a 5 SM	348 133	24.7	68.5	31.5	PG	\$3 199 - \$4 057.9 +PBAM	47% - 3SM 35% - 4SM 34% - 5SM
Más de 5 a 10 SM	50 003	3.6	69.4	30.6	TR=26%	\$4 058 - \$8 115.8 +PBAM	33% - 6SM 32% - 7SM 31% - 8 y 9 SM
Más de 10 SM	10 763	0.8	81.1	18.9	TR=26%	\$8 115.9 a más + PBAM	30% -10 SM +
No especificado	271 555						

Este escenario considera que se cumplió con el requisito de semanas de cotización, se utiliza la tasa de reemplazo promedio estimada por la OCDE (2016) para trabajadores del sector privado de 26%. El Salario mínimo mensual de \$3 121.47, el monto de la pensión mínima garantizada de \$3 199⁶¹ y la PBAM de \$1 275 pesos mensuales, correspondientes al año 2019.

Fuente: elaboración propia con datos de STPS- INEGI, 2019 (ENOE II, Trimestre 2019); OCDE (2016), CONSAR (2019) y Secretaría del Bienestar (2019a).

⁵⁹ Son aquellos que empezaron a cotizar a partir del 1 de abril de 2007 o que ingresaron con anterioridad, pero decidieron voluntariamente migrar hacia al régimen de cuentas individuales.

⁶⁰ La estimación es previa a la reforma de la LSS de diciembre de 2020 que modificó la cuantía de la PG, antes de 2021 era un monto fijo igual a un salario mínimo (de 1997 actualizado). A partir de ese año es una cantidad variable (entre 0.6 y 1.9 veces un SM) determinada en función de la edad, las semanas cotizadas y el promedio del salario (SBC) del cotizante.

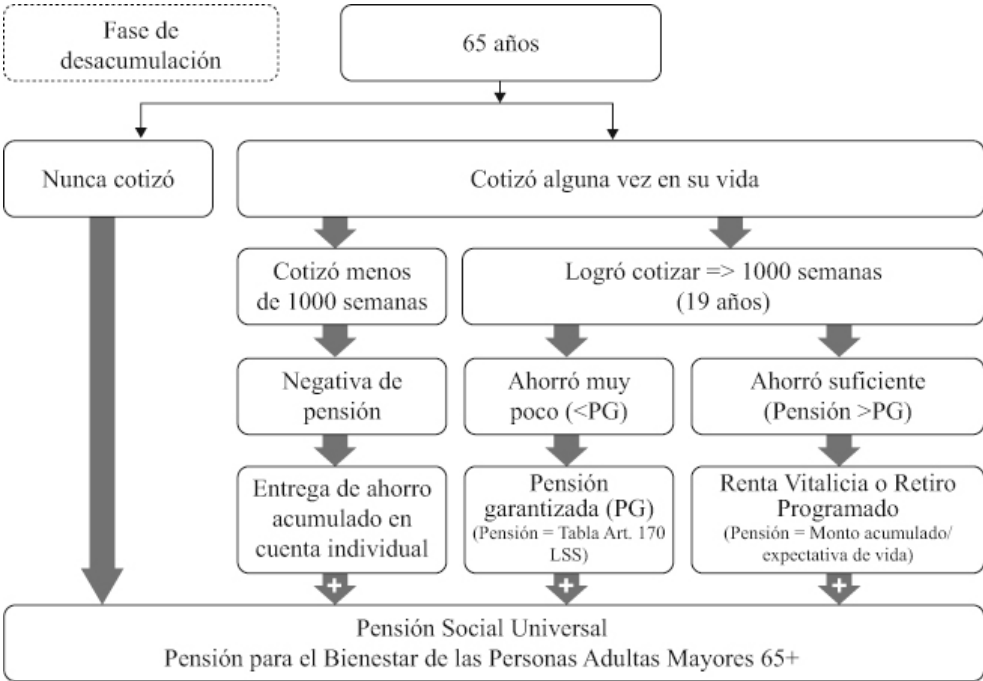
⁶¹ El monto mensual de la PG es equivalente a un salario mínimo de 1997 ajustado anualmente, en el mes de febrero, por el Índice Nacional de Precios al Consumidor (INPC) para garantizar el poder adquisitivo de dicha pensión. En caso de que los recursos acumulados en la cuenta individual resulten insuficientes para la contratación de una pensión garantizada, el gobierno federal realizará la aportación complementaria conforme a lo establecido en el artículo 171 de la Ley del Seguro Social.

La cobertura efectiva o real de los trabajadores en activo en Sonora es difícil de estimar, ya que no existen datos disponibles de la historia laboral que permitan hacerlo; sin embargo, de los datos estadísticos se infiere que aunque casi la totalidad de la población ocupada ha cotizado alguna vez a la seguridad social, solo el 30% permanece activamente haciéndolo, el resto lo hace de manera intermitente y de los que han cotizado alguna vez en su vida (activos y pasivos) casi la mitad tiene menos de ocho años de cotización de los más de 19 requeridos. Lo que parece indicar que el gran obstáculo de la generación AFORE en Sonora al igual que en el resto del país para recibir una pensión por vejez será lograr acumular las mil semanas de cotización exigidas por las leyes previsionales. La [Figura 3.7](#) muestra esquemáticamente la ruta crítica para la obtención de una pensión por vejez o la negativa de pensión.

En cuanto a la suficiencia, es posible decir que esta depende sobre todo de la institución que la otorga y que existe en ello una gran desigualdad, ya que los pensionados por parte del IMSS tienen en su mayoría pensiones mínimas (equivalentes a un salario mínimo) que son apenas suficientes para subsistir, mientras que los pensionados de ISSSTE e ISSSTESON tienen en promedio pensiones más adecuadas y suficientes, a pesar de que existen datos, sobre todo de este último, que refieren una gran inequidad en los montos de las pensiones otorgadas.

Para la generación AFORE-IMSS que podría empezar a cobrar pensiones por vejez a partir del año 2021 el panorama futuro no mejorará de manera importante, ya que, aunque la reforma de 2020 a la LSS representa una mejoría en términos de cobertura y suficiencia, se estima que la mayor parte de las pensiones otorgadas seguirán siendo las de la pensión garantizada. Por otra parte, la PG se establece en función del salario mínimo general y la UMA, por lo que no considera una diferenciación para las zonas de la frontera norte en donde el salario mínimo es considerablemente mayor.

Figura 3.7 ¿Qué pasará si no se reúnen las semanas de cotización requeridas?



Fuente: elaboración propia con base en la LSS.

Estas dos situaciones (suficiencia y cobertura), que ya constituyen un problema en la actualidad, se agravarán de manera significativa debido al fenómeno global de envejecimiento de la población por el que atravesará la entidad. Ante la falta de seguridad en el ingreso o a la insuficiencia del mismo, la población podría enfrentar una pérdida en su calidad de vida y la de sus familias, pues como ya ha quedado establecido, el ingreso de los adultos mayores representa una proporción importante del ingreso de los hogares y le permite a un número considerable de ellos ser económicamente independientes y autosuficientes.

En contraparte, la falta o insuficiencia de la pensión (ante la merma estimada por las TR o la PG) podría significar el empobrecimiento de las próximas generaciones de adultos mayores y sus familias, quienes deberán trabajar hasta edades muy avanzadas para lograr su subsistencia (cosa que no es frecuente entre quienes tienen actualmente un ingreso por pensión contributiva). Esta situación podría estar significando también una pérdida de autosuficiencia y el consecuente incremento de la dependencia hacia el Estado y sus familias.

Debido a que es importante conocer la tendencia demográfica para entender la magnitud del problema que se aproxima en el tema de pensiones, se presentan en el siguiente apartado algunos datos del envejecimiento poblacional en Sonora.

3.3 Envejecimiento de la Población sonorenses

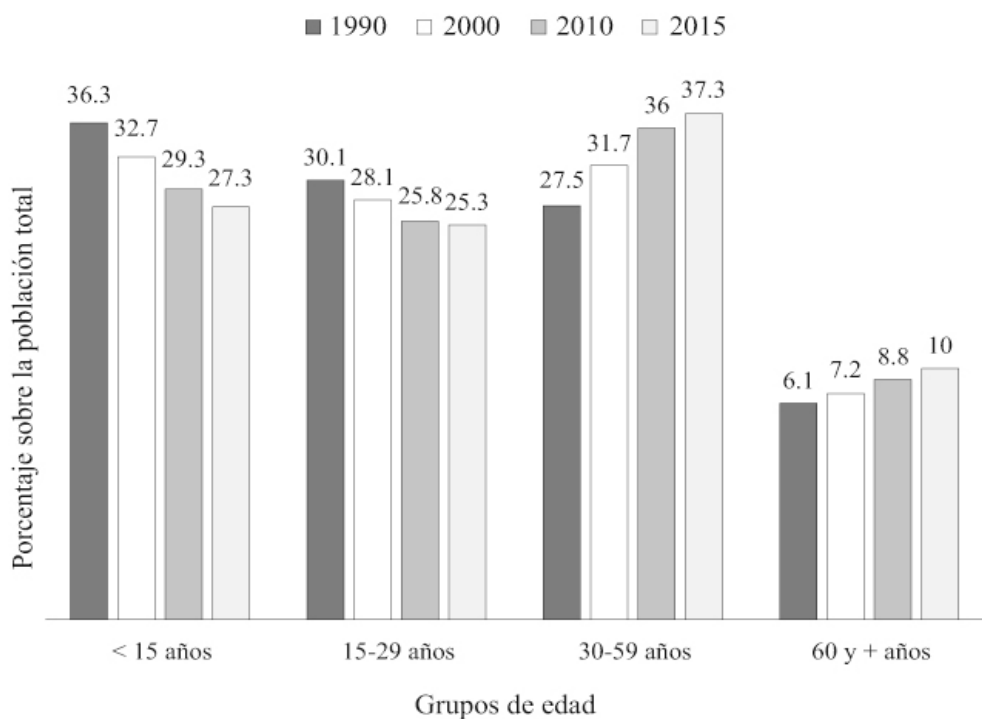
El conocimiento del comportamiento demográfico “constituye la base para el diagnóstico, y el diseño e implementación de las políticas públicas dirigidas a mejorar el bienestar y calidad de vida de las personas” (INEGI, 2013, p. 3), así como para prever sus necesidades y demandas de una manera oportuna y adecuada.

El previsible incremento de la población de adultos mayores –grupo que presenta la tasa de crecimiento más alta– planteará importantes retos también para Sonora, ya que las políticas sociales de la entidad deberán satisfacer eventualmente, en las próximas décadas, las demandas de una población de adultos mayores muy distinta a la que existe actualmente en cuanto a su nivel educativo, sus redes de apoyo y trayectoria laboral.

En el transcurso de veinticinco años, de 1990 a 2015, la distribución por edad en Sonora se ha modificado notoriamente, presentándose al igual que en el contexto nacional una clara tendencia de envejecimiento poblacional. En ese periodo, la proporción de adultos mayores en Sonora ha pasado de 6.1 a 10%, es decir que tuvo un incremento de 177 962 personas, al pasar de 108 474 en 1990 a 286 436 en 2015, es decir, que creció 2.6 veces (INEGI, 2015). La [Figura 3.8](#) muestra la distribución porcentual de la población por grandes grupos de edad de 1990 a 2015.

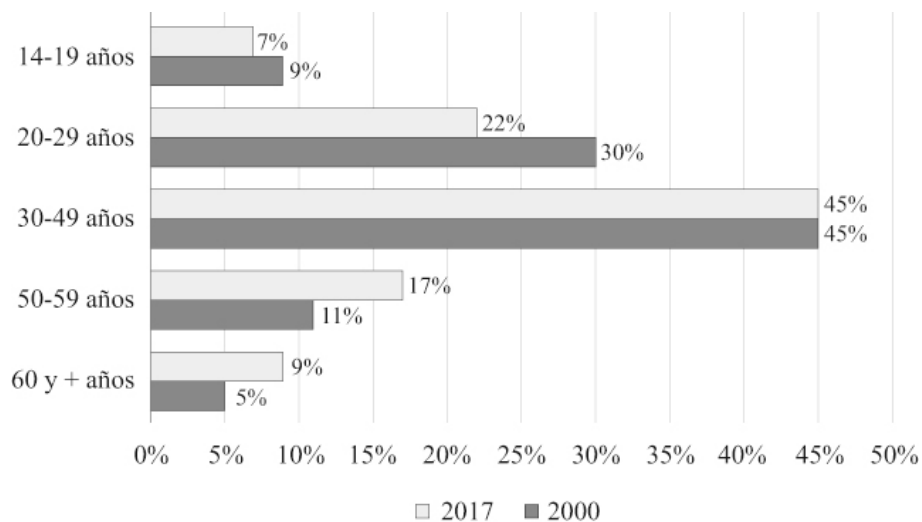
Una de las consecuencias del incremento de la población de 60 años y más, es la modificación del mercado de trabajo; la proporción por grupos de edad en la ocupación ha seguido la misma tendencia, pues, como se muestra en la [Figura 3.9](#), de 2000 al 2017 la participación en la ocupación de los grupos de 50 a 59 años, así como el grupo de 60 años y más ha crecido, pasando de 11 a 17% y de 5 a 9% respectivamente; mientras que en los grupos de edad de 14 a 19 años y de 20 a 29 años la participación en la ocupación se ha reducido al pasar en el primer caso de 9 a 7% y en el segundo caso de 30 a 22%; en cambio, el grupo de 30 a 49 años que constituye la mayor proporción en la ocupación se ha mantenido invariable a lo largo de esos 17 años.

Figura 3.8 Distribución y crecimiento porcentual de la población en Sonora por grandes grupos de edad, 1990-2015



Fuente: elaboración propia con datos de INEGI (2015). Encuesta intercensal. Adultos mayores.

Figura 3.9 Ocupados por grupo de edad en Sonora, 2000-2017

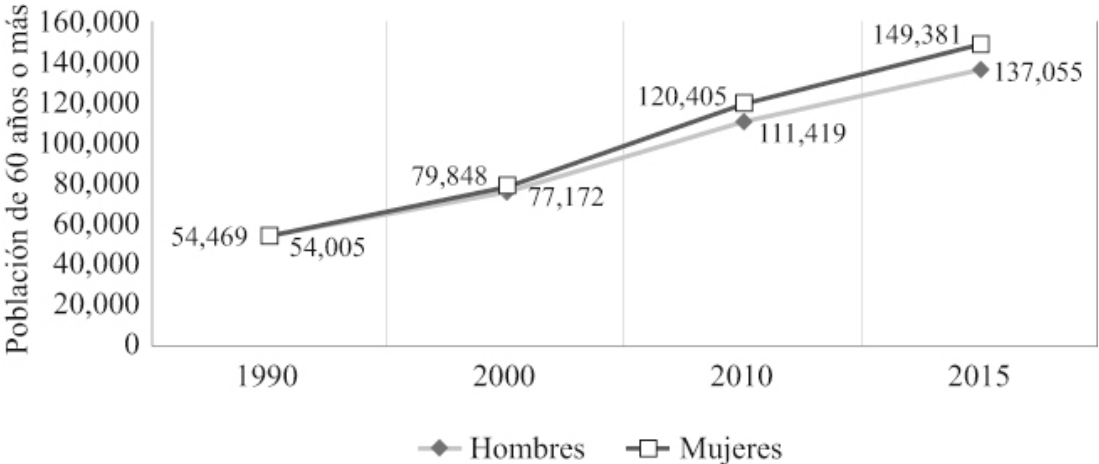


Fuente: elaboración propia con datos de la ENOE, IV Trimestre de 2017 (INEGI-STPS, 2017).

En cuanto a la distribución de la población de 60 años y más por sexo, entre 1990 y 2015 se observa un crecimiento aún mayor de la población femenina. Como se aprecia en la [Figura 3.10](#), la vejez en Sonora está teniendo un rostro femenino. Las estadísticas de vida de la población en el país indican que los hombres mueren más que las mujeres en todos los rangos de edad y que las mujeres son más longevas, esto explicaría por qué en Sonora también hay más mujeres que hombres en las edades más avanzadas. Además, las sonorenses tienden a vivir más que los hombres en promedio: para 2016 la esperanza de vida de las mujeres en Sonora era de 78.3 años y de 72.9 para los hombres (INEGI, 2015; 2018).

El hecho de que las personas adultas tengan la necesidad de trabajar para lograr su subsistencia presenta diversos retos, quizás el mayor de ellos se relaciona con la salud, es decir, ¿hasta cuándo es físicamente posible trabajar? Estudiar aspectos relacionados con la salud en la vejez no es el propósito de la presente obra, pero sí lo es señalar que, ante la dificultad de obtener una pensión, las futuras generaciones deberán seguir trabajando para lograr su subsistencia y cuando esta no sea posible se generará una mayor dependencia hacia el Estado y hacia las familias.

Figura 3.10 Crecimiento de la población en Sonora por sexo, 1990-2015

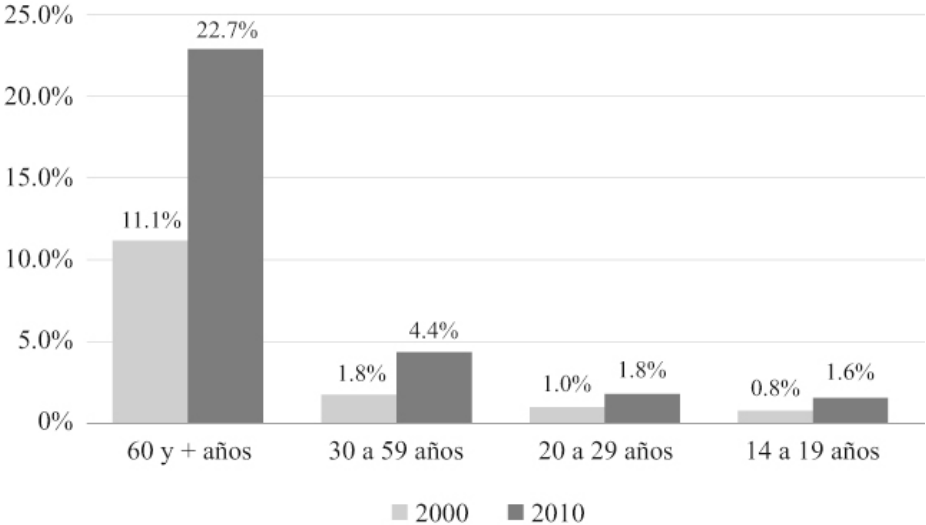


Fuente: elaboración propia con datos de la Encuesta Intercensal. Adultos Mayores. (INEGI, 2015).

En Sonora, el 22.7% de los adultos mayores de 60 y más años manifestó tener alguna limitación física o mental que les impedía trabajar, siendo el grupo de edad con mayor proporción de personas con discapacidad. Lo anterior nos remite a las teorías del enfoque biologicista de la vejez que señalan que la edad no es en sí el problema de la vejez, sino el desgaste biológico del cuerpo humano que conlleva a la pérdida de autonomía física, psíquica o intelectual y conduce a la necesidad de asistencia o dependencia para realizar actividades cotidianas y, evidentemente, limita para participar en el mercado de trabajo. En comparación con la estadística del Censo de Población y Vivienda de 2000 se registra un incremento de la discapacidad no solo en el grupo de 60 años y más sino en todos los grupos de edad, pero el INEGI advierte que esto se debe, además del incremento natural de la población con discapacidad, a cambios que se realizaron en la metodología para

identificar de forma más efectiva la discapacidad (INEGI, 2010). Las Figuras 3.11 y 3.12 muestran el porcentaje de población con limitación en la actividad por grandes grupos de edad.

Figura 3.11 Porcentaje de población en Sonora con limitación en la actividad por grandes grupos de edad, 2000 y 2010



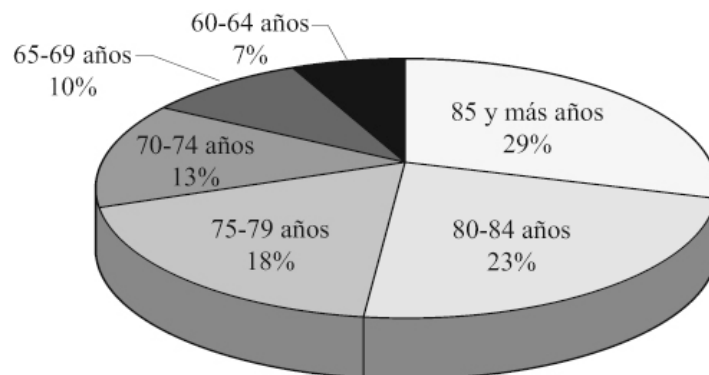
Fuente: elaboración propia con datos del Censo de población y vivienda de 2000 y 2010 (INEGI, 2010).

La presencia de la discapacidad incrementa gradualmente a partir de los 60 años de edad, tanto en hombres como en mujeres, y alcanza proporciones más altas a partir de los 85 años, edad en la que se manifiesta el mayor deterioro funcional. El incremento de la discapacidad en Sonora hace predecible que, en la medida en que avance el proceso de envejecimiento, la proporción de personas adultas mayores con alguna discapacidad se incrementará como resultado del desgaste biológico que conlleva el ciclo de vida de las personas (INEGI, 2013, p. 34).

El tipo de discapacidad predominante entre los adultos mayores en Sonora es la motriz, “entendida como aquella afectación en el cuerpo del individuo que limita o impide su movimiento” (INEGI, 2013, p. 34). Esta discapacidad limita en su actividad a 65.1% de los hombres y 73.7% de las mujeres de 60 años y más. Entre las principales causas se mencionaron enfermedad, deficiencia o accidente; la edad avanzada fue la segunda causa de discapacidad en el estado, con 32.5% (INEGI, 2013, pp. 34-35).

En 2015 había en Sonora 212 655 hogares (de un total de 814 820) donde habitaba, por lo menos, un adulto mayor de 60 y más años. De estos hogares, en el 86.7% de los casos (hogares familiares) el adulto mayor era el jefe de familia (63.3%) o el cónyuge (23.4%). Por otra parte, en los hogares unipersonales el grupo de edad de los de 60 y más años encabeza el mayor porcentaje con 17.2% (INEGI, 2015). Este dato es un indicador de que los adultos mayores en Sonora no son dependientes de sus familias y en buena medida esta independencia está relacionada con que cuentan con la salud y el ingreso suficiente para serlo.

Figura 3.12 Porcentaje de población de 60 y más años de edad con limitación en la actividad, por grupos quinquenales de edad, 2010



Fuente: elaboración propia con datos del Censo de población y vivienda (INEGI, 2010).

Grijalva, Zúñiga y Zupo (2007) encontraron que, en Sonora, los adultos mayores que vivían solos tenían autosuficiencia de ingresos, solo el 20% de ellos no recibía ingresos. Mientras que los adultos mayores hombres que vivían en hogares familiares, solo el 20% podría considerarse económicamente dependiente, ya que el resto reportaba ingreso suficiente para ser independientes e incluso proveedores de sus hogares.

Los ingresos totales de estos hombres de 65 años y más (provenientes de su trabajo, pensiones o jubilaciones y ayudas familiares, entre otros) excedían a los del promedio por persona en sus hogares y constituían una proporción importante de los ingresos del hogar. Además, los ingresos de los hogares donde residía por los menos un adulto mayor resultaron tener un ingreso superior que aquellos hogares en los que no vivía ninguno. Por otra parte, la situación de las mujeres de 65 años y más, como podría ser predecible, dada su escasa participación en las actividades económicas, era de relativa dependencia económica hacia sus cónyuges y otros familiares, ya que la mitad no contaba con ingresos propios (Grijalva et al., 2007).

El envejecimiento de la población plantea otro reto importante a nivel social y es el hecho de que la composición familiar ha cambiado y las redes de apoyo familiares han disminuido.⁶² En estas redes de apoyo y en el trabajo de cuidados, las mujeres sonorenses siguen teniendo un papel preponderante, a pesar de haber ganado presencia en el mercado de trabajo. Debido a lo anterior, el cuidado de adultos mayores de una población envejecida podría estar significando mayor presión en la doble y triple jornada de las mujeres en Sonora, pero, por otra parte, podría significar su salida del mercado del trabajo o una mayor intermitencia en su trayectoria laboral para realizar el trabajo de cuidados de sus cónyuges, padres y otros familiares.

⁶² Las mujeres de 60 años y más en Sonora, reportaron para 2010 un promedio de hijos nacidos vivos de 4.9 mientras que, para el mismo año, el promedio de hijos de las mujeres en edad reproductiva fue de 2.3 (INEGI, 2010).

3.4 La brecha de género en pensiones en Sonora

En el presente libro ha quedado establecido cómo las mujeres, desde la situación de desigualdad propiciada en el mercado de trabajo y en función del diseño bismarckiano del sistema de pensiones, tienen distintas y menores oportunidades de acceso a una pensión contributiva por vejez o jubilación, debido a su menor participación en el mercado laboral, a trayectorias laborales más inconstantes (menor tiempo de cotizaciones) y de la persistente brecha salarial por género. Sonora no es la excepción en ninguno de esos tres aspectos; sin embargo, existen otras situaciones que pudieran significar alguna diferencia en materia de pensiones para las mujeres sonorenses, las cuales se exponen en este apartado.

A pesar de que en Sonora la participación de la mujer en el mercado de trabajo ha crecido a través del tiempo, no puede hablarse de una situación de paridad o igualdad, puesto que la tasa neta de participación (TNP) de las mujeres es de 49.9% contra 76.6% de los hombres. La población ocupada en la entidad (al segundo trimestre de 2019) estaba constituida por 40% de mujeres y 60% de hombres. De 2000 a 2019, la proporción de las mujeres en la población ocupada creció 7%, mientras que la proporción en la PEA lo hizo en la misma proporción al pasar del 33% al 40%; sin embargo, casi siete de cada diez personas no económicamente activas (PNEA) siguen siendo mujeres (STPS-INEGI, 2019).

Si existiera paridad en el mercado de trabajo de Sonora, considerando que la proporción de la población femenina de la entidad es 50.6% de la población total contra 49.4% de población masculina (STPS-INEGI, 2019), esta proporción debiera trasladarse a las cifras de ocupación. No obstante, subsisten aún diferencias que indican que prevalecen en Sonora, aunque en menor medida, los roles tradicionales asignados al género y la alta tasa de la PNEA femenina parece confirmarlo.

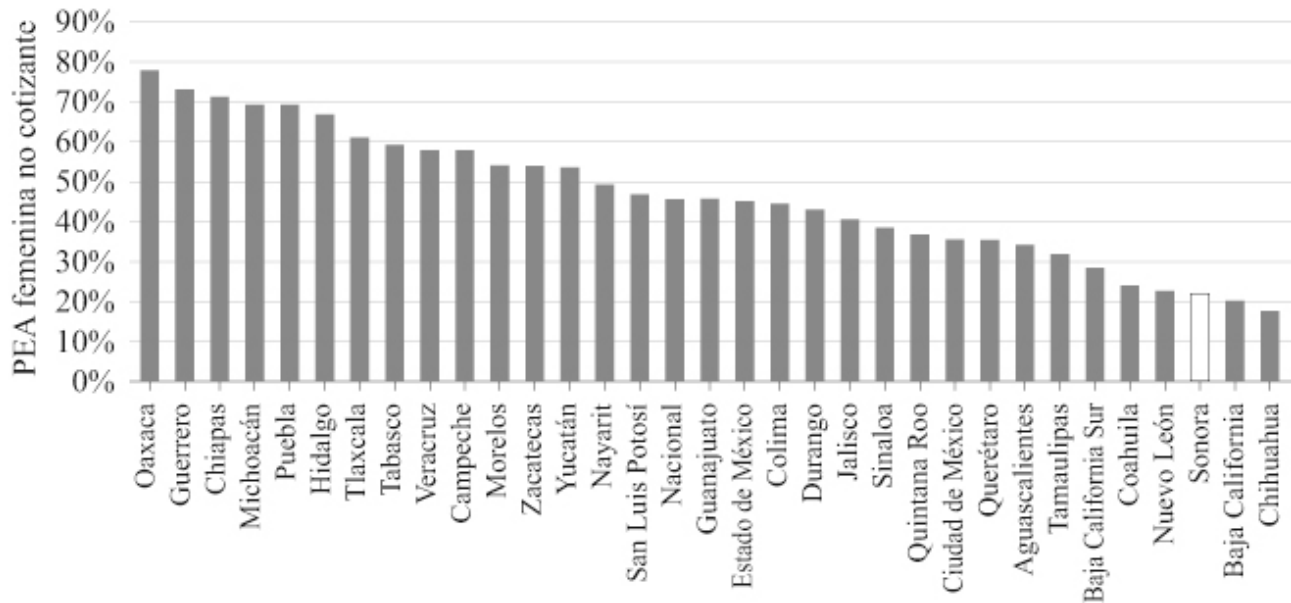
Otro aspecto que destaca a nivel estatal, con efecto negativo sobre la trayectoria de las cotizaciones a la seguridad social de las mujeres, es la tasa de informalidad. Este parámetro es distinto por género: la ENOE (al segundo trimestre de 2019) mostró que la tasa de informalidad laboral de las mujeres es de 44.8% contra 43.7% de los hombres.

La ENESS (2017), por su parte, señala que en Sonora el 22% (124 797) de la población femenina económicamente activa⁶³ nunca ha cotizado a la seguridad social; en contraparte, el 77% (432 278) dijo haber cotizado alguna vez; el 47% (267 224) se encontraba en ese momento cotizando y el 29% (165 054) habían cotizado anteriormente pero no se encontraba realizando aportaciones de seguridad social en la fecha de la encuesta (INEGI, 2018a).

Aunque una cuarta parte de la población femenina en Sonora nunca ha cotizado a la seguridad social, la entidad presenta, en relación con el resto de los estados del país, el tercer porcentaje más bajo. Este resultado es un indicador positivo puesto que representa una menor informalidad del trabajo femenino con respecto a la situación que se presenta en otras entidades del país, pero, a la vez, puede estar creando una mayor expectativa de pensión contributiva por parte de las mujeres sonorenses que han cotizado a la seguridad social (véase [Figura 3.13](#)).

⁶³ La PEA femenina de acuerdo con la ENESS 2017 era de 560 890 (INEGI, 2018).

Figura 3.13 Porcentaje de la Población femenina económicamente activa que nunca ha cotizado a la seguridad social por entidad federativa



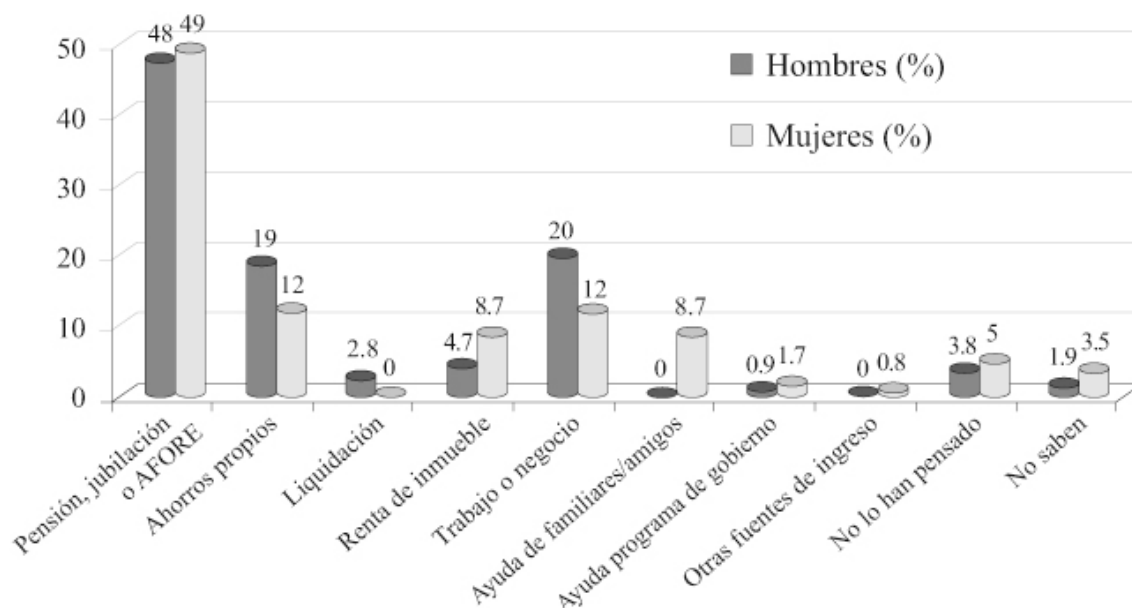
Fuente: elaboración propia con datos de la ENESS 2017 (INEGI 2018a).

Respecto a esta expectativa de pensión, del análisis de las respuestas del MOTRAL 2015, donde participaron 143 hombres y 76 mujeres, se observó que la mitad de ellas tiene la expectativa de cubrir los gastos de su vejez con los ingresos de una pensión o jubilación; sin embargo, las mujeres de la encuesta tuvieron una densidad de cotización promedio de 52.8%, mientras que para los hombres fue de 62.6%. En esta pequeña muestra, a pesar de no ser generalizable, se observan los supuestos de la brecha de género. La [Figura 3.14](#) muestra la opinión de los hermosillenses encuestados en el MOTRAL 2015 sobre el financiamiento de su vejez.

Llama la atención que el porcentaje de hombres y mujeres con expectativa de pensión es muy similar; por otra parte, de los hombres entrevistados ninguno dijo que pensaba financiar su vejez con el apoyo de familiares o amigos, mientras que, para algunas mujeres (seis de las entrevistadas) esto sí es una opción aceptable.

En cuanto al ingreso de las mujeres, la ENOE (en el segundo trimestre de 2019) estimó entonces que el promedio mensual de ingresos de las mujeres en Sonora era de alrededor de \$7 400 pesos, cifra mayor que el ingreso promedio de las mujeres del país (\$5 392), pero es significativamente menor que la de los hombres sonorenses cuyo ingreso mensual promedio se aproxima a los \$8 400 pesos. Por otra parte, mientras que las mujeres sonorenses son mayoría entre quienes no reciben ingreso (57.2%) o reciben menos de un salario mínimo (54.1%), los hombres lo son entre quienes ganan más de 10 salarios (81.1%) (STPS-INEGI, 2019).

Figura 3.14 Opinión de los hermosillenses encuestados en la muestra del MOTRAL 2015 respecto a la fuente de financiamiento en la vejez



Fuente: elaboración propia con base en los datos del MOTRAL 2015 (INEGI, 2016).

Los datos expuestos en este apartado permiten observar que en la entidad, al igual que a nivel nacional, existen características que dificultan en mayor medida el acceso de las mujeres a una pensión digna. Por un lado se encuentran los roles tradicionales de género, a través de los cuales se espera que la mujer se haga cargo del trabajo doméstico y de cuidados no remunerados, y que afectan su regularidad y permanencia en el mercado de trabajo y en los esquemas de seguridad social. Y por otro lado, la brecha salarial trae aparejada no solo la desigualdad de ingresos por género durante la vida activa de las trabajadoras, sino que también compromete y puede trasladarse a una desigualdad futura, en cuanto a los montos que pudieran obtenerse por concepto de pensión. Lo anterior podría implicar un mayor riesgo de empobrecimiento, de vulnerabilidad y dependencia para las trabajadoras sonorenses durante la vejez.

4. PERCEPCIONES Y EXPECTATIVAS DE LA GENERACIÓN AFORE

En la construcción del capítulo sobre las percepciones y expectativas de los trabajadores sonorenses, se realizaron 20⁶⁴ entrevistas semiestructuradas para recabar información acerca de la situación y la percepción de los trabajadores de la generación AFORE en Sonora. A través de dichas entrevistas se obtuvieron datos sobre la trayectoria laboral individual (experiencia laboral y tiempo de cotización); conocimiento e interés acerca del ahorro para el retiro; percepción de las pensiones, jubilaciones y vejez; expectativa de pensión; el ingreso y gasto familiar; el estado de salud subjetivo y las redes de apoyo familiar de los entrevistados.

La muestra intencional buscó la mayor heterogeneidad posible entre los informantes, para que pudieran dar cuenta de un estatus socioeconómico y una trayectoria laboral relativamente diferentes; también se procuró incluir distintas ramas de la actividad económica preponderante en la entidad. El supuesto que hay detrás de estos criterios es que estos factores de diferenciación podían mostrar diferentes matices en la percepción y expectativas de las personas respecto a las pensiones por vejez.

Bajo este criterio se seleccionaron ciudades del centro, norte y sur de la entidad, donde se concentra la mayor parte de la población cotizante a la seguridad social. Inicialmente fueron elegidas las ciudades de Hermosillo (centro), Ciudad Obregón (sur) y Nogales (norte). Posteriormente, atendiendo a criterios de factibilidad para la realización de las entrevistas, se agregaron trabajadores(as) de los municipios de Cananea (norte), Guaymas y Empalme (sur). El trabajo de análisis de las entrevistas se orientó a encontrar los sentidos predominantes que surgen de los relatos de los trabajadores de la generación AFORE-IMSS y no tiene pretensiones de generalización estadística.

La pauta de las entrevistas a los trabajadores y trabajadoras se realizó en torno a los siguientes ejes temáticos: trayectoria laboral, conocimiento sobre las AFORE y el sistema de ahorro para el retiro, percepción de la vejez, las pensiones y los jubilados, expectativa de pensión, diferencia intergeneracional, ingreso-gasto, esperanza de vida y salud subjetiva (ver Anexo 2. Guía de la entrevista realizada a los trabajadores).

Los resultados del análisis de las entrevistas realizadas se presentan ordenados por secciones temáticas, en las que se destacan aquellas opiniones y percepciones sobre las cuales existe mayor grado de consenso, y las diferencias por género, ingreso, categoría ocupacional o tipo de empleo, cuando estas fueron notablemente distintas.

⁶⁴ Las entrevistas fueron realizadas en 2018 y 2019. Ver Anexo 4. Características de los entrevistados.

4.1 Trayectoria laboral

En los sistemas de capitalización individual, la eficacia de los mismos depende de la existencia de empleos de buena calidad, es decir: formales, estables y bien remunerados, que permitan cierta continuidad en las trayectorias laborales de los trabajadores. Sin embargo, como ha quedado descrito en el apartado de cobertura, los empleos que cuentan con dichas características resultan cada vez menos accesibles para la mayoría de la población ocupada, y Sonora, con algunos matices, no es la excepción.

De la trayectoria laboral de los entrevistados se ha observado que quienes tienen una profesión y un ingreso medio o alto se han mantenido en la formalidad la mayor parte de su carrera laboral, y, en consecuencia, tienen densidades de cotización más altas a diferencia de quienes laboran en empleos no calificados. En estos casos se ejemplifica lo que Rofman y Olivieri (2011) proponen: que el nivel educativo y el nivel de ingreso tienen relación directa con una mayor permanencia en la formalidad.

4.1.1 Alta valoración de la estabilidad laboral y de las prestaciones de seguridad social

Entre los entrevistados, los de mayor ingreso y profesionistas señalan preferir la estabilidad en el trabajo antes que el riesgo asociado a proyectos independientes, en buena medida por las prestaciones de seguridad social y otros beneficios laborales. Ninguno de ellos ha preferido o preferiría un trabajo sin prestaciones sociales, aunque les ofrecieran mejores condiciones de salario y horario. Incluso, una de las entrevistadas mencionó haberse cambiado a un empleo donde gana menos en busca de una mayor estabilidad y mejores prestaciones laborales y de seguridad social.

Sin embargo, entre los operarios⁶⁵ existe también una alta valoración de la formalidad, pero en algunos casos la informalidad sí se manifestó como una “preferencia”, debido a las mejores condiciones que pudiera ofrecer en cuanto al ingreso y al horario.

“yo por eso me cambié, la razón por la que me fui [...] fue porque quería un trabajo más estable y gano menos... [quería] el seguro de gastos médicos y ese tipo de cosas”. Edith

“realmente buscaba algo más formal, con prestaciones ¿no?, que incluyera prestaciones de ese tipo [...] pienso yo, que a futuro es más conveniente contar con la seguridad social”. Rafael

“me están ofreciendo un trabajo en el otro lado [E.U.A.], pero cortarían acá el seguro para irme allá, pero es una opción, pero pues si me voy, pero pues no es aquí... Es diferente, allá te lo compran, tú pagas [los seguros]. Ya lo había aceptado, pero siempre no”. Gustavo

“gano más por mi cuenta, si a veces trabajo con patrón, pero pagan muy poco y hay que estar en la obra todo el día, prefiero ser mi propio jefe, cuando tengo trabajo me va muy bien, nomás que no me falte”. Samuel

⁶⁵ Se le conoce así a los trabajadores manuales u obreros que manipulan maquinaria para hacer un trabajo u obra; están generalmente sujetos a las órdenes de un patrón y su trabajo se basa más en el esfuerzo físico que en el intelectual.

4.2 Conocimiento sobre las AFORE y ahorros para el retiro

Sonora es una de las entidades cuyos habitantes cuentan con mayor grado de escolaridad promedio.⁶⁶ De las personas entrevistadas, cinco son profesionistas y de estas, tres han realizado estudios de posgrado; sin embargo, el grado de estudios no es una variable que influya positivamente en el conocimiento de los aspectos relacionados con sus cuentas individuales, con excepción del monto acumulado y la AFORE. Solo uno de los profesionistas, con posgrado en finanzas, conoce el rendimiento aproximado de su AFORE, el resto lo de conoce, al igual que no sabe cuál es la comisión que le cobran por administrar sus ahorros para el retiro. A pesar de que la pensión estimada puede verse en el estado de cuenta que les hacen llegar las administradoras, que se puede consultar en su página web o a través de una aplicación para celular, únicamente dos de los entrevistados supieron a cuánto ascendía ese monto.

Salvo en uno de los casos, los entrevistados dijeron desconocer la SIEFORE básica en la que se ubican según su rango de edad, así como la forma en que la que es invertido su ahorro. Tres cuartas partes de los entrevistados tampoco tienen conocimiento exacto del tiempo de cotización exigido por las leyes de seguridad social para ser acreedor a una pensión por vejez y ninguno de ellos conoce el procedimiento para solicitar una pensión.

Inclusive, el estado de cuenta de la AFORE no es un documento que se considere importante, ya que en algunos casos es tirado a la basura, en otros se recibe y se guarda sin revisar, y en los casos que no llega al domicilio tampoco se ha solicitado. Solo una de las entrevistadas tiene un expediente donde guarda los estados de cuenta, pero no son recientes, ya que dejó de cotizar hace algunos años.⁶⁷

4.2.1 Diferencias entre el sistema de cuentas individuales y sistema de reparto

La opinión de los entrevistados es que bajo las actuales condiciones del sistema de pensiones será más difícil tener acceso a una pensión contributiva por vejez, respecto a los requisitos y condiciones que exigía la anterior Ley del Seguro Social (LSS 1973), pero no hay una opinión unánime en cuanto a si este régimen de capitalización individual es mejor o peor que el de reparto. En este sentido, los empleados profesionistas ven como algo benéfico tener la titularidad de la cuenta de ahorro para el retiro, aunque mostraron gran desconfianza hacia las instituciones, ya sea que se trate del Estado o de las instituciones financieras como las administradoras de los fondos de retiro. En el primer caso, la desconfianza gira en torno al uso indebido de los recursos de este fondo, en el segundo, a los rendimientos negativos.

Entre los operarios, la principal diferencia a la que hacen alusión entre el “antes” (LSS 1973) y el “ahora” (LSS 1995) es el incremento de semanas de cotización, lo cual, señalan, dificulta aún más sus escasas posibilidades de cumplir con ese requisito.

⁶⁶ En Sonora, el grado promedio de escolaridad de la población de 15 años y más es de 10.0, lo que equivale a primer año de educación media superior, ese promedio lo coloca en el tercer lugar a nivel nacional solo después de la CDMX (11.1) y Nuevo León (10.3). A nivel nacional, este promedio es de 9.2 grados, lo que significa un poco más de la secundaria concluida (INEGI, 2018).

⁶⁷ Esta es la razón por la que fue necesario descartar que los entrevistados proporcionaran una copia de su estado de cuenta de la AFORE; entregándolo solo los que sí dispusieran de él. Respecto a los que no tuvieron estado de cuenta, se consideró solo a aquellos que recordaban de memoria el saldo acumulado total para hacer, con base en este dato, la estimación de pensión en la calculadora del retiro CONSAR-IMSS.

“pues yo creo que está bien que tengas una cuenta que sea tuya ¿no? porque puedes ver cuánto vas ahorrando, aunque luego quieras llorar de lo poquito”. Eloy

“la verdad como no sé cómo funcionaba antes y no sé cómo funciona ahora, no sabría decirte, pero creo que: si es tuya [la cuenta] te beneficia en el sentido de que tú tienes control sobre ella, mas no quiere decir que tengas los mejores rendimientos”. Edith

“probablemente una cuenta general tenga otros riesgos [...] diferentes que una cuenta individual [...] sí es una cuenta general pueden ocurrir muchas cosas con esos fondos generales de todo mundo, ¿no? Que tal vez de repente te beneficien o te perjudiquen, podría ser, y creo que una cuenta individual, en teoría, debería ser más segura, pero igual también hay riesgos, no está garantizada tampoco. Creo solo es diferente”. Rafael

“te perjudica ¿qué no? porque antes tu pensión se calculaba en base a tu sueldo no en cuanto a tu ahorro, ahorita es tu dinero. Ahora es al revés vamos a tener menos”. Gustavo

4.2.2 *De mal en peor: el cambio entre AFORE*

La CONSAR ha señalado reiteradamente que los cambios entre las AFORE que realizan los usuarios del SAR son, en su mayoría, para su perjuicio y no para su beneficio (CONSAR, 2018). Entre los entrevistados quedó de manifiesto esta situación. Incluso entre los profesionistas se esbozaron como razones principales la petición de un amigo o conocido para hacer el cambio de AFORE, sin tomar en cuenta el rendimiento. Solo cuatro de los entrevistados (dos profesionistas, un operario y un empleado no profesionista) que optaron por cambiarse se basaron en este factor para elegir otra administradora; aunque se pasaron a una AFORE con mayor rendimiento, no fue la que les ofrecía el mayor rendimiento de su grupo SIEFORE.

Entre los empleados no profesionistas y operarios que se han cambiado de AFORE, la principal razón ha sido la invitación de tiendas a través de promociones, es decir, al contratar un crédito de consumo en determinado establecimiento comercial se les ofrece cambiarse de AFORE a alguna administradora del mismo corporativo a cambio de algún premio o bonificación. Sin embargo, en estos casos se les proporciona a los ahorradores información engañosa acerca del rendimiento y las comisiones.

“sí vi, bueno [...] se supone también cuando la revisé en la tabla de cotizaciones ya ves donde vienen los rendimientos que te da la AFORE vi que esa viene siempre en primero o en segundo lugar de rendimiento”. Cristina

“fui por el crédito ese de la tienda y ahí me dijeron que la AFORE de la tienda te daba más y que si quería cambiarme, y me cambié”. Samuel

“las primeras veces me cambié por que el amigo de un amigo me pedía que me cambiara, pero ya esta última vez, fue por el rendimiento, según era la que daba mejor rendimiento, pero ahorita estoy viendo que ya no es”. Rafael

“no sabría decirte [del rendimiento] porque ya sabes, los que andan en eso te dicen, ándale cámbiate conmigo, eres mi amiga, no sé qué y pues me cambie y ya ahí estoy”. Edith

4.3 La falta de ahorro: entre la escasez, la incertidumbre y la desconfianza

Ninguno de los entrevistados tiene ahorro voluntario, ni siquiera los que admitieron tener la posibilidad económica de hacerlo. Un hallazgo importante en este aspecto es que, incluso entre los operarios de menor ingreso, la principal razón para no hacer ahorro voluntario es la desconfianza de no poder recuperar su ahorro en el futuro. Este motivo tiene mayor peso que la escasez o la insuficiencia de sus ingresos.

Isabel Velásquez, encargada del área de bienestar de la Central de Trabajadores de México (CTM) en Sonora, es la responsable de organizar y gestionar asesorías sobre pensiones a los trabajadores agremiados a esta central sindical, y coincide en que uno de los tres factores que ella ha identificado como determinantes para que los trabajadores no ahorren es la desconfianza hacia las instituciones, además de la falta de recursos (bajos salarios) y de la falta de una cultura de ahorro (Comunicación personal, 8 de marzo de 2019).

Entre los de ingreso medio y alto, las razones obedecen sobre todo a la desconfianza que se tiene de la economía en general y a la volatilidad que existe en el mundo financiero. Una de las preocupaciones expresadas recurrentemente fue el temor de que sus ahorros desaparezcan a causa de las minusvalías de las inversiones de los fondos de pensiones, es decir, los rendimientos negativos. Este ha sido el principal justificante de que no se tenga ahorro voluntario entre aquellos que manifestaron tener la posibilidad de hacerlo.

“se lo roban [...] desconfío de ese tipo de, de, no de los bancos, no sé en realidad, por ignorancia a lo mejor, pero es desconfianza”. Rosana

“sí, sí había escuchado [del ahorro voluntario], pero, a la vez, cuando escucho eso de que de repente baja [el rendimiento] o sea no sé si se ponga en riesgo mi dinero también ahí. Entonces, realmente, no la considero una buena opción, no la considero la opción más viable de ahorro porque sé que de repente baja o no hay rendimientos. Pero ¿cuál sería la opción más viable de ahorro? ¿debajo del colchón? [...] malamente nomás digo que no me gusta, pero no lo hago”. Rafael

“[tengo] desconfianza porque no hay certeza de que ese fondo se conserve [...], de repente tengo doscientos y de repente tengo 80 porque la AFORE hizo una mala jugada [...] y mis ahorros se fueron ahí, si mi dinero de ahorro voluntario no se tocara o quedara intacto o si me garantizaran eso ahí, sí estaría bien”. Gustavo

“pues ahí es donde te digo que fue lo que escuché en su momento, que decían ‘así es que se los robaron’ [los fondos de pensiones], pero hasta ahí [...]”. Edith

“podría ahorrar si quisiera, me va bien cuando tengo trabajo, pero y luego si no me lo devuelven ¿cómo le hago?”. Samuel

“ahora que saqué los estados de cuenta me fijé que en 2015 mi ahorro disminuyó, son más de 80 mil pesos menos, recuerdo que saqué de lo del seguro de desempleo pero nada más me dieron ocho mil pesos; hablé a un número de la AFORE pero me dijeron que tengo que ir a la oficina, como ya hace años que no cotizo no me había fijado, pero no entiendo, quiero decir ¿mis ahorros en lugar de crecer disminuyeron?, así como voy a querer ahorrar ahí”. Mary

“es lo que me da miedo, meter lana ahí y que luego pase algo y ¡puf! ya no esté”. Daniel

Aunque los entrevistados desconocen con exactitud el desempeño de las cifras del rendimiento generado por las AFORE, su percepción respecto a que sus ahorros pueden sufrir menoscabo no está alejada de la realidad si se consideran los datos mostrados en la [Tabla 2.6](#) sobre la rentabilidad real histórica de los últimos años (2013-2018). Aunque como la CONSAR señala, se trata de inversiones de muy largo plazo en donde pueden recuperarse o compensarse los años de pérdida, pero no existe una garantía de rendimiento real mínimo y a eso debe sumarse el cobro de comisiones de las AFORE que, al tomarse del saldo de la cuenta, merman aún más los escasos ahorros de los trabajadores.

4.3.1 Alternativas de ahorro a largo plazo

En el mercado financiero existe una gran variedad de instrumentos de ahorro para el retiro, pero estos no parecen ser adecuados para las personas de ingreso medio y bajo.

“me han ofrecido [planes de retiro privados], pero siempre son muy caros, pues así de ‘dame 40 mil pesos dos veces al año’, no sé, me han puesto de ‘tienes que dar dos mil pesos mensuales’ y pues así cómo puedo comer con eso. Me han puesto así de que dices tengo que deshacerme del carro, de la casa, del estómago. Si lo he investigado con PROFUTURO, una vez, pero todas las opciones que vi realmente eran muy caras o sea se me hizo muy caro. No había algo realmente adecuado a mi presupuesto porque yo puedo estar ahorrando algo que no signifique no sé, es que dos mil pesos mensuales [me] suena ilógico, pues yo no puedo echarme otra deuda ¿me explico? aunque sea por ahorro es muy difícil”. Rafael

Uno de los entrevistados señaló que la empresa donde labora, una trasnacional, tiene la opción de los planes privados de pensiones, siendo la empresa la administradora del fondo de ahorro (que es independiente del ahorro en la AFORE) y el patrón aporta una cantidad adicional voluntariamente al igual que el trabajador. Sin embargo, este plan es voluntario y es el trabajador el que tiene que solicitar adherirse a él para que le realicen los descuentos correspondientes.

De acuerdo con la CONSAR son muy pocas las empresas que constituyen fondos de pensiones privados con el fin de mejorar los ahorros para el retiro de sus trabajadores. Algunas de las ventajas de este tipo de fondos son que lo ahorrado por el trabajador es deducible de impuestos y que, si se pierde la relación laboral, el trabajador puede llevarse su ahorro acumulado.

“voy a empezar a ahorrar, pero es con un plan de retiro de la empresa mía donde ahorras, pero no es AFORE [...] Lo bueno de eso es que te lo descuentan y no te quitan impuesto sobre eso [...], voy a ahorrar el 10% [del sueldo] y el patrón va a poner el 3% [...]. No le daba la importancia, hasta ahora de la especialidad en finanzas”. Gustavo

4.4 Percepción de las pensiones y de los jubilados y jubiladas

La pensión está asociada indefectiblemente con la vejez en la percepción de cada uno de los entrevistados, aunque en algunos lo está también con el ahorro.

Contrario a algunas teorías, como la de la gerontología crítica que señala que las pensiones por vejez son vistas por la sociedad como una carga social, los trabajadores entrevistados coincidieron en que las pensiones son

socialmente necesarias para proporcionar un mínimo de bienestar a aquellas personas que, por la edad o las enfermedades, ya no están en condiciones para desempeñar una actividad laboral remunerada. También la ven como un derecho adquirido con toda una vida de trabajo.

“si [son necesarias] porque llega el tiempo que ya no puede trabajar la gente”. Samuel

“todos caducamos, porque vamos a llegar a un momento en el que probablemente ya por cuestiones físicas o fisiológicas, no sé cómo decir, ya no puedas ejercer un trabajo o un empleo y vas a ocupar una pensión para los tratamientos y alimentación y demás”. Rafael

“sí son necesarias [porque] la mayoría de la población que no tiene un negocio, como te diré, otro sustento aparte [...], la mayoría de las personas depende de su pensión para vivir, en lugar de, a lo mejor, haber invertido en un negocio o inversiones, o a lo mejor no podían pues también”. Gustavo

Entre las mujeres sin hijos existe una mayor valoración de contar con un ingreso seguro para el financiamiento y los cuidados en la vejez, misma situación que se menciona incluso con notable angustia.

“necesitamos algo como mantenernos cuando estemos mayores y no podamos trabajar, y menos a las que ni hijos tenemos”. Edith

“sí, porque, ¿qué vamos a hacer cuando ya no podamos trabajar? de mis hermanas no tengo ninguna esperanza y yo creo que hijos ya no voy a tener” Cristina

Respecto de los jubilados, no hay una percepción negativa. Se les relaciona con la vejez y también se les ubica en una situación afortunada, al estar en una etapa dónde pueden dedicarse “a cualquier cosa que les guste”, y en algunos casos por ser beneficiarios de pensiones y contar con un ingreso seguro para solventar sus gastos, aunque sea de forma parcial.

Entre los profesionistas se hicieron referencias a la desigualdad que se presenta entre los pensionados; es decir, consideran que “a unos les va muy bien, mientras otros reciben apenas lo justo” para su sobrevivencia.

“hubo muchos vivos que ganaron un chorro, o sea que se metieron por ejemplo en la ley 40 [sic], que hicieron sus movimientos y vieron por su bienestar por su puesto, entiendo esa parte, pero también hubo quien sí trabajo y sí hizo las cosas bien y por desconocimiento ahorita gana bien poquito [...]. Veo a mi papa que trabajó toda su vida y según yo es súper poquitito lo que le llega, él tiene su negocio ahorita, de eso vive [...]. Cuando yo estaba aquí estudiando en la universidad yo tenía su tarjeta de pensionado, y me lo gastaba como nada el dinero, eran como tres mil pesos en aquella época”. Edith

“hay un desequilibrio impresionante, yo creo que en realidad ese es el problema, pero hay de todo, hay unas personas que ganan un chingo de dinero [...]. A la minoría le va bien y a la mayoría le va mal [...], pues conozco mucha gente que está pensionada y, pues, le dan lo mínimo, no lo suficiente creo yo, porque sí están limitados; habrá quienes tengan su pensión ya más completa, pero serían ya minoría. La mayoría de las personas, yo creo, que recibe muy apenitas, no creo que sea lo justo o lo necesario o lo suficiente, viven

justos [...]. Habrá quienes se den vida de reyes, pero habrá quienes apenas, y digan ‘tenemos que hacer algo para sacar los gastos’”. Rafael

4.5 Expectativa de pensión

Los entrevistados señalaron por unanimidad que en la actualidad es más difícil cumplir los requisitos para obtener una pensión que en el pasado, incluso cuando no conocen con exactitud dichos requisitos. Los que tienen una trayectoria laboral exitosa, desde el punto de vista de la formalidad, consideran probable tener acceso a una jubilación, sin embargo, muestran un sentimiento de incertidumbre respecto al futuro laboral que se refleja en el hecho de no querer señalar como “muy probable” esta posibilidad.

Entre los empleados profesionistas no se considera la pensión como la fuente principal de financiamiento para la vejez, es decir, sí hay una expectativa de recibir una pensión, pero, aunque se desconocen las estimaciones de la tasa de reemplazo (general e individual), predomina la opinión de que serán montos tan reducidos en relación con su ingreso actual, que vendrá a ser algo complementario puesto que, creen, no bastará este ingreso por sí solo para financiar su subsistencia. La expectativa futura es, entonces, seguir trabajando hasta que su estado de salud se los permita o, quienes tienen la posibilidad de hacerlo, realizar inversiones a largo plazo tanto en bienes inmuebles como en productos financieros.

La expectativa de pensión para los empleados y operarios es distinta dependiendo de su trayectoria laboral. Para los que han cotizado muy poco, la expectativa de obtener una pensión es inexistente, es decir, tienen el conocimiento pleno de que no es una opción de financiamiento de su vejez y de que, probablemente, necesitarán recurrir a la ayuda que otorga el gobierno a las personas mayores, así como del apoyo de familiares. En el caso de aquellos que han cotizado de manera más constante, sí tienen la expectativa de obtener una pensión contributiva.

Financiamiento de la vejez

El financiamiento de la vejez es una de las principales preocupaciones respecto al futuro, y esta preocupación se manifiesta como angustia en algunos de los entrevistados, sobre todo en los profesionistas y en aquellos que no tienen vínculos familiares amplios. Entre las mujeres, ese temor es mayor para quienes no tienen hijos o viven lejos de sus familiares. Entre los operarios las preocupaciones de largo plazo se expresaron con menos frecuencia y se asume con más tranquilidad una situación de futura dependencia económica hacia los familiares y los programas de gobierno.

“en cómo me voy a mantener en la vejez, es lo primero que pienso [...] lloro, por eso no me gusta pensar en eso”. Rosana

“sí lo he pensado, no duermo, por eso hice lo de la casa [construir departamentos de renta] es como una inversión, es lo que traté de hacer con el afán de ver por mi futuro, pues, pero en realidad [...] y de hecho traigo la intención de este año, con el favor de Dios, sacar otra casa [...], rentarla o hacer algo con ella, porque ya me di cuenta que yo y el ahorro no nos llevamos bien, entonces tengo que hacerlo de otra forma [...] Pero tiene sus riesgos también invertir en bienes inmuebles, tienes que estar al pendiente, imagínate que te invadan, o un desastre natural”. Ruth

“nunca me había puesto a pensar en eso, es que no, no, como te digo, como que no creo en esto como sí desconfió de él [ahorro para el retiro], no cuento con él y por eso yo ando viendo qué hago por mi cuenta, y menos para mí [...] menos a las que ni hijos tenemos [...], si por eso estoy más preocupada, ni casada, ni chamacos, ni nada, digo pues jodida yo”. Edith

“quisiera poder trabajar hasta los 68 de perdida, ya que me llegue la ayuda del peje, y espero que mis hijos también me ayuden, ya les di carrera ahora les toca a ellos [apoyar económicamente]”. Samuel

“yo trabajé mucho tiempo limpiando casas, ahora en las oficinas, aquí si me dan seguro, pero quién sabe si pueda [pensionarme], yo espero que mis hijas y mis nietos me apoyen cuando yo ya no pueda, así como yo las apoyo ahorita”. Luz

4.6 Diferencia intergeneracional (generación reparto vs. generación AFORE)

Algunos de los entrevistados tienen uno o ambos padres que disfrutan del beneficio de una pensión por vejez, incluso de hasta dos pensiones cada uno, en distintos montos y provenientes de diferentes instituciones de seguridad social, lo que les permite un ingreso mínimo, aunque en cada caso los ascendientes continúan trabajando, salvo en una situación en que son mayores de 90 años.

Por diferentes razones, la mayoría de los entrevistados (14) consideran que su vejez no será mejor que la de sus padres; los profesionistas hicieron énfasis en el aspecto familiar; es decir, que su vejez será peor debido a que se cuenta con menos vínculos de apoyo familiar, lo que se agrava en aquellos que se encuentran solteros y sin hijos o viviendo fuera del lugar de origen. En cuanto a la situación económica, la percepción más reiterada es que su vejez será peor que la de sus padres debido al encarecimiento de la vida y a que la vida “es más difícil” y más cara en la ciudad.

“siendo realista, y a cómo está la cosa, voy a estar peor, porque al señor [su papá] le va muy bien [...] Mi papá trabaja, pero no necesita, o sea con lo que recibe de pensión le alcanzaría para cubrir sus necesidades de gastos y eso, aunque sea las más básicas, pero yo, ¿qué me queda? seguir trabajando hasta los 70 y luego quién sabe”. Rafael

“pues sabe, no quiere uno ser pesimista, pero yo creo que peor, porque mi mamá me tiene a mí, y mi papá le dejó la pensión, a mí quien sabe cómo me vaya [sin hijos ni estar casada]”. Cristina

“pues si viviera como ellos yo estaría encantada, puedo estar peor [...], tengo que decretar, pero yo ahorita no puedo llegar a comprarme un iPhone; mi mamá dice: quiero esto, y al otro día: ¡ay ya lo compré!”. Edith

4.7 Ingreso y Gasto de los ahorradores al SAR

El ingreso de una persona, por sí solo, es una variable insuficiente para evaluar su calidad de vida; sin embargo, este indicador es el principal parámetro que se considera en el tema de pensiones, ya que el propósito de los fondos de pensiones está encaminado a mantener cierto nivel de consumo de los trabajadores en la edad de retiro

y evitar su empobrecimiento. Además, como señala Aranibar (2001) cuando los recursos propios de los adultos mayores (generados por trabajo, jubilaciones, pensiones, etc.) son inexistentes o no son suficientes para cubrir sus necesidades más básicas, se genera un efecto negativo en su bienestar y autonomía, al tiempo que se incrementa el riesgo de dependencia económica, pobreza y vulnerabilidad.

En relación con el ingreso en la vejez, hubo una respuesta reiterada en que difícilmente podrían seguir subsistiendo y cubrir sus gastos más básicos si su ingreso se redujera a la tercera o cuarta parte de lo que tienen ahora, es decir, con la tasa de reemplazo estimada actualmente (26-30%). Los entrevistados manifestaron que sentirían tristeza, depresión e incluso perderían las ganas de vivir si se vieran forzados a vivir en esas condiciones, por lo que se sentirían obligados a buscar otra fuente de ingresos. En cambio, cuando se les preguntó cómo se sentirían si su ingreso se viera reducido a la mitad su respuesta fue distinta ya que hubo una mayor aceptación en cuanto a que sí significaría un menoscabo en su calidad de vida, pero podrían adaptarse a esa circunstancia.

“no, si tengo dos trabajos y con lo que gano ahorita no me alcanza, no la hago con menos, tendría que trabajar en algo más”. Eloy

“¿Una cuarta parte nomás?, no pues no iba a poder tener mi vida tal cual es en este momento, y me iba a sentir muy mal por supuesto, iba a llorar todos los días y no iba a dormir”. Edith

“si tuviera que vivir con la cuarta parte [...] firmaría la eutanasia inmediatamente, [con la mitad] tendría que recortar muchos gastos y ajustarme, que te puedo decir, ajuste forzado, pero, pues, puede ser”. Gustavo

“no [con la cuarta parte], pues se me haría muy imposible realmente, súper austerísimo, modo avión. Le buscaría por otro lado [...] Si ganara la mitad, pues es la misma, pues es bien poquito, pero [...] me voy a adaptar, supongo. Pero, pues, obviamente, yo quisiera tener más ingreso para hacer, tener más libertad y porque voy a tener más necesidades de otro tipo”. Rafael

Contrario a las posturas que consideran que los adultos mayores en edad de retiro requieren de menos recursos que durante su etapa laboral activa (por la crianza de los hijos y la formación del patrimonio), los entrevistados consideran casi de forma unánime que requerirán de mayores recursos durante la vejez. Las razones expresadas fueron en primer lugar, los gastos para el cuidado de la salud, entre ellos, el pago de una persona o enfermero que los asista debido a que piensan que no tendrán quién los cuide; y en segundo lugar, el encarecimiento de la vida.

“[...] voy a tener más necesidades de otro tipo [...] por ejemplo, tener una enfermedad, pudiese requerir de algo especial porque no voy a poder caminar bien o porque no voy a poder hacer ciertas cosas por mí misma y voy a requerir de ciertas cosas que son caras”. Ruth

“creo que [necesitaré] más ingreso por motivo de salud, cuidados a la salud, es que cualquier cosa ahorita cuesta tanto, una consulta [...] Al rato te quieres hacer análisis de cualquier cosa y es un ojo de la cara por todo; vas a ocupar, vas a vivir de análisis todos los [...] meses”. Rafael

“yo digo que ocuparé más, ¿no? Porque las cosas cada día cuestan más”. Gustavo

El endeudamiento para el consumo

Una de las grandes consecuencias del actual sistema económico es la expansión del consumismo, tanto por la vía del ingreso disponible como por las posibilidades de endeudamiento. En cada caso, las personas de todos los estratos de ingreso y ocupación señalaron tener deudas. Las deudas de los profesionistas parecen obedecer a los hábitos de consumo y al mantenimiento de cierto estilo de vida (pago de financiamiento de vehículos nuevos, salidas al cine, comidas frecuentes en restaurantes, compras de bienes no duraderos a meses sin intereses, asistencia a eventos sociales, pago de colegiaturas en instituciones privadas, etc.); en el caso de los operarios, el propósito es sobre todo hacer frente a las necesidades más básicas en situaciones de escasez de trabajo, aunque también para consumo. En los distintos estratos de ingreso existen también deudas de largo plazo para constitución de patrimonio por concepto de pago de hipotecas, ya sea a instituciones financieras o del Estado, como el ISSSTE o INFONAVIT.

“si me salen 10 mil más [de gastos] es que tarjeteo, digo uso la tarjeta de crédito, aclaro, no creas que ando de tarjetero”. Rafael

“cuando no hay trabajo a veces tengo que pedir un crédito y luego lo pago cuando ya trabajo, porque si no tengo trabajo ocho días, no como, pero son pocas veces”. Samuel

4.8 Percepción de la vejez y esperanza de vida

A pesar de que la edad de retiro corresponde a un aspecto biológico y cronológico, ya que las leyes en la materia establecen una edad, que en este caso es de 65 años, al preguntarles sobre la vejez, los entrevistados aludieron más bien a un aspecto de funcionalidad. Para los profesionistas y operarios la llegada de la vejez obedece más a dejar de realizar actividades por la pérdida funcional, que al hecho de llegar a cierta edad calendario.

Los profesionistas no perciben la vejez como una etapa de pérdidas y carencias, sino como una etapa más del ciclo de la vida en la que es posible encontrar satisfacciones y continuar teniendo una vida activa, incluso más plena al dedicarse a lo que realmente quieren hacer. Desde esa perspectiva no se percibe la vejez como algo negativo.

“acuérdate de Jane Fonda tiene 80 y ahí está toda buenota y sigue trabajando, así que digo que a los 70 todavía vamos a andar con pila. Hay mucha gente ya grande que trabaja en sus *business* [negocios] a los 70, van a ser los nuevos sesenta”. Rafael

“quisiera trabajar hasta los 55 [...], es que a los 55 puedes hacer lo que tú quieras, ya más grande, pues, no. Dedicarme a otra cosa pero ya por gusto. Llegar a los 55 trabajando en lo que necesites trabajar y ya de ahí pa' adelante [...] hay que disfrutar la vida, hay que viajar por el mundo”. Gustavo

“conozco una persona que tiene 80 y anda en chinga, está arrugado desde siempre, pero anda en chinga. Es que yo veo a mis papás y los veo enteros, pero veo a otras señoras de esa edad y [...] me asusto”. Edith

Aunque estudios del Banco Interamericano de Desarrollo (BID) refieren que la expectativa de vida en México está subestimada (Bosch et al., 2013, p. 67), es decir, que una de las causas de que los mexicanos no ahorren lo suficiente para su retiro es que piensan que van a vivir menos de lo que se estima que vivirán. Los entrevistados de este estudio, por el contrario, piensan (salvo una excepción) que vivirán más allá de la esperanza

de vida estimada para la región (de 78.3 años para las mujeres y de 72.9 para los hombres) (INEGI, 2015). Es decir, estarían sobreestimando su expectativa de vida.

“no lo he pensado mucho, mi abuela vivió hasta los 80, quién sabe, capaz que igual”. Cristina

“mis papás tienen más de 90 años los dos, yo creo que puedo vivir así, pero sabe, ellos tuvieron otra vida, en el campo, es diferente”. Samuel

“si me guío por mi mano, la línea de la vida está muy larga [...] Yo creo que voy a vivir muchos años, unos 85, veo a mi abuela y anda en chinga la señora, se va sola a Guaymas”. Edith

“hasta los 80 quiero y creo que viviré, probablemente, tengo fe [...] aunque sí de repente se me va la onda, imagínate a los 80”. Rafael

Podría decirse que hay una sobreestimación en la percepción de la expectativa de vida, y también la hay en cuanto al estado de salud y las posibilidades físicas de seguir trabajando, sobre todo los profesionistas señalaron que ven poco probable dejar de trabajar porque su salud se los impida. Entre los operarios, debido a que realizan actividades de tipo manual, hay más incertidumbre respecto a la edad en la que podrían dejar de trabajar, sin embargo, este umbral se ubica también más allá de los 70 años.

“cuando empecé a trabajar en esto, el señor que me enseñó a pegar el piso era el papá del ingeniero, tenía 70 años y todavía trabajaba bien, por eso digo que sí podría trabajar a esa edad”. Samuel

“yo pienso que a los 70 todavía podemos estar así bien haciendo cosas, con buena salud y en la disposición de [decir] ‘si quiero trabajar, trabajo, y si no quiero trabajar, no trabajo; y si quiero irme de vacaciones, irme de vacaciones’”. Edith

4.9 Cuatro historias paradigmáticas sobre el ahorro para el retiro

Del total de los entrevistados (20), fueron seleccionadas cuatro personas, cuyas historias resultan paradigmáticas por expresar la problemática existente en el tema de pensiones, tanto en términos de cobertura como de suficiencia. Las entrevistas y la estimación de la pensión de cada uno de ellos se realizaron durante 2018 y 2019, por lo que son previos a la reforma a la LSS de diciembre de 2020 que entró en vigor a partir de enero de 2021. Por esa razón, de manera complementaria se agrega en cada caso un apartado señalando el impacto que la citada reforma tendría tanto en términos de cobertura como de suficiencia. Para la estimación de la pensión se utilizaron las calculadoras de pensión de la CONSAR vigentes en 2019. La metodología de la calculadora para la generación AFORE-IMSS, que fue la base para realizar las estimaciones, se describe en el anexo cinco de este libro.

4.9.1 Edith. Un caso de éxito en la trayectoria laboral

Edith es una empleada del sector financiero, profesionista y podría decirse que la usuaria “ideal” del sistema de cuentas individuales, porque la totalidad de su trayectoria laboral se ha desarrollado en la formalidad y ha cotizado a la seguridad social desde que empezó a trabajar, a sus 23 años de edad.

En los 14.5 años de experiencia laboral no ha atravesado por periodos de desempleo ni de inactividad laboral mayores a un mes, puesto que refiere haberse cambiado de empleo solo cuando tenía otro asegurado.

Desde el punto de vista de su trayectoria laboral, es un caso de éxito en cuanto a la densidad de cotizaciones, ya que ha laborado en la formalidad el cien por ciento de su tiempo, sin embargo, de ese tiempo, ocho meses trabajó cotizando bajo el esquema de seguridad social estatal ISSSTESON, que, siendo un régimen especial de reparto, no es compatible con el esquema de cuentas individuales (AFORE). Por lo que su DC para el régimen de cuentas individuales es de 95.4% habiendo cotizado en el SAR 13.83 años (721 semanas) de los 14.5 años (756 semanas) trabajados. La [Tabla 4.1](#) Muestra un resumen de su trayectoria laboral y del tiempo de cotización.

Tabla 4.1 Trayectoria laboral. Edith

	Duración (años)	Giro de la empresa	Cotización a la SS/ Institución	Salario Mensual (\$)*	
				Inicial	Final
Empleo 1	9.16	Construcción	Sí/IMSS	6 000	18 000
Empleo 2	0.66	Gobierno (estatal)	Sí/Isssteson	18 000	18 000
Empleo 3	3 .00	Construcción	Sí/IMSS	25 000	25 000
Empleo 4	1.75	Servicios financieros	Sí/IMSS	20 000	20 000

* Pesos mexicanos en valores corrientes. La información se obtuvo en entrevista por lo que las cifras de salario inicial y final conllevan un margen de error debido al sesgo de memoria.

Fuente: elaboración propia con base en los datos obtenidos en la entrevista.

Bajo las condiciones de la LSS 1973, ella habría cumplido ya el tiempo de cotización (500 semanas) requerido por dicho ordenamiento para ser acreedora a una pensión al llegar la edad de retiro. Bajo la LSS 1995, anterior a la reforma de 2020, ella tendría que haber reunido 528 semanas más (el equivalente a 10 años laborados) para estar en la condición de ser beneficiaria de una pensión contributiva.

En virtud de la reforma de 2020 a la LSS, que descontó 250 semanas al tiempo de cotización requerido para obtener una PC, bastará con que acumule 278 semanas más a sus aportaciones.

A pesar de su récord impecable en la formalidad, y que muestra optimismo respecto a su estado de salud presente y futuro, denota cierta incertidumbre respecto a si logrará reunir las condiciones para ser beneficiaria de una pensión contributiva, escenario que considera solo “probable”, pero no se anima a señalar como “muy probable”.

Suficiencia

Edith ha tenido cuatro empleos con un salario promedio de \$20 250 pesos mensuales. Su salario base de cotización (a septiembre 2018) registrado ante el IMSS era de \$22 800 pesos mensuales. Si atendemos al promedio de ingresos de la población ocupada en México, Edith percibe un ingreso considerablemente mayor, lo

que le permite, según su propia opinión, cubrir con suficiencia sus gastos más necesarios y ser una mujer económicamente autosuficiente.

Su estado de cuenta del SAR, a abril de 2018, muestra un saldo de \$203 482 pesos y que, si mantiene su monto actual de ahorro y decidiera pensionarse a los 65 años, recibiría una mensualidad aproximada de \$4 376 pesos, basado en su aportación de \$1 485.13 pesos mensuales. El estado de cuenta de la AFORE refiere también, a través de un termómetro del ahorro, que el nivel de ahorro que tiene actualmente es “insuficiente” y que si quisiera mejorar el ahorro para obtener una mensualidad de \$6 564 pesos, necesitaría ahorrar \$1 170.94 pesos más cada mes, es decir, tendría que ahorrar 80% más de lo que ahorra actualmente para recibir una pensión 50% mayor que su pensión estimada.

Con los datos obtenidos, tanto de su trayectoria laboral como del saldo acumulado en el SAR, se realizaron diversas estimaciones utilizando la calculadora de la CONSAR. Para la estimación, se utiliza el SBC mensual actual que es de \$22 800 pesos y el saldo acumulado en su cuenta individual hasta el 30 de abril de 2018 de \$203 482.65 pesos; en el primer escenario se considera un rendimiento real (antes de comisiones) de cuatro por ciento y en el segundo de cinco por ciento. En el primer caso se obtuvo una pensión estimada de \$5 230⁶⁸ pesos y en el segundo de \$6 327 pesos, lo que representa el 22.9% y 27.8% del salario base de cotización. Es decir, que Edith, en caso de reunir el tiempo de cotización y habiendo manteniendo un salario y un nivel de aportaciones constantes, al llegar a los 65 años estaría recibiendo una pensión de menos de la cuarta parte de su sueldo en el primer escenario, o menos de la tercera parte de su sueldo en el segundo caso. Esta estimación es coincidente con los pronósticos de la tasa de reemplazo que se hacen para México. En la [Tabla 4.2](#) se observa un resumen de estas estimaciones.

Tabla 4.2 Estimación de pensión. * Edith

Datos al 30/04/2018

SBC = \$22,800, Saldo acumulado= \$203,482.65

Pensión estimada en el estado de cuenta (abril 2018): \$4 376 mensuales

AFORE	Rendimiento real antes de comisiones	
	4%	5%
Monto acumulado estimado al llegar a los 65 años	\$1 045 331	\$1 264 619
Saldo actual más aportaciones futuras	\$616 271	\$616 271
Rendimientos netos futuros	\$429060	\$648 347
Pensión Mensual Estimada	\$5230.00	\$6327.00
Pensión estimada respecto al SBC (%) TR	22.9%	27.8%

*La estimación de la pensión corresponde al primer año en la modalidad de retiro programado.

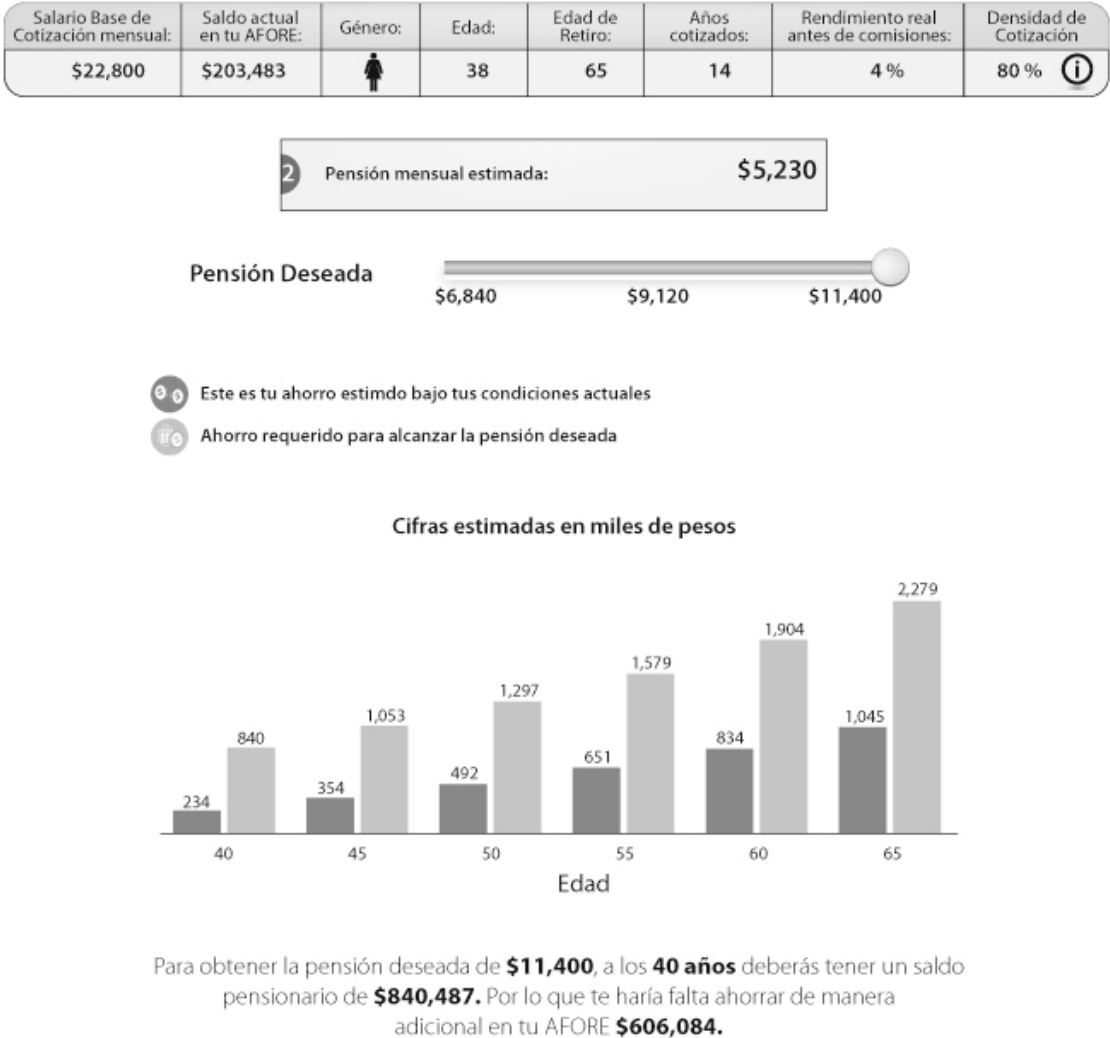
Fuente: elaboración propia con base en los datos obtenidos en la entrevista y en estimaciones realizadas en la calculadora de la CONSAR para trabajadores AFORE.

⁶⁸ La diferencia con lo señalado en su estado de cuenta obedece en parte a que en la estimación de la calculadora de la Comisión Nacional de Ahorro para el Retiro (CONSAR) se presentan los datos antes del cobro de comisiones de las AFORE.

Es importante considerar que esta proyección está sujeta a dos condiciones: 1) haber cumplido con el tiempo de cotización, manteniendo un SBC de cotización igual o similar; y 2) que los fondos de pensiones tengan un rendimiento positivo del cuatro o cinco por ciento real en promedio.

Si Edith quisiera tener una tasa de reemplazo del 50%, es decir, obtener una pensión de la mitad de su actual SBC, \$11 400 pesos mensuales deberían ahorrar \$3 268 pesos más al mes en el primer escenario (rendimiento real del cuatro por ciento) y \$2 326 pesos mensuales más en el segundo caso (rendimiento del cinco por ciento), para acumular un saldo total de \$2 279 000 pesos al llegar a la edad de retiro (65 años). Para ello, como se muestra en la [Figura 4.1](#), al llegar a los 40 años (en 2020) debería tener un fondo de \$840 487 pesos en lugar de los \$234 000 que tendrá, como lo señala la calculadora CONSAR. Es decir, es un escenario muy poco probable, incluso aunque realizara ahorro voluntario.

Figura 4.1 Estimación de pensión deseada del 50 por ciento de SBC. Edith



Fuente: imagen obtenida de la calculadora de la CONSAR⁶⁹ con base en datos obtenidos en entrevista.

⁶⁹ <http://www.consar.gob.mx/gobmx/Aplicativo/calculadora/imss/CalculadoraIMSS.aspx> consultada 30/10/2018, véase también el Anexo 5 de este documento.

Bajo el régimen de la LSS 1973, es decir, si la entrevistada hubiera empezado a cotizar antes del 1º de julio de 1997, considerando como supuestos que continuaría realizando aportaciones periódicas hasta llegar a los 65 años de edad y que su SBC y densidad de cotizaciones (DC) se mantendría constante (95.4%), la cuantía de la pensión por vejez sería muy cercana al cien por ciento de su salario base de cotización.

De forma ilustrativa, suponiendo una DC y SBC similares durante su trayectoria laboral, a 2019, la pensión mensual estimada de Edith con la vieja LSS sería de alrededor de \$24 920 pesos en el caso de que no hubiera beneficiarios y de \$25 086 pesos en el caso de que sí los hubiera.⁷⁰

Como se aprecia en la [Tabla 4.3](#), bajo el régimen anterior (LSS de 1973) y considerando la regularidad de su trayectoria laboral en la formalidad, ella podría haber mejorado la cuantía de la pensión haciendo uso de la continuación voluntaria al régimen obligatorio del IMSS, conocido como “modalidad 40”, y recibir la pensión topada, es decir la máxima pensión otorgada por el IMSS que asciende a 25 UMA (en valores de 2019 esa cantidad equivale \$64 500 pesos mensuales, esto es 2.8 veces el SBC de Edith).

Tabla 4.3 Estimación de pensión con base en las condiciones de la LSS de 1973. Edith

SBC = \$22 600

LSS 73	Sin beneficiarios	Con beneficiarios
Pensión Mensual Estimada al llegar a los 65 años	\$24 920.98	\$25 086.00
Cuantía de pensión por vejez (%)	100	100
Modalidad 40	\$64 500	\$64 500

Fuente: elaboración propia con base en los datos obtenidos en la entrevista y en estimaciones realizadas en la calculadora de la CONSAR para trabajadores IMSS bajo régimen de la LSS de 1973.

Edith, bajo el régimen de capitalización individual, estaría recibiendo solo una quinta parte de lo que pudiera haber obtenido como monto de pensión bajo el régimen de reparto (LSS 1973), mientras las estimaciones con base en la calculadora de la CONSAR señalan que, una vez cumplidos los requisitos de cotización y considerando una trayectoria laboral continua, además de un nivel de rendimientos reales de los fondos de pensiones de entre el cuatro y cinco por ciento, ella estaría percibiendo menos de una tercera parte de su SBC.

¿En qué cambia la reforma de 2020 a la LSS las estimaciones de Edith respecto a la suficiencia de su pensión?

El incremento de las aportaciones a las cuentas individuales, que pasará gradualmente de 6.5 a 15% mejorará eventualmente la tasa de reemplazo estimada para México, por lo que, sí el nivel salarial y de DC de Edith permanece constante, en el largo plazo su TR mejorará, de lo contrario, podría acogerse al beneficio de la PG.

⁷⁰ El cálculo ha sido realizado considerando una ayuda asistencial equivalente al 15% con base en el art. 164 Fracción IV de la Ley del Seguro Social de 1973.

Considerando su salario y suponiendo que este se ha mantenido constante, ella entraría en la categoría de trabajadores con SBC superior a 5 veces la UMA, en ese rango salarial, de acuerdo a la tabla de la PG (Art. 170 LSS) y habiendo cumplido el requisito de tiempo de cotización, podría obtener un monto de pensión de entre el 26 y 38% de su último sueldo (equivalente a 8 UMA), cantidad que aún seguiría siendo insuficiente para conservar su calidad de vida en la vejez, pero que le garantizaría por lo menos un ingreso mínimo para el financiamiento de sus años de retiro.

4.9.2 Gustavo. Un caso de éxito en la trayectoria laboral

Gustavo es un empleado del sector del transporte, es profesionista y ha cursado recientemente un posgrado en finanzas. Al igual que Edith, él es el “usuario tipo” sobre el que está diseñado el sistema de pensiones de capitalización individual, ya que ha laborado desde sus 22 años, en empleos formales donde ha cotizado a la seguridad social de manera casi ininterrumpida.

En sus 15 años de experiencia laboral ha atravesado por dos breves periodos de desempleo de menos de tres meses. Desde el punto de vista de su trayectoria laboral, es un caso de éxito en cuanto a la densidad de cotizaciones, ya que ha laborado en la formalidad el cien por ciento de su tiempo, por lo que su DC para el régimen de cuentas individuales es de cien por ciento habiendo cotizado en el SAR 15.1 años (787 semanas).

Bajo las condiciones de la LSS 1973, él habría cumplido ya el tiempo de cotización (500 semanas) requerido por dicho ordenamiento para ser acreedor a una pensión al llegar la edad de retiro. Con la LSS 1995, antes de la reforma, tendría que reunir 462 semanas más (casi nueve años) para estar en la condición de ser beneficiario de una pensión contributiva. Pero con la reforma de 2020, bastará con que acumule en su cuenta 212 semanas más para poder ser acreedor a una PC por vejez.

Sus antecedentes en la formalidad laboral le hacen tener una alta expectativa de que logrará reunir las condiciones para ser beneficiario de una pensión contributiva, sin embargo, a pesar de ello dice no contar con eso para financiar su futura vejez, ya que por su nivel de ingresos eso no le permitiría mantener su calidad de vida actual. Esta razón lo ha llevado recientemente a buscar incorporarse a un plan privado de pensiones, a través de la empresa para la cual trabaja y a realizar inversiones de largo plazo en la bolsa de valores.

Suficiencia

Como se muestra en la [Tabla 4.4](#), Gustavo ha tenido cuatro empleos en los que ha tenido un salario promedio de \$82 200 pesos mensuales y, aunque en 2018 era de \$100 000 pesos mensuales, su salario base de cotización registrado ante el IMSS en ese año era de \$60 450 pesos mensuales, debido a que ese es el equivalente a 25 salarios mínimos, cantidad tope con la que el IMSS permite cotizar a la seguridad social. Si atendemos al promedio de ingresos en México de la población ocupada, Gustavo percibe un ingreso considerablemente mayor, lo que le permite, como él mismo lo menciona, cubrir con suficiencia sus gastos actuales.

Su estado de cuenta del SAR, a agosto de 2018, refiere que tiene un saldo de \$484 727.85 pesos con una aportación mensual de \$3 997 pesos. Aunque en los estados de cuenta de otras AFORE se hace un cálculo de la pensión estimada y hay un termómetro de suficiencia del ahorro para el retiro, en su estado de cuenta AFORE no se maneja esta información. Sin embargo, este documento indica que es posible conocer esta estimación a través de una aplicación para celular o en la página web de la AFORE.

Tabla 4.4 Trayectoria laboral. Gustavo

	Duración (años)	Giro de la empresa	Cotización a la SS/ Institución	Salario inicial	Final
Empleo 1	1.0	Comunicaciones	Sí/IMSS	3 200	3 200
Empleo 2	3.6	Construcción	Sí/IMSS	8 000	20 000
Empleo 3	4.8	Transporte	Sí/IMSS	11 000	29 000
Empleo 4	5.7	Transporte	Sí/IMSS	60 000	100 000

Fuente: elaboración propia con base en los datos obtenidos en la entrevista (2018).

Con los datos obtenidos tanto de su trayectoria laboral como del saldo acumulado en el SAR se realizaron diversas estimaciones utilizando la calculadora de la CONSAR, mismas que se muestra en la [Tabla 4.5](#). En cada caso se utiliza para la estimación el SBC mensual de \$60 450 pesos, y el saldo acumulado hasta el 30 de agosto de 2018 (\$484 727.85 pesos); en el primer escenario se considera un rendimiento real (antes de comisiones) de cuatro por ciento y en el segundo de cinco por ciento, en el primer caso se obtuvo una pensión estimada de \$13 744 pesos y en el segundo de \$16 657 pesos, lo que representa el 22.7 y 27.6% del salario base de cotización.

Tabla 4.5 Estimación de pensión. Gustavo

Datos al 30/08/2018

SBC = \$64 050

Saldo acumulado= \$484 727.85

AFORE	Rendimiento real antes de comisiones	
	4%	5%
Monto acumulado estimado al llegar a los 65 años	\$2 567 300	\$3 111 343
Saldo actual más aportaciones futuras	\$1 490 616	\$1 490 616
Rendimientos netos futuros	\$1 076 684	\$1 620 727
Pensión Mensual Estimada	\$13 744	\$16 657
Pensión estimada respecto al SBC (%) TR	22.7%	27.6%

*La estimación de la pensión corresponde al primer año en la modalidad de retiro programado.

Fuente: elaboración propia con base en los datos obtenidos en la entrevista y en estimaciones realizadas en la calculadora de la CONSAR para trabajadores AFORE-IMSS.

Lo anterior indica que Gustavo, en caso de reunir el tiempo de cotización y manteniendo un salario y un nivel de aportaciones constantes, al llegar a los 65 años estaría recibiendo una pensión de menos de la cuarta parte de su SBC en el primer caso y menos de la tercera parte en el segundo supuesto. Pero en relación con su sueldo actual representarían el 13.7 o 16.7% respectivamente.

Es importante considerar que para esta estimación se deben cumplir dos condiciones: 1) que se haya cumplido con el tiempo de cotización manteniendo su SBC y 2) que los fondos de pensiones tengan un rendimiento positivo del cuatro o cinco por ciento en promedio.

La [Figura 4.2](#) muestra que si Gustavo quisiera tener una tasa de reemplazo del 50%, es decir, obtener una pensión de la mitad de su actual SBC que equivale a \$30 225 pesos, debería ahorrar voluntariamente \$7 977 pesos mensuales más en el primer escenario (rendimiento real del cuatro por ciento) y \$5 674 pesos mensuales más en el segundo caso (rendimiento del cinco por ciento), para acumular un saldo total de \$5 646 000 pesos al llegar a la edad de retiro (65 años). Para ello, al llegar a los 40 años (dentro de dos años) debería tener un fondo de \$2 063 473 pesos en lugar de los \$573 000 que tendrá, como lo muestran las estimaciones de la calculadora CONSAR. Es decir, es un escenario muy poco probable, incluso aunque realizara ahorro voluntario.

Figura 4.2 Pensión deseada del 50 por ciento de SBC. Gustavo

Salario Base de Cotización mensual:	Saldo actual en tu AFORE:	Género:	Edad:	Edad de Retiro:	Años cotizados:	Rendimiento real antes de comisiones:	Densidad de Cotización
\$60,450	\$484,728		38	65	15	4 %	80 %

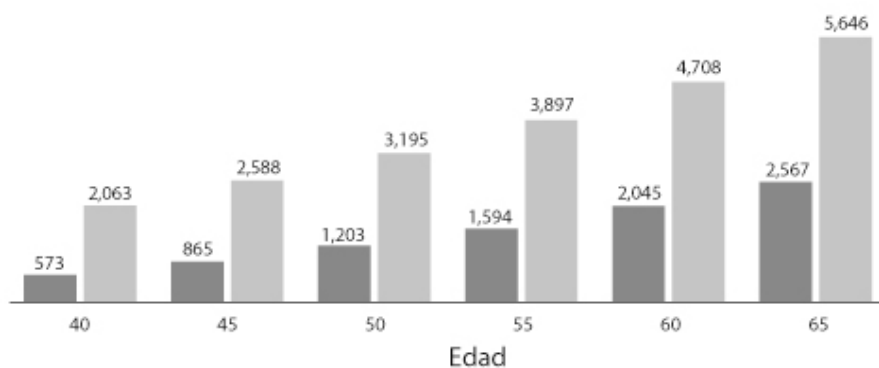
2 Pensión mensual estimada: **\$13,744**

Pensión Deseada

\$18,135 \$24,180 \$30,225

- Este es tu ahorro estimado bajo tus condiciones actuales
- Ahorro requerido para alcanzar la pensión deseada

Cifras estimadas en miles de pesos



Para obtener la pensión deseada de **\$30,225**, a los **40 años** deberás tener un saldo pensionario de **\$2,063,463**. Por lo que te haría falta ahorrar de manera adicional en tu AFORE **\$1,490,382**.

Fuente: imagen obtenida de la calculadora de la CONSAR, estimación realizada con base en datos obtenidos en entrevista.

La calculadora de la CONSAR refiere que si Gustavo quisiera recibir el cien por ciento de su SBC (\$60 450) como pensión al llegar a los 65 años debería ahorrar voluntariamente \$18,315 pesos mensuales más, en el caso de que el rendimiento fuera del cinco por ciento; o bien \$22 605 pesos mensuales en el caso de que el rendimiento fuera del cuatro por ciento. Esta situación le parece posible debido a que dicha cantidad representaría aproximadamente la quinta parte de su sueldo neto, sin embargo, prefiere aportar esta cantidad a un fondo de pensiones privado, opción que considera más confiable y más rentable que depositarlo en las AFORE.

Bajo el régimen de la LSS 1973, es decir, si él hubiera empezado a cotizar antes del 1º de julio de 1997, y bajo el supuesto que continuara realizando aportaciones periódicas hasta llegar a los 65 años de edad y tanto su DC como su SBC se mantuvieran constantes, la cuantía de la pensión por vejez sería muy cercana al cien por ciento de su SBC; por lo que la calculadora de la CONSAR estima que su pensión mensual, al llegar a la edad de retiro, sería de alrededor de \$71,595 pesos en el caso de que hubiera beneficiarios y de \$67,099 en el caso de que no los hubiera, tal como lo muestra la [Tabla 4.6](#).

Para esta estimación se considera, con base en el Art. 164 fracción IV de la Ley del Seguro Social de 1973, una ayuda asistencial del quince por ciento, que cada año en el mes de noviembre se paga y equivale a un mes de pensión por concepto de aguinaldo; además se considera que se continuará cotizando al Seguro Social hasta cumplir 60 años de edad. Asimismo, se agregan 52 semanas por cada año adicional y el salario mínimo se actualiza de acuerdo con una proyección de la inflación.

Tabla 4.6 Estimación de pensión con base en las condiciones de la LSS de 1973. Gustavo

Salario Promedio de cotización = \$60,450 (2018)

LSS 73	Sin beneficiarios	Con beneficiarios
Pensión Mensual Estimada al llegar a los 65 años	\$67,099	\$71,595
Cuantía de pensión por vejez (%) respecto al SBC	100	100

Fuente: elaboración propia con base en los datos obtenidos en la entrevista y en estimaciones realizadas en la calculadora de la CONSAR para trabajadores IMSS bajo régimen de la LSS de 1973.

Con su trayectoria laboral, Gustavo, bajo las condiciones de la LSS de 1973 podría haberse pensionado por cesantía en edad avanzada desde los 60 años, recibiendo el 75 por ciento de su sueldo base de cotización.⁷¹

Gustavo, bajo el régimen de la LSS de 1973, hubiera recibido alrededor del 70% de su salario nominal, debido al tope establecido de 25 UMA. En cambio, bajo el régimen de capitalización individual, las estimaciones de la calculadora de la CONSAR señalan que una vez cumplidos todos los requerimientos de cotización, trayectoria laboral y SBC constante, en el mejor de los escenarios (rendimientos reales de cinco por ciento) estaría recibiendo una quinta parte de lo que pudiera haber obtenido como monto de pensión bajo el régimen de reparto previo.

⁷¹ Se incrementa en cinco por ciento cada año de edad (de los 60 a los 64) hasta llegar al 100% a los 65 años. Dicho de otro modo, si bajo el régimen anterior optara por la cesantía a los 61 años podría haber recibido el 80% de su SBC; si lo hiciera a los 62 años le correspondería el 85% de su SBC y así sucesivamente hasta llegar al 100% a los 65 años.

¿En qué cambia la reforma de 2020 a la LSS las estimaciones de Gustavo respecto a la suficiencia de su pensión?

El incremento de las aportaciones a las cuentas individuales, que pasará gradualmente de 6.5 a 15%, mejorará eventualmente la tasa de reemplazo, por lo que, si el nivel salarial y de DC de Gustavo permanece constante, en el largo plazo su TR mejorará.

Considerando su salario y suponiendo que este se ha mantenido constante, evidentemente él no sería candidato para la PG, ya que incluso la cantidad tope de la pensión garantizada sería inferior a su pensión estimada.

4.9.3 Samuel. Un caso de baja densidad de cotizaciones

Samuel es un trabajador del sector de la construcción. Su ocupación es pegador de piso, de acuerdo con lo que él señala. Aunque ha mencionado que trabaja algunas veces con patrón, la mayor parte del tiempo labora por su cuenta; tiene más de 20 años dedicándose a esta actividad, desde que llegó a la ciudad. Anteriormente, trabajó, desde los siete años, en el campo, tanto en las tierras de familiares como de vecinos; de modo que puede decirse que empezó a trabajar de manera más formal a los 15 años de edad.

En sus 37 años de experiencia laboral nunca ha cotizado al IMSS por más de 4 meses seguidos, ya que solo lo dan de alta en el seguro social por los breves periodos de tiempo que trabaja con patrón en alguna obra (construcción), y puesto que prefiere trabajar por su cuenta porque obtiene mejores ingresos, esos periodos duran por lo general entre uno y dos meses.

La primera vez que cotizó al seguro social fue en 2000 y desde entonces ha cotizado a la seguridad social, según él mismo señala, tres meses por año aproximadamente, lo que haría un total de 54 meses (18 años * 3 meses), equivalentes a 4.5 años o 234 semanas cotizadas. Por lo que su densidad de cotizaciones en el SAR es de aproximadamente 12%, ya que ha laborado en la formalidad solo 4.5 años de los 37 años que lleva activo.

Bajo las condiciones de la LSS 1973 y considerando su edad (52 años), él habría tenido alguna posibilidad de reunir el tiempo de cotización requerido (500 semanas) por dicho ordenamiento para ser acreedor a una pensión al llegar la edad de retiro; aunque esta posibilidad fuera remota debido a su historia laboral. Bajo el régimen anterior podría haber utilizado el régimen de continuación voluntaria,⁷² lo que le habría permitido seguir cotizando durante 266 semanas más para completar las semanas exigidas, incluso laborando de manera independiente.

Sin embargo, al haberse dado de alta en el IMSS apenas en el año 2000, forma parte de los trabajadores de la generación AFORE; además, bajo el régimen actual de la LSS de 1995 reformada en 2020, le faltan 766 semanas de cotizaciones para llegar a las 1 000 semanas requeridas, lo cual lo lleva a no tener una expectativa de recibir una pensión contributiva. En cambio, refiere que le gustaría poder trabajar hasta los 68 años,⁷³ por lo

⁷² La continuación voluntaria en el régimen obligatorio te permite, una vez que has causado baja por pérdida de la relación laboral con el patrón y previo el cumplimiento de algunos requisitos, seguir cotizando de manera independiente para completar las semanas de cotización faltantes.

⁷³ El programa de pensión para el bienestar de los adultos mayores (PBAM) es conocido coloquialmente como “65 y más”, debido a que es el nombre que tenía previamente, y a que el apoyo se ha otorgado, la mayoría de los años, a los adultos(as) mayores de 65 años o más. Sin embargo, inicialmente el programa beneficiaba a las personas a partir de 70 años, pero durante 2018 y 2019 se otorgó a los adultos(as) mayores de 68 años o más, aunque en las comunidades indígenas seguía siendo a partir de los 65 años.

menos “hasta que llegue la ayuda del 65 y más” para los adultos mayores, es decir, hasta que esté en posibilidad de ser beneficiario del Programa de Pensión para el Bienestar de los Adultos Mayores (PBAM) operado por la Secretaría del Bienestar.

Suficiencia

Samuel se ha desempeñado a lo largo de su vida en dos actividades laborales, la primera como trabajador del campo y la segunda como pegador de piso, esta última durante dos décadas, algunas veces como trabajador asalariado y otras como trabajador independiente. Su ingreso mensual promedio es muy variable, va de los diez a los quince mil pesos mensuales o más, dependiendo sobre todo de la época del año. Su salario base de cotización durante los lapsos que ha cotizado, como él mismo cuenta, ha sido con el salario mínimo. Si atendemos al promedio de ingresos en México de la población ocupada, Samuel percibe un ingreso mayor al promedio, aunque esto es muy variable por la naturaleza de su actividad laboral. Sin embargo, él considera que cuando tiene trabajo su ingreso es suficiente para cubrir sus necesidades y las de su familia, compuesta por su esposa y cuatro hijos. La [Tabla 4.7](#) muestra un resumen de su trayectoria laboral.

Tabla 4.7 Trayectoria laboral. Samuel

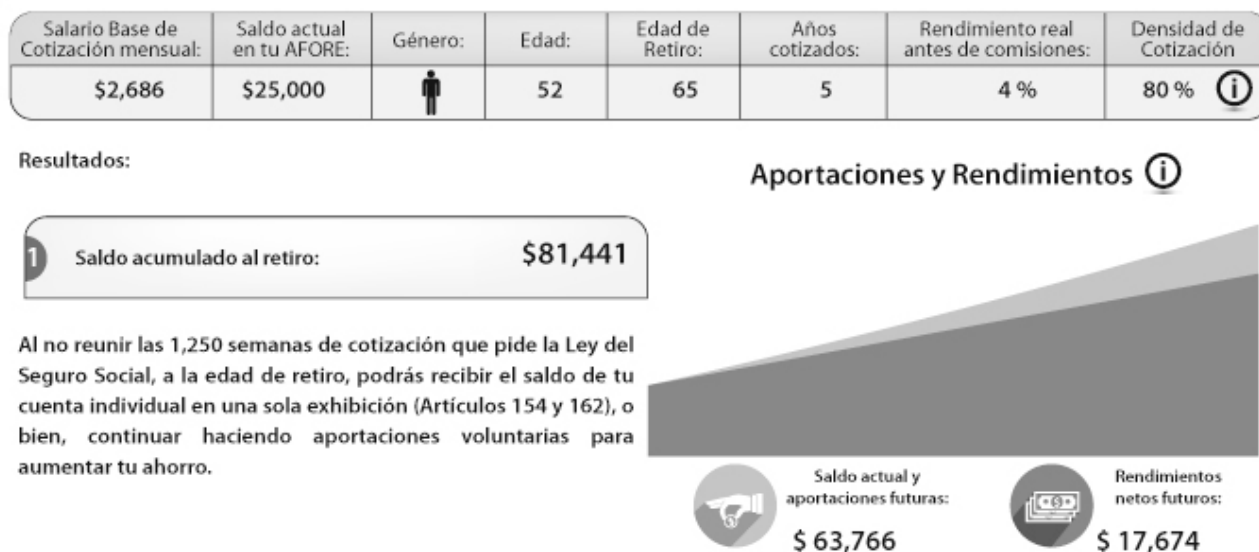
	Duración (años)	Giro de la empresa	Cotización a la SS/ Institución	Salario Inicial	Final
Empleo 1	17	Agrícola	No	\$2,000	\$5000
Empleo 2	20	Construcción	Sí/IMSS por temporadas	Variable	\$10 000 a \$15 000

Fuente: elaboración propia con base en los datos obtenidos en la entrevista.

Aunque no tiene estado de cuenta de su AFORE, ya que indica que los recibe ocasionalmente y no los guarda, señala que a diciembre del año 2017 tenía un saldo acumulado de \$25 000 pesos y que nunca le ha puesto interés al tema de las AFORE porque piensa que no recibirá ninguna pensión y duda de que ese dinero que se señala en su estado de cuenta como monto acumulado lo pueda recuperar en algún momento.

Con los datos obtenidos, tanto de su trayectoria laboral como del saldo que señala tener acumulado en el SAR, se realizó una estimación en la calculadora de la CONSAR utilizando para la estimación el equivalente a un salario mínimo mensual como SBC, es decir \$2 686.14 pesos (para 2018) y el saldo acumulado hasta al 30 de diciembre de 2018 (\$25 000 pesos); en este caso, como se observa en la [Figura 4.3](#), y puesto que la densidad de cotización es muy baja, la calculadora de la CONSAR no arroja una estimación de pensión, sino la estimación del monto acumulado al llegar a los 65 años, con la advertencia de que el escenario futuro será una negativa de pensión, es decir, que al no lograr el tiempo de cotización requerido se realizará la devolución del monto acumulado en su cuenta individual en una sola exhibición al llegar la edad de retiro.

Figura 4.3 Estimación en la calculadora de pensiones CONSAR. Samuel



Fuente: imagen obtenida de la calculadora de la CONSAR, estimación realizada con datos obtenidos en entrevista.

Al llegar a los 65 años de edad, Samuel podrá exigir la devolución de sus ahorros (negativa de pensión) que en un escenario optimista respecto al rendimiento (cinco por ciento) serán de aproximadamente \$88 680 pesos, de los cuales \$63 766 pesos corresponderían a su ahorro y \$24 914 pesos a los rendimientos esperados, como se observa en la [Tabla 4.8](#). Con este monto o el que haya acumulado tendrá que financiar los aproximadamente 17 años o más que le queden por vivir según las estadísticas de esperanza de vida.

Tabla 4.8 Estimación de pensión. Samuel

SBC 2018 = \$2,686.14

Saldo acumulado al 30/12/2017= \$25,000

AFORE	Rendimiento real antes de comisiones	
	4%	5%
Monto acumulado estimado al llegar a los 65 años	\$81 441	\$88 680
Saldo actual más aportaciones futuras	\$63 766	\$63 766
Rendimientos netos futuros	\$17 674	\$24 914
Pensión Mensual Estimada SAR	--0--	--0--
Pensión Social (PBAM 68 y más) (2018)	\$1 275	

Fuente: elaboración propia con base en los datos obtenidos en la entrevista y en estimaciones realizadas en la calculadora de la CONSAR para trabajadores AFORE-IMSS.

El ahorro voluntario mejoraría en muy poco la situación de Samuel, ya que, de acuerdo con la calculadora de la CONSAR, aunque él ahorrara el cinco por ciento de su sueldo de cotización, que es el equivalente a \$134 pesos cada mes, lograría incrementar su cuenta en \$19 740 pesos si el rendimiento fuera del cinco por ciento o \$18 567 pesos si este rendimiento real fuera del cuatro por ciento.

Sin embargo, esta estimación sobre el monto acumulado estimado al llegar a los 65 años (véase [Tabla 4.8](#)) o sobre el ahorro voluntario que podría acumular (incluso en el escenario más conservador con cuatro por ciento de rendimiento) es demasiado optimista ya que se basa en supuestos que difícilmente se cumplirán.

En primer lugar, se basa en el supuesto de que Samuel tendrá una DC del 80%, lo cual no es posible de lograr considerando que actualmente, a 37 años de su trayectoria laboral tiene una DC del 12% y que la tendencia de la DC es que no aumenta, sino que disminuye conforme avanza el rango de edad a partir de los 40 años (INEGI, 2016).

En segundo lugar, parte del supuesto que los fondos de pensiones tendrán una rentabilidad de entre cuatro y cinco por ciento, lo cual es difícil de predecir, puesto que como se muestra en la [Tabla 2.6](#), la rentabilidad real histórica es del 4.48%, pero en los seis años que van de 2013 a 2018 la rentabilidad real promedio es de 0.08%.

En tercer lugar, es necesario considerar que en los 18 años que ha estado afiliado, él ha ahorrado solamente \$25 000 pesos y le faltan 13 años para cumplir 65. Por lo anterior, es difícil pensar que el monto estimado por la calculadora de la CONSAR para trabajadores IMSS será una cifra aproximada a la realidad. A lo anterior es necesario agregar que cada cinco años, en los periodos de desempleo o empleo informal, él puede retirar aproximadamente el diez por ciento de sus ahorros, situación que tampoco considera la calculadora de la CONSAR.

Bajo estas circunstancias, Samuel espera recibir apoyo del gobierno a través del PBAM, aunque también señala esperar que sus cuatro hijos lo apoyen económicamente, así como él apoya a sus padres que tienen más de 90 años, a quienes cuida, junto con sus hermanos, por turnos de 15 días cada dos meses en un pueblo cercano a la ciudad de Guadalajara.

Bajo el régimen anterior de la LSS 1973, que exigía solo 500 semanas de cotizaciones, Samuel podría haber tenido alguna posibilidad, aunque remota, de cotizar cinco años más y cumplir el requisito de tiempo de cotización; por sus escasos ahorros se habría hecho acreedor a la pensión garantizada que en 2019 ascendía a \$3 199 pesos.

¿En qué cambia la reforma de 2020 a la LSS las estimaciones de Samuel respecto a la suficiencia de su pensión?

El incremento de las aportaciones a las cuentas individuales, que pasará gradualmente de 6.5 a 15%, no mejorará de forma significativa el monto del ahorro que Samuel recibirá al llegar a los 65 años (negativa de pensión), esto es porque la aportación tripartita fija que se hace a la cuenta individual de los trabajadores con un salario igual a un salario mínimo es de 6.5%; donde el gobierno federal aporta (hasta 2022) una cantidad adicional que es variable por concepto de cuota social para los trabajadores que, como Samuel, cotizan con el salario mínimo. Lo cual suma un porcentaje total superior al 12% en las aportaciones (ver [Tabla 2.4](#)), de manera que para los trabajadores en este rango salarial el incremento porcentual en las aportaciones será de menos del 3%.

Por otra parte, si se considera la reforma de 2020 a los montos de la pensión garantizada, Samuel, habiendo cumplido el tiempo de cotización (1 000 semanas) solo podría recibir, en 2021, entre \$2 622 (60 años) y \$2 809 pesos (con 65 años), más el importe de la PBAM.

El bajo nivel de aportaciones y la edad de Samuel hacen que, incluso habiéndose disminuido el tiempo de cotización en 250 semanas a través de la reforma de 2020, resulte muy remota la posibilidad de obtener una PC por vejez, razón por la cual, solo puede aspirar a recibir la pensión social que en 2019 equivalía a menos de la mitad de un salario mínimo general.

4.9.4 Cristina. Un caso de trayectoria laboral discontinua

Cristina es una empleada del sector maquilador, tiene 32 años y empezó a laborar a los 18 años como empleada de una tienda de autoservicio. A lo largo de su trayectoria laboral ha tenido 18 empleos en diversos sectores (seguridad, comercio, maquila y servicios). Como se observa en la [Tabla 4.9](#) en la mayoría de ellos ha cotizado al IMSS, pero en ninguno de estos empleos (con seguridad social) ha permanecido por más de un año.

Tabla 4.9 Trayectoria laboral. Cristina

2005-2019	Duración (años)	Giro de la empresa	Cotización a la SS/ Institución	Salario Mensual	
				Inicial	Final
Empleo 1	0.5	Tienda de autoservicio	Sí/IMSS	4 800	4 800
Empleo 2	0.16	Seguridad privada	Sí/IMSS	3 600	3 600
Empleo 3	0.08	Maquila	Sí/IMSS	2 340	2 340
Empleo 4	0.5	Tienda de autoservicio	Sí/IMSS	3 600	4 050
Empleo 5	0.58	Seguridad privada	Sí/IMSS	3 750	3 750
Empleo 6	0.92	Construcción	No	13 000	13 000*
Empleo 7	0.25	Maquila	Sí/IMSS	3 150	3 150
Empleo 8	0.08	Limpieza	Sí/IMSS	4 000	4 000
Empleo 9	1	Cuenta propia/ventas	No	3 000	3 000
Empleo 10	0.16	Gasolinera	Sí/IMSS	3 700	3 700
Empleo 11	0.08	Preparación de alimentos	Sí/IMSS	6 000	6 000
Empleo 12	0.16	Tienda de autoservicio	Sí/IMSS	3 600	3 600
Empleo 13	0.58	Maquila	Sí/IMSS	6 400	6 400
Empleo 14	1.5	Cuenta propia/ventas	No	3 200	3 200
Empleo 15	0.25	Servicios/turismo	Sí/IMSS	3 900	3 900
Empleo 16	0.33	Comercio	Sí/IMSS	3 600	3 600
Empleo 17	0.16	Servicios/turismo	Sí/IMSS	3 900	3 900
Empleo 18	0.92	Maquila	Sí/IMSS	4 800	4 800

(*) Pago por destajo, se obtuvo un promedio entre mínimo (\$10 000) y Máximo (\$16 000)

Fuente: elaboración propia con base en los datos obtenidos en la entrevista.

En sus 14 años de trayectoria laboral ha atravesado por periodos de desempleo y de trabajo en la informalidad. En los primeros, indicó haberse dedicado a cuidar a su abuela, quien falleció recientemente, pero que estuvo más de 10 años “en cama”; más tarde a su madre quien padece de diabetes y de una lesión en la pierna; o a su pareja que tiene un padecimiento de depresión clínica. En cuanto a los periodos en la informalidad, señala haberse dedicado a vender productos de nutrición, frutas y antojitos. Estos trabajos por cuenta propia los ha realizado por iniciativa de su pareja y son las únicas actividades en las que ha permanecido por un año o más, aunque señala que prefiere trabajar donde tenga seguro social, ya que tiene la expectativa de obtener un crédito de vivienda por parte de Infonavit para construir o comprar “una casita”.

La trayectoria laboral de Cristina ha sido discontinua, entre todos sus empleos ha logrado acumular apenas 5.7 años de aportaciones a la seguridad social, por lo cual su densidad de cotizaciones es baja y su nivel de ahorro también es muy bajo, esto como resultado de su DC y de que en la mayoría de los empleos en donde se ha desempeñado ha ganado alrededor de dos salarios mínimos o menos.

Aunado a lo anterior, en dos ocasiones ha solicitado el “seguro de desempleo”, lo que ha mermado considerablemente su escaso fondo de ahorro para el retiro. Su DC para el régimen de cuentas individuales es de 41% tras cotizar en el SAR 5.7 años (298 semanas) de los 14 años (730 semanas) trabajados. Puesto que es una persona joven (32 años en 2019), ella podría llegar a reunir 19 años de cotizaciones si en adelante se mantiene trabajando constantemente en la formalidad, aunque debido a sus antecedentes de inestabilidad en su trayectoria laboral eso es incierto.

Sin embargo, bajo las condiciones de la LSS 1973, es decir, si hubiera empezado a cotizar antes del 1 de julio de 1997, a Cristina le harían falta 202 semanas para lograr el tiempo de cotización que se requería por este ordenamiento (500 semanas), por lo que a pesar de la irregularidad en sus contribuciones y suponiendo que siguiera cotizando de la misma manera (con una DC de 41%), tendría una alta probabilidad de llegar al final de su vida laboral con una pensión contributiva.

Sin embargo, bajo la LSS vigente, la posibilidad de concluir su vida laboral con una pensión es incierta, pues en 14 años apenas ha reunido menos de la tercera parte del tiempo de cotización requerido (1 000 semanas) para estar en la condición de ser beneficiaria de una pensión contributiva por vejez. Con la reforma a la LSS de 2020, sus posibilidades de llegar a cumplir el tiempo de cotización mejoraron un poco, ya que deberá cotizar 250 semanas menos de lo que establecía la LSS previamente (1,250 semanas), pero aún sigue siendo incierto.

A pesar de que al momento de la entrevista le faltaban 952 semanas de cotizaciones (y tras la reforma de 2020, 702 semanas), ella considera que sí tiene posibilidades de obtener una pensión al llegar la edad de retiro “siempre que su salud se lo permita”, pues muestra preocupación por su estado de salud futura debido a sus antecedentes genéticos (predisposición a la diabetes), hecho que le hace sentir incertidumbre sobre el futuro y cuestionarse hasta qué edad podrá seguir trabajando.

Suficiencia

Cristina ha percibido un salario promedio de \$4 488 pesos mensuales en su trayectoria laboral; y aunque desconoce con qué salario está inscrita actualmente al IMSS, tiene confianza en que no haya ninguna situación de subregistro. Ya que en otros trabajos (los dos que tuvo en seguridad privada) se dio cuenta que estaba inscrita al seguro social con un salario menor al que tenía realmente.

Si atendemos al promedio de ingresos de la población ocupada, ella percibe actualmente un ingreso menor al promedio en Sonora; sin embargo, su ingreso le permite, de acuerdo a su propia opinión, cubrir con suficiencia los gastos más necesarios del hogar que comparte con su madre, cuatro miembros de su familia y su pareja.

Cristina señala que nunca ha recibido en su domicilio el estado de cuenta de la AFORE, y que cuando lo ha necesitado para cobrar el seguro de desempleo ha tenido que acudir al banco para pedir que se lo impriman. Menciona que tiene un saldo de \$31 000 pesos, por lo que si mantiene esa tendencia en el ahorro y logra reunir las 1 000 semanas de cotización ella será una beneficiaria de la pensión garantizada (PG).

Con los datos obtenidos tanto de su trayectoria laboral como del saldo acumulado en el SAR se realizó una estimación utilizando la calculadora de la CONSAR, se consideró como SBC el de \$4 800 pesos (es su salario ordinario, pero desconoce con precisión su SBC y tampoco cuenta con estado de cuenta de sus aportaciones) y el saldo acumulado en su cuenta individual hasta el 30 de abril de 2019 (\$31 000 pesos), la estimación dio como resultado que Cristina, habiendo cubierto el tiempo de cotización, estaría recibiendo una pensión mínima garantizada (\$3 199 pesos a 2019) como se muestra en la [Tabla 4.10](#). Esta cantidad representa una tasa de reemplazo del 66% en relación con su sueldo actual. Es importante considerar que esta estimación, al igual que las anteriores, está sujeta a que se cumpla el tiempo de cotización, manteniendo un SBC de cotización igual o similar y que los fondos de pensiones tengan un rendimiento positivo del cuatro y cinco por ciento.

Tabla 4.10 Estimación de pensión. Cristina

Datos al 30/04/2019

SBC = \$4 800, Saldo acumulado= \$31 000

Pensión estimada de acuerdo a la calculadora de la CONSAR: \$3 198.81 mensuales

AFORE	Rendimiento real antes de comisiones	
	4%	5%
Monto acumulado estimado al llegar a los 65 años	\$341 400	\$425 760
Saldo actual más aportaciones futuras	\$183 251	\$183 251
Rendimientos netos futuros	\$158 149	\$242 508
Pensión Mensual Estimada	\$3 199	\$3 199
Pensión estimada respecto al SBC (%) TR	66.6%	66.6%

Fuente: elaboración propia con base en los datos obtenidos en la entrevista y en estimaciones realizadas en la calculadora de la CONSAR para trabajadores AFORE-IMSS.

Si se considera el efecto complementario de las pensiones sociales, Cristina recibiría una pensión contributiva (\$3 199) más una pensión social (\$1 250) que le proporcionarían aproximadamente, considerando los valores para 2019, \$4 448 pesos. Esta cantidad representaría un poco más del 90% (tasa de reemplazo) de su salario de referencia, por lo que para ella no significaría una caída drástica en su capacidad de consumo, es decir, estaría recibiendo una pensión con una tasa de reemplazo adecuada a su capacidad de consumo y nivel de ingreso.

En relación con lo que hubiera recibido con el régimen de la LSS anterior (1973), aunque fuera acreedora a una TR del 100% (situación poco probable debido a su irregular trayectoria), tendría una diferencia de menos del diez por ciento en la cuantía de la pensión.

Pero, ¿qué pasará si Cristina no logra reunir el tiempo de cotización requerido? La LSS vigente establece que al llegar a los 65 años recibirá por parte del IMSS una negativa de pensión y le será devuelto por parte de la AFORE su monto acumulado, integrado por las aportaciones tripartitas que hayan sido depositadas en su cuenta, más el rendimiento generado. La calculadora de la CONSAR señala que en un escenario de rendimiento del cuatro por ciento ella tendría un monto acumulado de \$341 400 pesos, mientras que en un escenario de rendimiento del cinco por ciento tendría una suma acumulada de \$425 760 pesos; sin embargo, al igual que en el caso de Samuel, esta estimación es demasiado optimista, ya que se basa en supuestos que difícilmente se cumplirán.

En primer lugar, se basa en el supuesto de que Cristina tendrá un DC del 80% lo cual será muy difícil de lograr considerando que actualmente, a 14 años de su trayectoria laboral, tiene una DC del 41% y que la tendencia de la DC no aumenta, sino que disminuye conforme avanza el rango de edad a partir de los 40 años (INEGI, 2016). En segundo lugar, parte del supuesto que los fondos de pensiones tendrán una rentabilidad de entre el cuatro y cinco por ciento, lo cual, como ya quedó expuesto en el caso de Samuel, es difícil de predecir considerando la rentabilidad real de los fondos de pensiones.

En tercer lugar, es necesario considerar que, en 14 años, ella ha ahorrado solamente \$31 000 pesos, que no es ni la décima parte del monto calculado en el escenario uno (con rentabilidad del cuatro por ciento); aunado a los otros dos factores, hace difícil creer que el monto estimado por la calculadora de la CONSAR para trabajadores IMSS sea una cifra real. A ello es necesario agregar que cada cinco años, en los periodos de desempleo o empleo informal Cristina ha hecho uso del “retiro por desempleo” disminuyendo aún más su saldo acumulado y semanas de cotización, situaciones que la calculadora de la CONSAR no considera.

Cristina recibirá entonces la cantidad que haya logrado acumular al llegar a 65 años y podrá ser beneficiaria de una pensión social, con ello deberá financiar los 18 años o más que le queden por vivir si la expectativa de vida estimada para las mujeres se cumple.

¿En qué modifica la reforma de 2020 a la LSS las estimaciones de Cristina respecto a la suficiencia de una pensión?

Conforme a la reforma de 2020, considerando que el salario de Cristina permaneciera constante, es decir, sin incrementos considerables, ella se ubicaría como beneficiaria de la PG en el primer rango de salario base de cotización que va de un salario mínimo a 1.99 UMA (ver en apéndice el Anexo 1. Tabla de la PG, Art. 170 de la LSS), entonces podría tener una TR de entre el 61 y 83%, si se agrega el efecto acumulado de la PBPAM su TR podría ser muy cercana al 100% (ver Tabla 3.4). Por lo que su capacidad de consumo y su calidad de vida no se verían afectadas, entonces, el principal obstáculo que tendrá que sortear Cristina es el tiempo de cotización.

5. ALTERNATIVAS DE SOLUCIÓN ¿CUÁL ES EL MODELO A SEGUIR?

Como ha quedado establecido en capítulos previos, tanto a nivel nacional como en el estado de Sonora, la posibilidad de obtener una pensión por vejez en la modalidad de renta vitalicia o retiro programado es muy escasa, más de lo que era a través del sistema de reparto anterior.

Incluso para quienes hayan tenido una trayectoria laboral constante en la formalidad, la cuantía de la pensión será muy reducida en relación con el último salario de referencia, lo que generará un problema social de grandes proporciones y se agravará por las tendencias de envejecimiento poblacional. Ante tal escenario, es necesario preguntarse si existen alternativas de solución, y cuál es el esquema a seguir; o si es posible lograr mejores pensiones a través del régimen de capitalización individual y qué acciones deberían tomarse para lograr una mayor equidad.

En este capítulo se presenta una selección de las alternativas de solución que han propuesto organismos internacionales como el BID, la OCDE, la CEPAL, la OIT; así como de las aportaciones de estudiosos de la seguridad social en América Latina, cuyas investigaciones aportan evidencias sobre las experiencias de algunos países en sus esfuerzos por incrementar la cobertura y suficiencia de las pensiones.

El propósito es exponer acciones y medidas que han mostrado tener alguna efectividad en sus resultados, de tal manera que pudieran replicarse como un precedente o un punto de partida para México. Se presentan con la finalidad de mostrar la voluntad política y el interés social que existe en otros lugares del continente para actuar a favor del mejoramiento de las pensiones.

En algunos casos, el impacto de las medidas adoptadas para mejorar los sistemas de pensiones todavía no se puede cuantificar, ya sea porque son muy recientes y sus evaluaciones aún no se han realizado, o porque aún están siendo discutidas (como el uso de tablas de mortalidad unisex en Chile), pero son presentadas aquí porque aportan ideas innovadoras o lo que se considera buenas prácticas en cuanto al diseño del sistema de pensiones.

Es necesario identificar que existen por lo menos tres niveles en este problema, y en ese sentido, las distintas experiencias plantean soluciones que pueden ubicarse en cada uno de ellos:

I. Nivel macro: aspectos estructurales

Este nivel se relaciona con la economía global y las finanzas mundiales, aspectos en donde los Estados nacionales tienen cada vez menos capacidad de agencia. En este nivel también intervienen factores y condiciones asociados al mercado de trabajo, la oferta y demanda de mano de obra, la informalidad, los bajos salarios, la tendencia creciente a la precarización de las condiciones de trabajo, entre otros.

II. Nivel intermedio: el diseño del sistema

En este nivel se encuentra el marco legal que establece y regula el funcionamiento del sistema de pensiones, las disposiciones normativas que determinan bajo cuál esquema o modalidad funcionará el SAR, es decir, si se trata de un régimen de capitalización individual, de reparto o mixto; la implementación de las pensiones sociales y la generosidad o precariedad de las mismas; las disposiciones relacionadas con los requisitos para obtener una pensión por vejez (p. ej. semanas de cotización, edad de retiro, etc.) y el porcentaje de aportación, entre otros.

III. Nivel micro: factores individuales y de comportamiento

Se refiere a todos aquellos aspectos conductuales de los usuarios del SAR, es decir, los trabajadores que cotizan al sistema, a sus decisiones y al comportamiento en torno al ahorro para el retiro. En este nivel se considera la capacidad de agencia que tienen los trabajadores, a nivel individual, para influir en su ahorro para el retiro y tomar decisiones que afectan su futuro.

El problema que se ha planteado en este documento es complejo, por lo que no existe un método único, lineal o inequívoco que sea capaz de resolver el conjunto de las dificultades que de él se desprenden, tanto en términos de cobertura como de suficiencia, ya sea bajo el régimen de capitalización individual o de reparto. Varios países enfrentan diversos desafíos relacionados con el tema de las pensiones con características particulares en cada uno de ellos. Sin embargo, lo que ya ha quedado claro de la experiencia internacional es que bajo el régimen de capitalización individual los problemas de cobertura no se resolvieron y los de la suficiencia de las pensiones se agravaron generando una mayor desigualdad y empobrecimiento de las personas adultas mayores.

Las estimaciones realizadas para México, presentadas a manera de diagnóstico en los capítulos dos y tres, evidencian que los resultados de la reforma al sistema de pensiones, no serán esencialmente diferentes a lo ocurrido en el resto de los países que implementaron este esquema y que, por el contrario, existen condiciones más desfavorables (informalidad, tasa de aportación, ingreso salarial, entre otros) que podrían generar problemas sociales de mayor magnitud que los ocurridos en Chile y Argentina.

5.1 Estrategias para mejorar la cobertura

Básicamente, existen dos tipos de políticas para incrementar la cobertura de las pensiones. La primera de ellas, que ha sido la más utilizada en los países de ingreso bajo, se refiere a las pensiones no contributivas o pensiones sociales; la segunda consiste en incrementar el número de trabajadores que ahorran de forma regular en el SAR. Lo más efectivo es que ambas sean complementarias para lograr, en conjunto, los dos grandes objetivos de los sistemas de pensiones: evitar la pobreza en la vejez y el suavizar la caída en el consumo en la edad de retiro.

5.1.1 Las pensiones sociales, una forma rápida de incrementar la cobertura

Este tipo de solución ha mostrado ser eficaz en el corto plazo para dar protección social a quienes no estuvieron incorporados al mercado de trabajo o que trabajaron durante la mayor parte de su vida en la informalidad; pero en la práctica, de no realizarse modificaciones al sistema de pensiones, también resultará ser la única opción para

cubrir a aquellos trabajadores mexicanos que participaron en el mercado de trabajo formal de manera más regular, pero que no lograron acumular el tiempo de cotización necesario.

Como se señaló en el capítulo dos, en México, las pensiones no contributivas han resultado efectivas para incrementar el número de personas que tienen acceso a una pensión, especialmente en sectores de población a los que es difícil afiliarse al SAR, como las mujeres, los trabajadores no asalariados y los trabajadores de zonas rurales. El pilar solidario ha demostrado ser de utilidad para mejorar la situación de los adultos mayores más vulnerables; además, en el corto plazo, parece ser la única manera de asegurar un nivel de ingreso mínimo a las generaciones que no participaron del mercado de trabajo o que lo hicieron como informales o ahorradores irregulares.

Las pensiones sociales, como las que otorga el Programa para el Bienestar de los Adultos Mayores en México (PBAM), se han universalizado a partir de 2019. Lo cual, bajo el enfoque de derechos, parece una medida adecuada, ya que independientemente de la trayectoria laboral y de las decisiones u oportunidades que haya tenido una persona durante su ciclo de vida, el objeto del aseguramiento social contra la pobreza en la vejez debe ser el ciudadano, sin importar si participó o no en el mercado de trabajo, o el tipo de empleo que tuvo durante su etapa laboral activa.

A nivel internacional, las pensiones sociales, por su propósito, son conocidas también como “pensiones antipobreza”. Sin embargo, en México es cuestionable su capacidad para cumplir con el objetivo de “evitar el empobrecimiento”, puesto que el monto otorgado por las pensiones sociales, aunque se duplicó a partir de 2019 y se incrementó ligeramente en 2021, sigue siendo insuficiente para superar la línea de pobreza establecida por CONEVAL, a diferencia de lo que ocurre en otros países donde su monto sí supera o iguala la línea de pobreza mínima (establecida por cada país).

Por otra parte, a nivel internacional se plantean dudas sobre las consecuencias fiscales y económicas de esta política en el largo plazo. Algunos autores como Attanasio, Meghir y Otero (2011) sostienen que las pensiones sociales, cuando no están integradas con las contributivas, pueden desincentivar en mayor o menor medida la cotización al sistema contributivo; es por ello, agregan, que deben ir acompañadas de estrategias de complementariedad al esquema contributivo, estar dotadas de una fuerte institucionalidad que les otorgue sostenibilidad fiscal en el largo plazo y estar protegidas frente al ciclo político.

En conclusión, aunque el pilar solidario ha demostrado ser de gran utilidad para mejorar la situación de los adultos mayores más vulnerables, es insuficiente para evitar la pobreza en la vejez. Tampoco es un sustituto de las pensiones contributivas, cuya función es garantizar una tasa de reemplazo adecuada (suavizamiento del consumo) para un conjunto de ciudadanos (sobre todo de ingresos medios y medio-bajos) que muestran cierta capacidad de ahorro regular, pero que en la actualidad aportan con mucha irregularidad (si es que lo hacen) y para los cuales, la única solución a largo plazo que les permitirá mantener su calidad de vida en la vejez será mejorar las condiciones de ahorro en el SAR, pues carecen de capital o de otros bienes que les permitan vivir de sus rentas en el retiro.

5.1.2 Las pensiones contributivas, soluciones de mediano y largo plazo

Las políticas implementadas para mejorar la cobertura de las pensiones contributivas comprenden medidas muy diversas, tales como disminuir el costo de la seguridad social (el costo de ser formal), incrementar la fiscalización del mercado laboral, mejorar el conocimiento y la valoración de la seguridad social, incentivar la participación de empleados y empresas en los sistemas de pensiones, y desarrollar los mecanismos adecuados para la inclusión de

los trabajadores independientes o por cuenta propia. Estas medidas atacan la raíz del problema, que es el bajo ahorro previsional de los trabajadores. Sin embargo, debido a los largos períodos de acumulación que se necesitan para financiar una pensión, el efecto solo es palpable en el largo plazo.

Disminuir el costo de la seguridad social

Una reducción de las contribuciones a la seguridad social podría aumentar el porcentaje de trabajadores formales y por tanto el número de ahorradores en el SAR, por lo que una de las propuestas es disminuir el costo ser formal. Varios países han disminuido los costos de la formalidad para las empresas de tamaño pequeño con el objetivo de ayudarlas a estar en la legalidad, a través de políticas que reducen tanto sus obligaciones hacendarias y fiscales, como obligaciones en materia de seguridad social para la protección de sus trabajadores (Bosch et al., 2013).

Un ejemplo de estas políticas es el Sistema Integrado de Pagamento de Impostos e Contribuições das Microempresas e das Empresas de Pequeno Porte (SIMPLES) en Brasil. Esta estrategia rebaja las contribuciones a la seguridad social a cargo de los empleadores y las traslada a un impuesto sobre las ventas. Maloney, Fajnzylber y Montes-Rojas (2011) señalan que en Brasil esta política significó una reducción promedio del ocho por ciento en los costos de la formalidad para las empresas e incrementó el número de trabajadores formales entre el 10 y el 40%, es decir que la disminución en los costos de contratación permitió a las empresas pequeñas incrementar la fuerza laboral formal. Aunado a la reducción de los costos de la seguridad social, también se llevó a cabo un proceso de simplificación de normas, mediante el cual varios impuestos fueron agrupados en un único pago; esta estrategia también pudo tener efectos en la mayor formalidad. La experiencia de Brasil es un caso documentado de que las reducciones en los costos de ser formal pueden atraer las contribuciones de grupos tradicionalmente desligados de la seguridad social (Maloney et al., 2011).

Incorporar paulatinamente a la seguridad social a los trabajadores no asalariados, independientes o cuentapropistas

Los trabajadores no asalariados son un grupo tradicionalmente excluido de la seguridad social, esto se debe, en parte, al propio diseño de dichos sistemas y al mal funcionamiento del mercado de trabajo. Incorporarlos implica diseñar una ruta para establecer la obligatoriedad de cotización para todos los trabajadores, sin importar si son asalariados o no. Con lo anterior se pretende lograr que los no asalariados tengan los mismos subsidios y los mismos beneficios que los trabajadores asalariados, pero sin dejar de lado las particularidades del trabajo no asalariado. Este proceso implica introducir innovaciones en las maneras de contribuir, así como simplificarlas y flexibilizarlas (OCDE, 2016).

Diversos países están generando incentivos para incluir a estos trabajadores independientes, también llamados trabajadores por cuenta propia. La evidencia sugiere que han tenido un impacto positivo en la afiliación de dichos trabajadores. Sin embargo, debido a que la obligatoriedad en las contribuciones ha estado aunada a mecanismos simplificados de cotización y a una reducción en el costo de las contribuciones a la seguridad social, es difícil distinguir en qué medida los efectos en la afiliación obedecen a una u otra de las medidas implementadas.

En Brasil, Nagamine et al. (2013) refieren que durante los primeros tres años de esta estrategia se logró registrar a casi tres millones de trabajadores por cuenta propia, esto era casi la quinta parte de los cuentapropistas en ese país (16 millones), sin embargo, al igual que con los trabajadores asalariados, el reto de este programa ha sido mantener un flujo constante en las cotizaciones y es necesario evaluar si estas reducciones del costo de la formalidad son financieramente sostenibles (Nagamine et al., 2013).

Otros países que han implementado acciones para incorporar a la seguridad social a los trabajadores independientes han sido Costa Rica y Chile, que en los años 2000 y 2008 respectivamente, establecieron el aseguramiento obligatorio de este grupo de trabajadores. En el primero de estos países se ofrece un subsidio estatal a las cotizaciones para aquellos trabajadores independientes con menor capacidad contributiva, mediante el cual el Estado aporta el 27% de la contribución final (de un total del 7.75% del salario cotizante) para los trabajadores con ingresos menores a dos salarios mínimos. Aunque no hay evidencias contundentes, los resultados de esta medida en la afiliación de los trabajadores independientes sugieren que, en conjunto, podrían estar dando resultados positivos, puesto que el número de trabajadores independientes que cotizan, como porcentaje del total de asegurados en el sistema, creció de 14% en 2005 a 24% en 2012 (Bosch et al., 2013).

Optimizar la valoración de los beneficios de aportar a la seguridad social, “a mayor pago mayor beneficio”

Algunos países han incrementado las cuotas de la seguridad social a cambio de más y mejores servicios. En Uruguay, por ejemplo, en 2008 se incrementaron las cuotas destinadas a financiar la salud (pasaron del tres al seis por ciento), pero en contraprestación la cobertura médica se expandió a los hijos que estuvieran a cargo de los afiliados al sistema contributivo de seguridad social. De acuerdo con Bosch et al. (2013) esta modificación incrementó el interés por cotizar entre los trabajadores que tenían hijos dependientes. Este tipo de resultados confirma que los trabajadores no solo responden a una disminución en el costo de la seguridad social, sino que valoran los beneficios que esta provee. En el caso de Uruguay ha consistido en una cobertura extendida en el sistema de salud.

Considerando el ejemplo anterior, en el caso de las pensiones se hace mucho hincapié en la necesidad del ahorro voluntario para mejorar las pensiones, sin embargo, hay pocos estímulos para realizarlo. Por ello, una consideración es que el Estado puede implementar esquemas de “peso por peso” o similares, para motivar a los usuarios a realizar este ahorro adicional; tal como sucede con los trabajadores al servicio del Estado que cotizan a través del ISSSTE, en donde, a través del “ahorro solidario”, el Estado aporta \$3.25 pesos por cada peso que ahorra el trabajador (limitado al dos por ciento del salario base de cotización del trabajador).

Mejorar la inspección del trabajo (fiscalización) para evitar la evasión

El grado de fiscalización está directamente relacionado con el nivel de informalidad en el mercado de trabajo; algunos países como Brasil, Argentina y Ecuador han mejorado significativamente sus sistemas de fiscalización hacia los centros de trabajo con el objetivo de reducir el número de trabajadores que laboran sin las prestaciones de seguridad social.

Aunque, en general, el papel que ejerce el gobierno local en cuanto al mejoramiento de las pensiones de los cotizantes al IMSS e ISSSTE es muy reducido; puede contribuir de manera importante en materia de inspección del trabajo a través de la fiscalización de los centros de trabajo de jurisdicción federal y local para que cumplan con las obligaciones patronales de proporcionar seguridad social a sus empleados.

En el ámbito federal es la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) la dependencia responsable de realizar la inspección del trabajo, tanto en condiciones generales de trabajo como en materia de seguridad e higiene y capacitación; mientras que a nivel estatal son las autoridades locales las responsables de vigilar que las empresas de jurisdicción local cumplan con sus obligaciones en materia de condiciones generales de trabajo (afiliación de trabajadores al IMSS, Infonavit, entre otras), pero esta tarea de inspección por parte de las autoridades estatales en las empresas de jurisdicción local es prácticamente inexistente, ya que no cuentan con el recurso humano ni con los procedimientos necesarios para la realización de esta actividad. En Sonora, hay alrededor de dos docenas de inspectores del trabajo locales, que en teoría vigilan los más de 80,000 centros de trabajo de jurisdicción local que existen en la entidad. Aunado a lo anterior, la autoridad laboral local carece de la facultad de sanción, por lo que debe recurrir a la STPS (federal) para entablar procedimientos administrativos sancionadores en contra de aquellas empresas locales que incumplen la normatividad laboral.

5.2 Propuestas para lograr la suficiencia de las pensiones

¿Cómo mejorar la tasa de reemplazo?

5.2.1 Incremento en las contribuciones al SAR

En México, las aportaciones al SAR son demasiado bajas para garantizar una tasa de reemplazo adecuada (de más del 40-50% según la OCDE o de más del 45% según la OIT); con la tasa de aportación actual de 6.5%, la tasa de reemplazo estimada en un escenario optimista es de apenas 26% para el trabajador promedio. La OCDE (2016) ha estimado que se puede lograr una tasa de reemplazo de 50% con una tasa de aportación de entre el 13 y 18% (considerando una trayectoria laboral de 40 años).

Por ello, diversos estudios recomendaron incrementar la tasa de cotización obligatoria, pero de forma gradual. Tal como establece la reforma de 2020 a la Ley de Seguro Social (LSS), de forma que el 6.5% de las aportaciones tripartitas se incrementará gradualmente a partir del año 2023 hasta llegar a 15%. Este incremento correrá principalmente a cargo de la aportación patronal y beneficiará en mayor medida a los trabajadores de mayores ingresos, mientras que la aportación del Estado se reformula para beneficiar a los trabajadores de menores ingresos.

Sin embargo, existe aún un área de oportunidad en la aportación de los trabajadores, ya que, en la reforma de 2020, se mantuvo inalterada la cifra del SBC (1.125%), este porcentaje pudiera incrementarse con base en los aumentos salariales para que el trabajador no vea reducido su ingreso disponible.

El dirigente de la CTM en Sonora, Lic. Javier Villarreal Gámez, realizó observaciones similares a las hechas por la OCDE (2016), con relación a que un incremento de las cotizaciones al SAR es factible, siempre y cuando sea gradual y esté vinculado a los incrementos salariales de los trabajadores (Comunicación personal, 08 de marzo de 2019).

Sin embargo, aunque el salario permanezca sin variaciones significativas, la tasa de aportación puede incrementarse, ya que el trabajador aporta solo 1.125% de su SBC. A pesar de que los resultados de las entrevistas

que se presentan en el capítulo cuatro no son generalizables, un hallazgo importante es que inclusive los trabajadores de ingreso bajo estarían dispuestos a ahorrar o hacer pequeños sacrificios de ahorro adicional si tuvieran la confianza de que recibirían un beneficio pensionario y de que sus ahorros están “seguros”.

5.2.2 El régimen actual de inversiones de las SIEFORE quizá no sea el óptimo

El régimen de inversión de los fondos de pensiones en México es afín al OECD Roadmap que establece “estrategias predeterminadas de inversión de ciclo de vida como una opción preestablecida para proteger de resultados negativos extremos a las personas que están cerca del retiro” (OCDE, 2016, p.120). Sin embargo, no se siguen completamente sus lineamientos, puesto que en México el ahorrador no puede elegir entre opciones de inversión con diferente perfil de riesgo y horizonte de inversión. Es decir que, incluso, bajo el nuevo esquema de *fondos generacionales*, los cotizantes tienen posibilidades de elección muy limitadas, pues no pueden tener recursos invertidos en más de una SIEFORE básica y tampoco pueden opinar sobre la estrategia de inversión de sus recursos en el fondo.

Las únicas decisiones que pueden tomar los trabajadores cotizantes son: elegir la AFORE que desean, con base en los datos sobre rendimiento (contenida en sus estados de cuenta pensionarios y en la página web de la CONSAR), o en su caso, invertir sus recursos en otra SIEFORE siempre y cuando esta sea más conservadora que la que tiene asignada conforme a su edad.

Para la OCDE, esta situación es indeseable, ya que, desde el punto de vista de este organismo, el trabajador debería poder buscar una mejor opción de inversión que le diera mejores rendimientos; pero a la luz de lo ya expuesto sobre la falta de conocimientos financieros de los ahorradores del SAR y considerando que la mayoría de los usuarios que se cambian de AFORE lo hacen para mal (hacia una AFORE que les cobra mayores comisiones o les genera menores rendimientos), limitar el horizonte de decisión de los usuarios de las AFORE resulta la mejor decisión, aunque pueda parecer restrictivo.

Sin embargo, es necesario revalorar el régimen actual de inversiones de las SIEFORE, pues quizá no sea el óptimo, ya que los rendimientos reales de los últimos años han sido muy bajos e incluso negativos, como ha quedado referido en este documento. El propio BID ha señalado que el crecimiento económico no será la solución en materia de pensiones en el corto plazo debido a que la economía crecerá a un ritmo más lento a nivel mundial, sin embargo, como lo muestran las estadísticas de la FIAP (2018) los rendimientos en otros países en Latinoamérica durante el mismo período han sido positivos y mayores a los registrados en México.

El factor rentabilidad es tan importante que una diferencia de un punto porcentual (por ejemplo, de 4 a 5% a lo largo de 40 años de trayectoria laboral y de ahorro del trabajador puede significar una diferencia de hasta 20% en la cuantía de su pensión (CONSAR, 2018). Los ejercicios realizados en la calculadora de la CONSAR para obtener la pensión estimada de los trabajadores sonorenses entrevistados son consistentes con esta estimación acerca del efecto de la variación de un punto porcentual en la rentabilidad a largo plazo.

Una iniciativa de reforma, en 2019, propuso sustituir en la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro (LSAR) la figura de sociedad de inversión por la de fondo de inversión bajo la premisa de mejorar la rentabilidad de los fondos de inversión, pero esta medida es poco relevante para mejorar las perspectivas de los trabajadores y las trabajadoras en cuanto a la suficiencia de las pensiones, ya que no garantiza que efectivamente se vaya obtener un mejor rendimiento. Además, sin importar si se llama sociedad financiera o fondo de inversión, el riesgo de

que haya un mal desempeño de la economía y de las finanzas internacionales que ocasione minusvalías en los fondos de pensiones sigue asumiéndose por parte del trabajador.

El doctor Tapen Sinha, economista y Director del Centro de Estudios de Pensiones del Instituto Tecnológico Autónomo de México (ITAM), coincide en que el cambio de nombre de sociedad financiera a fondo, no garantiza de ninguna manera mayores rendimientos y no apunta hacia los cambios que sí necesita el SAR, pues señala que: “para ayudar a los derechohabientes, el gobierno tiene que: 1) aumentar la contribución, 2) reducir el cobro de las AFORE y 3) aumentar la competencia de la industria de las AFORE” (Comunicación personal, 8 de abril de 2019).

5.2.3 Las comisiones cobradas por las AFORE deben seguir disminuyendo

Las comisiones cobradas por las AFORE son elevadas si se comparan con otros países y, a pesar de los mecanismos implementados por la CONSAR para fomentar la competencia, el proceso de aprobación de las comisiones brinda pocos incentivos para disminuirlas (OCDE 2016).

Este aspecto resulta de gran relevancia porque el monto de las comisiones que cobran las AFORE, por los servicios de administración de cuentas y manejo de inversiones, puede tener un importante impacto en los beneficios (montos) que se obtengan por concepto de las pensiones; porque es evidente que cuánto más alta sea la comisión, menores beneficios recibirán los ahorradores.

Considerando una trayectoria laboral de 40 años (con sus respectivas aportaciones) una reducción de comisión del uno por ciento al 0.5 por ciento puede incrementar el monto de la pensión hasta en 10% (OCDE, 2016). No obstante, datos como este son usualmente desconocidos por los cotizantes.

En 2019 hubo una reducción de las comisiones cobradas por las AFORE.⁷⁴ Además, la reforma a la LSS y la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro (LSAR), de diciembre de 2020, estableció un límite máximo a las comisiones cobradas por las AFORE, el cual entró en vigor en 2022.⁷⁵ Se adicionó un párrafo al artículo 37 de la LSAR, que a la letra señala:

“Las comisiones que cobren las administradoras de fondos para el retiro estarán sujetas a un máximo, el cual resultará del promedio aritmético de los cobros en materia de comisiones en los sistemas de contribución definida de los Estados Unidos de América, Colombia y Chile, de conformidad con las políticas y criterios que al efecto emita la Junta de Gobierno de la Comisión de conformidad con el párrafo anterior. En la medida en que las comisiones en estos países tengan ajustes a la baja serán aplicables las mismas reducciones y, en caso contrario, se mantendrá el promedio que al momento se esté aplicando.”

Se espera que esta modificación sea positiva para los ahorradores y que las comisiones de las AFORE continúen disminuyendo. Esta medida se traducirá, en el largo plazo, en mayores montos acumulados en el SAR y eventualmente en mayores montos de pensión.

A pesar de lo anterior, existe aún un margen de mejora sobre todo en la forma en que estas comisiones son cobradas. Las AFORE cobran una comisión única sobre saldos, a diferencia de otros países como Costa Rica que

⁷⁴ Que pasaron en promedio de 0.983 en 2019 a 0.922 en 2020 sobre saldos administrados (CONSAR, 2019a).

⁷⁵ La comisión promedio del SAR autorizada para las AFORE en 2022 fue de 0.566% sobre el saldo administrado (CONSAR, 2022).

vinculan parcialmente el cobro de comisiones a los rendimientos generados por las administradoras de fondos para el retiro. Lo cual parece más justo, puesto que en México, sin importar si hay minusvalías o rentabilidad de los fondos de pensiones, las AFORE cobran su comisión fija sobre los saldos (activos acumulados) (FIAP, 2019). Por otra parte, países como Chile y Colombia cobran las comisiones sobre un porcentaje del salario de cotización y no sobre el saldo acumulado total de la cuenta individual, lo cual resulta en un mayor beneficio para el ahorro de los trabajadores.

Resulta importante mencionar que las AFORE cobraban casi el uno por ciento de los fondos administrados (saldo) cada año, sin importar si hubo pérdida o ganancia en términos de rentabilidad o si el trabajador aportó (cotizó) o no a su cuenta individual durante ese período.

Para finales de 2019 los fondos de pensiones administraban en México alrededor de 4 billones de pesos de los ahorradores del SAR, de esta cantidad las AFORE cobraron casi el 1% (0.983) por concepto de comisiones, por lo que tan solo en 2019 captaron por comisiones (en conjunto) una cantidad equivalente a 40 mil millones de pesos. Cifra que resulta importante para estas intermediarias financieras, pero que significa un menoscabo en el patrimonio depositado en las cuentas individuales de los trabajadores.

En México, los estados de cuenta pensionarios incluyen información sobre las comisiones que paga el trabajador, pero no permiten comparar directamente los niveles de comisiones de las AFORE. Se hacen comparaciones entre los rendimientos netos, que representan el comportamiento histórico a largo plazo de las SIEFORE, una vez deducidas las comisiones. Sin embargo, como se observó en las entrevistas realizadas a los trabajadores sonorenses, los entrevistados de ingresos más bajos no leen o no reciben los estados de cuenta de las AFORE, mientras que los de mayor ingreso y educación que sí leen el estado de cuenta, no siempre se sienten motivados a cambiar de AFORE en función de esta información, ya que desconocen la magnitud y la diferencia final que puede representar medio punto porcentual en el cobro de dichas comisiones.

5.2.4 Implementar estrategias para la educación financiera de los trabajadores

En capítulos previos ha quedado demostrado que en México existe un amplio desconocimiento de cómo funciona el SAR; las entrevistas realizadas en el presente trabajo, aunque no son generalizables, son consistentes en este sentido.

Desde la experiencia internacional se sugiere que sí se profundizan los conocimientos financieros de los afiliados del SAR, se puede incrementar el ahorro previsional y que la educación en planes de pensiones se traduce en mayores ahorros y mejores decisiones en cuanto al ahorro para el retiro (Landerretche y Martínez, 2011).

Los trabajadores tienen muy poco conocimiento acerca de cómo funciona el sistema de pensiones, menos de uno de cada diez mexicanos sabe la forma en que se calculan las pensiones o conoce cuánto es su aportación al SAR (BID, 2008). En las entrevistas realizadas a cotizantes sonorenses de la generación AFORE-IMSS, ninguno de los entrevistados dijo saber cuánto aporta a su cuenta individual a través del SAR; mientras que la cuarta parte no sabe con certeza en qué AFORE cotizan y hace muchos años que no reciben su estado de cuenta; y solo uno de los entrevistados supo cuál es el rendimiento neto que le da su AFORE (con la ayuda del estado de cuenta que tenía a la mano en el momento de la entrevista).

El funcionamiento del sistema de cuentas individuales es sumamente complejo, incluso para quienes tienen alguna base de conocimiento financiero, pero el usuario debería saber por lo menos interpretar los datos que

aparecen en su estado de cuenta e identificar cuál es la AFORE que le da el mejor rendimiento neto. De acuerdo con la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro, son las AFORE quienes están obligadas a implementar campañas de educación de cultura financiera para sus cotizantes, sin embargo, evidentemente han fracasado en el cumplimiento de esta obligación. La CONSAR, por su parte ha implementado diversas estrategias, sobre todo publicitarias en relación con la importancia del ahorro voluntario, pero su capacidad de gestión se encuentra muy limitada al centro del país, pues carece de representación en las entidades federativas.

Una estrategia de educación financiera debería exigir a las instituciones responsables cumplir con sus obligaciones y tener un seguimiento claro respecto al cumplimiento de esta obligación, pero también se requiere el involucramiento de por lo menos los organismos responsables de la defensa de los intereses de los trabajadores, es decir, de los sindicatos, quienes a nivel de entidad federativa son los únicos que realizan alguna actividad institucional encaminada a la educación financiera en materia de pensiones para los trabajadores.

Por otra parte, los jóvenes deben recibir una formación que incluya los aspectos básicos de la educación financiera y ser sensibilizados sobre la importancia de ahorrar desde los primeros años de su ingreso al mercado laboral, con ejemplos visibles que muestren las diferencias entre ahorrar al principio o ahorrar al final de su vida laboral.

5.2.5 Mejorar los canales a través de los cuales es posible contribuir

La literatura de la economía del comportamiento enfatiza que muchas veces el contexto en el que se toma la decisión es más importante que los costos y las preferencias de los ahorradores del SAR. La experiencia en otros países indica que la mejor manera de incrementar el ahorro previsional de los trabajadores es lograr que la contribución al sistema ocurra por *default*, es decir, sin ninguna participación del trabajador (Madrian, 2013).

La OCDE (2016) señala que los mecanismos automáticos de ahorro son igual de efectivos que los incentivos vía precio, o incluso más, según la literatura del comportamiento. Este tipo de mecanismo es el que subyace al ahorro sistemático de los asalariados formales, puesto que las empresas retienen automáticamente parte del salario de los trabajadores. Sin embargo, una parte importante de los trabajadores no tiene esos mecanismos de ahorro. Aunque los asalariados informales y los no asalariados valoren la previsión social y en su gran mayoría estén dispuestos a contribuir, buena parte no lo hará simplemente porque no tiene esa opción por default. Por ello, un reto es encontrar esos mecanismos automáticos de ahorro previsional para todos los trabajadores e ir más allá de los sistemas tradicionales de ahorro.

5.2.6 Acciones afirmativas en el ingreso por pensiones con perspectiva de género

En el anterior sistema mexicano de reparto no había diferencias entre hombres y mujeres al momento de hacer el cálculo del monto de la pensión. Al llegar la edad de jubilación, las mujeres recibían incluso mayores beneficios, ya que al jubilarse con una misma cantidad de aportes podían recibir un monto total de pensión mayor que los hombres debido a que, por su mayor longevidad, el tiempo de retiro era más prolongado. Además, solo se necesitaban 10 años (500 semanas) de cotizaciones, lo que atenuaba los efectos de la mayor intermitencia laboral de las mujeres.

Las disposiciones en materia de pensiones vigentes en el régimen de capitalización individual parten de una supuesta igualdad formal o neutralidad, que no considera las distintas y desiguales condiciones de las mujeres en cuanto a que:

- a) Cotizan durante menos tiempo porque tienen trayectorias laborales más inconstantes debido a sus labores reproductivas, domésticas y de cuidado no remuneradas.
- b) Continúan ganando menos en promedio (brecha salarial), y
- c) Tienen una mayor esperanza de vida.

En lo que va del siglo XXI, distintos países han puesto en marcha políticas públicas para reducir la brecha de género en las pensiones, al compensar las desigualdades del empleo y la densidad de cotizaciones. Estas medidas buscan principalmente el reconocimiento del trabajo reproductivo, doméstico y de cuidados no remunerados de las mujeres y evitar que la dedicación de estas a las labores de cuidado sea castigada en los sistemas de pensiones. A continuación, se presentan algunas de estas acciones y medidas de política pública:

Implementación de bonos por hijo

Ya sea para incrementar el saldo de la cuenta individual (en Chile, el gobierno aporta 18 salarios mínimos por cada hijo); o para incrementar la DC (en Bolivia se adicionan 12 cotizaciones por cada hijo, hasta un máximo de 36 períodos; en Uruguay, el bono por hijo está previsto para todas las madres, hasta un máximo de cinco años de cotizaciones) (Mesa-Lago, 2013; CEPAL, 2019).

Los créditos por cuidado

Son créditos similares a las aportaciones que el Estado otorga a aquellas personas que interrumpen su carrera laboral para realizar trabajo de cuidados, ya sea que se trate del cuidado de niños, adultos mayores, personas enfermas o con discapacidad (Bélgica, Finlandia, Hungría, Italia, Austria y Alemania son países que hacen uso de esta medida de política pública) (Bertranou, 2000; Arza, 2017).

Moratoria previsional

Permite a todos, pero en particular a las mujeres, que se quedaron a poco tiempo de completar sus semanas de cotización, seguir haciéndolo de manera voluntaria hasta completar los aportes necesarios para obtener una pensión (Argentina es el referente en la aplicación de la moratoria previsional) (Hohnerlein, 2013).

Ahorro conjunto

El ahorro para el retiro se hace en conjunto con la pareja como una manera de compensar las desigualdades del empleo o de densidad de cotizaciones debidas al trabajo de cuidado que realizan sobre todo las mujeres. Cuando uno de los cónyuges llega a la edad de jubilación, ambos deben firmar un acuerdo donde indican si desean la división de los fondos de la cuenta de ahorro para el retiro o la pensión de sobrevivencia ante el fallecimiento del otro cónyuge (Esta modalidad se utiliza en Alemania) (Arza, 2017).

Transferencia de fondos en caso de divorcio

Si uno solo de los cónyuges ha adquirido derechos jubilatorios, se crea una nueva cuenta en el momento de la separación, a la que se transfiere la mitad o un porcentaje de los puntos acumulados para el otro cónyuge (Países donde se utiliza: Alemania y Chile) (Arza, 2017; Amarante et al., 2016).

Adopción de tablas de mortalidad unisex

Para el cálculo de las pensiones, o la compensación del efecto perjudicial por el uso de las tablas de mortalidad diferenciadas por sexo, mediante un subsidio o aportaciones adicionales del Estado a las cuentas individuales de las mujeres que contrarresten el efecto de los menores montos de pensión cuando se utiliza la expectativa de vida diferenciada por sexo (Argentina y Bolivia hacen uso de esta medida, y se encuentra en proceso de discusión en Chile) (CEPAL, 2019; FIAP, 2017).

Estas son solo algunas acciones en materia de equidad de género respecto a las pensiones; se retoman de la experiencia internacional, ya que constituyen un referente de buenas prácticas porque han tenido en mayor o menor medida éxito en reducir las brechas de cobertura y suficiencia de las pensiones y pudieran ser implementadas en México en busca de una mayor igualdad de oportunidades para las mujeres mexicanas.

5.3 Re-reformas urgentes, ¿paramétricas o revertir la privatización?

Las opciones planteadas como alternativas de solución en los apartados 5.1 y 5.2 presentan un abanico de posibilidades que implicarían reformas paramétricas a las leyes previsionales, pero existe también un posicionamiento importante que destaca que el 60% de los 30 países que introdujeron esquemas privados en la administración de sus fondos de ahorro para el retiro (durante el período 1981-2014) han revertido la privatización de las pensiones ante el reconocimiento del “fracaso de los sistemas de pensiones privadas obligatorias para mejorar la seguridad de ingresos en la vejez y su bajo desempeño en términos de cobertura, niveles de beneficios, costos administrativos, costos de transición, e impactos sociales y fiscales negativos, entre otros” (Ortiz et al., 2019, p. 1).

Ortiz et al. (2019) enfatizan el hecho de que a través de los regímenes de capitalización individual, la desigualdad y la pobreza se han visto agravadas, los riesgos asociados al sistema de capitalización individual son asumidos por el trabajador de manera individual o por el Estado, que en gran medida seguirá asumiendo los costos en el pago de las pensiones contributivas (a través del pago de las PG); mientras que las únicas que han logrado ganar en este esquema son las administradoras privadas de los fondos de pensiones. Bajo esta postura y considerando las estimaciones y perspectivas para México, así como el contexto internacional, la reversión en la privatización de los fondos de pensiones aparece como una alternativa viable, que, sumada a otras medidas, podría lograr mejores condiciones en favor de los trabajadores, así como una mayor integralidad y complementariedad entre las pensiones sociales y las no contributivas.

En otros países de Latinoamérica las pensiones sociales y contributivas son complementarias y están integradas de tal forma que la pensión social garantiza un piso mínimo, pero, a partir de ahí, su pensión se va incrementando en la medida que el trabajador haya ahorrado al sistema contributivo. Entre más ahorro haya

acumulado, su pensión será mayor. Esto es importante porque lo que ocurrirá en México para la mayoría de trabajadores que no logre cumplir el tiempo de cotización al llegar a los 65 años, es que les será otorgada por el IMSS una “negativa de pensión” entregándoseles el saldo que tengan acumulado en su cuenta individual. De acuerdo con las estimaciones de la CONSAR, previas a la reforma de 2020, este es el escenario previsible para casi ocho de cada diez trabajadores que hayan cotizado al SAR (CONSAR, 2019), mientras que el Banco de México estima que, incluso con la mejoría que implicará la reforma de 2020 por la reducción de semanas de cotización, el 55% de los ahorradores seguiría estando excluido del beneficio de obtener una PC porque no lograrán reunir el requisito de tiempo de cotización (1 000 semanas).

Según los objetivos del sistema de ahorro para el retiro, esta situación resulta inaceptable; pues la razón del SAR es otorgar una pensión al trabajador que le garantice un ingreso seguro y suficiente durante la vejez. La negativa de pensión significa entregarle al final de su vida laboral un pago único, lo cual es un despropósito, máxime si se considera que, a 21 años de las AFORE, el monto acumulado promedio en las cuentas individuales de los trabajadores era para 2018, según la FIAP de 62 mil pesos (FIAP, 2018).

6. CONCLUSIONES

Esta investigación tuvo como objetivo principal determinar en qué medida las reformas al sistema de pensiones (1995-2020) afectan las posibilidades de acceso a las pensiones por jubilación para los trabajadores(as) sonorenses; y en segundo lugar conocer la percepción de los trabajadores y trabajadoras respecto a la posibilidad de obtener una pensión por vejez y al impacto que la baja tasa de reemplazo estimada tendrá en su calidad de vida en la edad de retiro.

En cuanto a la primera de las preguntas, es posible responder que las reformas al sistema de pensiones que privatizaron la administración de los fondos (1995), redujeron significativamente las posibilidades de obtener una pensión por vejez para todos los trabajadores que cotizan a la seguridad social a través del IMSS. Con la LSS de 1973, considerando una trayectoria laboral de 40 años, se requería una DC de 25% para cubrir el requisito de tiempo de cotización, mientras que ahora la DC mínima para estar en posibilidad de obtener una pensión contributiva por vejez es de 48%. Es decir que se exige a los trabajadores cotizar por lo menos cinco de cada diez años trabajados, lo cual resulta difícil de conseguir en un país donde la DC promedio de los trabajadores mexicanos de mayor antigüedad en el sistema de cuentas individuales es de 31% y donde la informalidad en el trabajo es más la regla que la excepción.

Los trabajadores sonorenses de la generación AFORE-IMSS, que fueron entrevistados, ilustran en cada caso la problemática que existe a nivel nacional y que se refleja claramente en Sonora: la mayor dificultad que habrán de enfrentar los trabajadores para reunir el tiempo de cotización. La medida en que dichas reformas afectaron las posibilidades de cada uno de ellos para obtener una pensión contributiva solo puede señalarse de manera individual, como se hizo en cada una de las historias paradigmáticas, puesto que depende de la trayectoria laboral individual de cada uno de los sujetos.

No se encontraron datos estadísticos adecuados disponibles que permitan obtener, a nivel de entidad federativa, una densidad de cotización promedio y que hagan posible estimar cuántos trabajadores sonorenses actualmente cubiertos por la seguridad social llegarán al final de su vida laboral sin haber cotizado lo suficiente para obtener una pensión por vejez. Sin embargo, la estadística de la ENESS 2017 (INEGI, 2018a) para la entidad arroja, a pesar de sus limitaciones, indicadores claros de que la mayor parte de los trabajadores en la entidad han cotizado a la seguridad social ocho años o menos, de los 19 años que se requieren para estar en condiciones de obtener una pensión.

La ausencia de datos estadísticos precisos acerca de la trayectoria laboral de los trabajadores sonorenses que cotizan al IMSS constituyó uno de los principales obstáculos en la presente investigación, por lo que esta dificultad debiera constituirse como una nueva línea de investigación a partir de la cual sea posible estimar en el futuro la cobertura real de los trabajadores de la generación AFORE-IMSS en materia de pensiones.

Respecto a la segunda de las interrogantes, es posible decir que los entrevistados tienen una percepción muy ajustada a la realidad en cuanto a sus posibilidades de obtener una pensión por vejez, puesto que las expectativas fueron nulas o muy escasas en los casos en que se había trabajado en la informalidad de manera recurrente; incluso fueron moderadas entre aquellos que tuvieron un alta DC.

Los datos sobre la tasa de reemplazo eran desconocidos por la totalidad de los entrevistados, pero al preguntarles cómo se sentirían y cómo sería su vida si tuvieran que vivir con un ingreso equivalente a la tercera o cuarta parte de lo que perciben en la actualidad (tasa de reemplazo del 26-30%) hubo unanimidad en cuanto a que significaría un detrimento en su calidad de vida, lo cual refieren como algo inaceptable.

Quedó de manifiesto que las bajas tasas de reemplazo y DC estimadas para México, y que se reflejan en Sonora, impactarán negativamente la calidad de vida de los trabajadores y las trabajadoras sonorenses en su etapa de retiro, sin embargo, a través de la experiencia de las personas entrevistadas, fue posible identificar repercusiones diferenciadas por género y por nivel de ingreso.

Para las mujeres y hombres trabajadores de ingreso bajo, el principal obstáculo es el tiempo de cotización, ya que se pudo constatar en estos casos que los trabajadores de menores ingresos tienen también trayectorias laborales más discontinuas en la formalidad y por tanto menores DC; sin embargo, en cuanto a la suficiencia o cuantía de las pensiones, los trabajadores de menores ingresos tienen a su favor la pensión garantizada (PG), así como las pensiones sociales del Programa para el Bienestar de los Adultos Mayores del Gobierno Federal (PBAM), factores que contribuirán a evitar una caída abrupta en su capacidad de consumo durante la vejez y que favorecen también la equidad de género en el ingreso por pensiones.

Los trabajadores de ingreso medio y alto, por su parte, ejemplifican la diferencia importante en el tiempo de cotización respecto a los de ingreso bajo, debido a que registran trayectorias laborales más continuas en la formalidad y por tanto tienen una mayor DC, lo que hace menos incierta su posibilidad de lograr reunir el tiempo de cotización.

Pero en términos de suficiencia este grupo será el más afectado, puesto que obtener una pensión con la tasa de reemplazo estimada (26-30%) o incluso los montos de la PG, significará para ellos una situación de empobrecimiento y de detrimento en su calidad de vida. Para estos trabajadores recibir una pensión social complementaria no significa una mejora importante en su ingreso; pero en términos de percepción, las opiniones se dividen entre quienes consideran que recibir una pensión social les ayudaría “en algo” y quienes la perciben como una condena de pobreza.

Las mujeres en este grupo de ingreso (medio y alto) se verán más afectadas en cuanto a la suficiencia de las pensiones en relación con los trabajadores de sexo masculino, debido al efecto combinado de menores DC, más bajos salarios de cotización al IMSS y el uso de las tablas de mortalidad diferenciadas por género que, al contabilizar la esperanza de vida al momento de calcular los montos de pensión, reducirán aún más la cuantía de la pensión para las trabajadoras de la generación AFORE-IMSS. Esta situación puede estar técnica y financieramente justificada, pero resulta socialmente discriminatoria para las mujeres.

Reflexiones finales

A más de dos décadas de haberse realizado la reforma al sistema de pensiones, es claro que los trabajadores de la generación AFORE-IMSS han sido los grandes perdedores. El Estado mexicano continúa seriamente

comprometido con sus finanzas no solo por el costo no previsto en su debida magnitud de las pensiones de la generación transición, sino también por los pasivos que generará la pensión garantizada (PG) y, por supuesto, el costo de las pensiones sociales. En esta ecuación el único actor que ha resultado ganador a pesar de su cuestionable desempeño en términos de rentabilidad en los últimos años son las AFORE, quienes han ganado incluso al presentarse grandes minusvalías en los rendimientos reales de los fondos de pensiones de los trabajadores.

La reforma a la LSS de 2020 es un primer paso para adecuar el sistema de pensiones a la realidad de las condiciones sociales y laborales actuales, sin embargo, aunque implica una mejoría, no resuelve los problemas de fondo en términos de cobertura y suficiencia. Es necesario partir del reconocimiento de que la reforma de 1995 y las estimaciones iniciales del sistema de cuentas individuales estuvieron basadas en una ficción, en un usuario tipo que no era representativo del momento histórico en el que entró en vigor el régimen de capitalización individual (1997): trabajador masculino, dependiente del sector formal, con empleo estable, con altas remuneraciones y continuas cotizaciones. Este tipo de trabajador tampoco lo es en la actualidad, por el contrario, resulta cada vez más una excepción que la norma, en un mercado de trabajo caracterizado por la flexibilización de las condiciones de trabajo, la precariedad laboral y el debilitamiento de las protecciones sociales.

Las estimaciones acerca del sistema de pensiones indican que los objetivos de los fondos de pensiones (evitar el empobrecimiento en la vejez y las caídas abruptas de la capacidad de consumo en la edad de retiro) no solo no podrán cumplirse, sino que se han perdido de vista ante la falta de visión a largo plazo de los mexicanos (tomadores de decisión y sociedad). Contrario a sus propósitos, de no realizarse modificaciones importantes al sistema de pensiones, el SAR se convertirá en las próximas décadas en un mecanismo de pauperización de la generación AFORE-IMSS, al llegar a la edad de retiro. Este escenario es todavía más grave si se considera que para 2050 las personas adultas mayores representarán la cuarta parte de la población y entre estos, las mujeres serán mayoría.

La vulnerabilidad social se encuentra ahora representada en su máxima expresión en el hecho de que, al individualizarse el ahorro para el retiro y con ello el derecho a una pensión contributiva por vejez, prácticamente todos los riesgos relacionados con los fondos de pensiones son asumidos por el trabajador de manera individual: el riesgo de vivir “más de la cuenta” (longevidad) y hasta los riesgos derivados de una economía mundial cada vez más impredecible (rentabilidad).

Las pensiones sociales, otorgadas a través del Programa de Bienestar para Adultos Mayores del Gobierno Federal, son una importante estrategia contra la pobreza extrema en la vejez y constituyen un paso adelante hacia los esquemas de universalización; sin embargo, en la práctica podrían terminar siendo la única fuente de ingreso en la vejez, no solo de aquellas personas que nunca cotizaron a la seguridad social, sino de todas las que queden excluidas de las pensiones contributivas por no reunir el tiempo de cotización requerido por las leyes previsionales. Se debe tener claro que las pensiones sociales no son un sustituto de las pensiones contributivas; las primeras están diseñadas para asistir a las personas en situación de pobreza extrema, no para garantizar la continuidad en la calidad de vida de las personas en edad de retiro.

La reforma al sistema de pensiones de 2020 es la primera modificación que significa una mejoría para los trabajadores desde la implementación del régimen de cuentas individuales en 1995, pero es necesario analizar su impacto y consecuencias a largo plazo. También es imprescindible continuar discutiendo el tema de las pensiones, generar oportunidades para subsanar las deficiencias del actual sistema de ahorro para el retiro y rescatar la razón de ser de los fondos de pensiones, que han sido históricamente constituidos para

proteger al trabajador en primer lugar, otorgándole certidumbre en el ingreso durante su vejez. Se entiende que conciliar los principios de derecho y de seguridad social con los de la sostenibilidad financiera no es una tarea sencilla; sin embargo, el horizonte de los derechos humanos es el único camino hacia donde es posible avanzar como sociedad.

La seguridad social y, en particular, las reformas a los sistemas de pensiones requieren ser discutidas con la profundidad necesaria en los ámbitos gubernamentales, académicos y políticos, ya que está en juego el bienestar de toda una generación que dentro de tres décadas vendrá a representar la cuarta parte de la población.

REFERENCIAS

- Abundiz, G. (2007). *Saber Gastar*. México: Aguilar.
- Amarante, V., Colacce, M., y Manzi, P. (2016). *La brecha de género en jubilaciones y pensiones. Los casos de Argentina, Brasil, Chile y Uruguay*. Santiago: CEPAL. Recuperado de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40650/2/S1600929_es.pdf
- Alonso, M. (2014). *Políticas Públicas de Pensiones en México para las personas sin capacidad de ahorro*. México: INAP.
- Aranibar, P. (2001). *Acercamiento conceptual a la situación del adulto mayor en América Latina*. Santiago de Chile: Naciones Unidas.
- Arenas, A., y Gana, P. (2001). *Reformas a los sistemas de pensiones y los desafíos de la dimensión de género*. Santiago de Chile: CELADE. Recuperado de <https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/7153/S0110865.pdf?sequence=1>
- Arza, C. (2017). *El diseño de los sistemas de pensiones y la igualdad de género: ¿qué dice la experiencia europea?* Santiago de Chile: CEPAL. Recuperado de <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/40936>
- Attanasio, O., Meghir, C., y Otero, A. (2011). *Pensiones, trabajo e informalidad: impacto de la reforma previsional de Chile de 2008*. Santiago de Chile: Gobierno de Chile. Recuperado de http://www.dipres.gob.cl/594/articles-89389_doc_2pdf.pdf
- Auditoría Superior de la Federación (ASF). (2014). *Evaluación de la Política Pública de Pensiones y Jubilaciones*. México: Cámara de Diputados.
- Banco de México. (2021). *La Reforma del Sistema de Pensiones de México: Posibles Efectos sobre las Jubilaciones, la Dinámica del Ahorro Obligatorio y las Finanzas Públicas*. Informe Trimestral Octubre-Diciembre 2020. Recuperado de <https://www.banxico.org.mx/publicaciones-y-prensa/informes-trimestrales/recuadros/%7B097F33DE-A56A-DA9E-9620-7A9CDC32AA8B%7D.pdf>
- Banco Interamericano de Desarrollo (BID). (2008). *Encuesta de Protección Social para México, D.F. y Lima Metropolitana*. Washington, D.C.: BID.
- Barr, N., y Diamond, P. (2006). The economics of pensions. *Oxford Review of Economic Policy*, 22 (1), 15-39. Recuperado de http://eprints.lse.ac.uk/2630/1/economics_of_pensions_final.pdf
- Becker, U., y Mesa-Lago, C. (2013). Re-reformas de sistemas de pensiones privatizadas en el mundo: estudio comparativo de Argentina, Bolivia, Chile y Hungría. *Revista Trabajo*, (10), 43-54.

- Bertranou, F. (2000). Pension reform and gender gaps in Latin America. What are the policy options. *World Development*, 5 (29), 911-923.
- Bosch, M., Melguizo, A., y Pages, C. (2013). *Mejores trabajos mejores pensiones. Hacia la cobertura universal en América Latina y El Caribe*. Washington D.C.: BID.
- Castañón, V., y Ferreira, O. (2015). *Densidad de cotización en el sistema de ahorro para el retiro en México*. Documento de trabajo No. 3. CONSAR. Recuperado de https://www.cemla.org/PDF/boletin/PUB_BOL_LXIII-03-04.pdf
- Castañón, V. (2018). *La Equidad de Género en pensiones: desafíos y posibles soluciones*. México: CONSAR. Recuperado de https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/304065/2_WP_Doc_7_Equidad_de_ge_nero_VF.pdf
- Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía (CELADE). (2011). *Panorama Social de América Latina*. Santiago de Chile: CEPAL. Recuperado de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/1241/1/S1100927_es.pdf
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2000). *Panorama Social de América Latina: 1999-2000*. Santiago de Chile.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2006). *La protección social de cara al futuro: acceso, financiamiento y solidaridad*. Montevideo: Naciones Unidas.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2019). *De beneficiarias a ciudadanas: acceso y tratamiento de las mujeres en los sistemas de pensiones de América Latina*. Santiago de Chile: CEPAL. Recuperado de <https://www.cepal.org/es/publicaciones/44488-beneficiarias-ciudadanas-acceso-tratamiento-mujeres-sistemas-pensiones-america>
- Centro de investigación económica y presupuestaria (CIEP). (2017). *Pensiones en México 100 años de desigualdad*. México: CIEP. Recuperado de <http://ciep.mx/pensiones-en-mexico/>
- Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CONSAR). (2016). Estadística sobre el sistema de ahorro para el retiro.
- Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CONSAR). (2018). *Expectativa de vida y edad de retiro en México y el mundo*. Documento de Trabajo No. 15. México: CONSAR
- Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CONSAR). (2018a). *Ingresos y gastos del adulto mayor en México: la importancia de las pensiones*. Documento de trabajo N° 12. México: CONSAR.
- Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CONSAR). (2019). *Sistema de ahorro para el retiro. Diagnóstico de la generación AFORE- IMSS*. México: CONSAR. Recuperado de https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/509334/2_AP-nov-19_Diagno_stico_IMSS_GA.pdf
- Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CONSAR). (2019a). *Comisiones autorizadas para las AFORES 2020*. México: CONSAR. Recuperado de <https://www.gob.mx/consar/articulos/comisiones-autorizadas-a-las-afore-para-2020-230460?20la%20Ley,y%20XXI%20Banorte%2C%20para%202020>

- Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CONSAR). (2022). *Comisiones vigentes para las AFORES en 2022*. México: CONSAR. Recuperado de <https://www.gob.mx/consar/articulos/comisiones-vigentes-en-2022?idiom=es>
- Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CONSAR) e Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2016). *Resultados del Módulo de trayectorias laborales MOTRAL 2015*. México: CONSAR.
- Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CONSAR) y Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP). (2015). *Diagnóstico del Sistema de pensiones*. México: CONSAR.
- Consejo Nacional de Población (CONAPO). (2005). *Proyecciones del crecimiento demográfico en México*. México: CONAPO.
- Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL). (2018). *Informe de evaluación de la política de desarrollo social 2018*. México: CONEVAL. Recuperado de https://www.coneval.org.mx/Evaluacion/IEPSM/IEPSM/Documents/IEPDS_2018.pdf
- Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL). (2019). *Líneas de Bienestar. Valor de las canastas alimentaria y no alimentaria*. Recuperado de <https://www.coneval.org.mx/Medicion/MP/Paginas/Lineas-de-bienestar-y-canasta-basica.aspx>
- Diario Oficial de la Federación. (2007). Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (LISSSTE). Recuperado de http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LISSSTE_220618.pdf
- Diario Oficial de la Federación. (2016). Acuerdo por el que se emiten las Reglas de Operación del Programa Pensión para Adultos Mayores, para el ejercicio fiscal 2017.
- Diario Oficial de la Federación. (2020). Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley del Seguro Social y de la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro.
- Diario Oficial de la Federación. (2021). Ley del Seguro Social (LSS). Recuperado de http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/92_230421.pdf
- Estes, C. (1981). The aging Enterprise. *Social Work review*, 26 (2), 174-175.
- Federación Internacional de Administradoras de Fondos para el Retiro (FIAP). (2017). *Análisis de la Propuesta de Tablas de Mortalidad Unisex para el Cálculo de Pensiones por Vejez en el Sistema de Capitalización Individual*. Chile: FIAP. Recuperado de <http://www.fiapinternacional.org/wp-content/uploads/2016/01/Nota-15-Tablas-de-Mortalidad-Unisex.pdf>
- Federación Internacional de Administradoras de Fondos para el Retiro (FIAP). (2018). *Estadísticas a septiembre de 2017*. Recuperado de <http://www.fiapinternacional.org/estadisticas/>
- Federación Internacional de Administradoras de Fondos para el Retiro (FIAP). (2019). *Análisis del Proyecto de Ley Reforma Previsional en Chile*, Chile: FIAP. Recuperado de http://www.fiapinternacional.org/wp-content/uploads/2016/01/Nota-de-pensiones-No.33_Proyecto-de-Ley-Reforma-Previsional-Chile.pdf

- Federación Internacional de Administradoras de Fondos para el Retiro (FIAP). (2019a). *Estadísticas a diciembre de 2018*. Recuperado de <http://www.fiapinternacional.org/estadisticas/>
- Fertig, A., Lefkowitz, J., y Fishbane, A. (2015). *El uso de las ciencias del comportamiento para aumentar los ahorros para el retiro. Una nueva mirada a las aportaciones voluntarias a las pensiones en México*. México: Ideas42 y Fundación Metlife. Recuperado de https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/67484/ideas42_MX-Pensiones_Esp.pdf
- Ginn, J., y Arber S. (1991). Gender, Class and Income Inequalities in Later Life. *The British Journal of Sociology*, 42 (3), 369-396.
- Grandolini, G., y Cerda. L. (1998). The 1997 Pension reform in Mexico: genesis and design features. Banco Mundial.
- Grijalva, G., Zuñiga, M., y Zupo, M. (2007). Adultas y adultos mayores en Sonora: ¿dependientes, autosuficientes o proveedores? *Región y sociedad*, XIX (Número especial 1), 117-145.
- Gobierno de Sonora (2019). *Proyecto de Presupuesto de Egresos 2018. Tomo I. Valuaciones actuariales presentado por el ISSSTESON*. Recuperado de <http://www.congresoson.gob.mx/Content/PE2018/pdfs/exposicion.pdf>
- Help Age International (2015). Datos del sitio web oficial. Recuperado de www.helpage.org
- Hohnerlein, E. (2013). La re-reforma de pensiones en Argentina. *Revista Trabajo*, (10), 77-108.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2010). *Censo de Población y Vivienda 2010*. México: INEGI.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2013). *Los adultos mayores en Sonora*. México: INEGI.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2014). *Perfil sociodemográfico de adultos mayores*. México: INEGI.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2015). *Encuesta Intercensal de población y vivienda*. México: INEGI.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2016). *Encuesta Nacional de Ingreso Gasto (ENIGH) 2016*. México: INEGI.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2018). *Mortalidad. Esperanza de vida al nacimiento por entidad federativa y sexo, 2000, 2010 y 2016*. Recuperado de <http://cuentame.inegi.org.mx/monografias/informacion/son/poblacion/dinamica.aspx?tema=me&e=26>.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2018a). *Encuesta Nacional de Empleo y Seguridad Social (ENESS) 2017*. México: INEGI.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2019). *Censo económico 2019*. Tabulados. Recuperado de <https://www.inegi.org.mx/programas/ce/2019/default.html#Tabulados>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2020). *Encuesta Nacional de Ingreso Gasto (ENIGH) 2018. Tabulados por entidad federativa*. México: INEGI.

- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) e Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES). (2016). *Mujeres y Hombres en México*. Recuperado en http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/MHM_2016.pdf
- Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE). (2018). *Población amparada por grupos de edad y sexo en Sonora*. Datos abiertos. Recuperado de <https://datos.gob.mx/busca/organization/issste>
- Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE). (2017). *Anuarios Estadísticos de ISSSTE*. Recuperado de <http://www.issste.gob.mx/datosabiertos/anuarios/anuarios2017.html#cap2>
- Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado de Sonora (ISSSTESON). (2016). *Solicitud de transparencia ISSSTESON con folio 00558916 de Noviembre 2016*. Recuperado de <https://proyectorpunto.com.mx/wp-content/uploads/2016/12/50-1.pdf>
- Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado de Sonora (ISSSTESON). (2017). *Informe anual Isssteson 2017*. Recuperado de <http://www.isssteson.gob.mx/index.php/informeannual>
- Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado de Sonora (ISSSTESON). (2018). *Informe anual Isssteson 2018*. Recuperado de <http://www.isssteson.gob.mx/index.php/informeannual>.
- Lamas, M. (1995). La perspectiva de género. *La Tarea. Revista de Género y Educación del SNTE Sección 47*, (8), 14-20.
- Landerretche, O., y Martínez, C. (2011). *Voluntary Savings, Financial Behavior and Pension Finance Literacy: Evidence from Chile*. Santiago de Chile: Universidad de Chile.
- Lartigue, J. M. (2018). *La etapa de des acumulación del SAR: reflexiones y propuestas*. México: CONSAR. Recuperado de https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/416006/Desacumulacion_WP_VF.pdf.
- Maloney, W., Fajnzylber, P., y Montes-Rojas, G. (2011). Does Formality Improve Micro-firm Performance? Evidence from the Brazilian SIMPLES Program. *Journal of Development Economics*, 94 (2), 262–276.
- Madrian, B. (2013). Matching Contributions and Savings Outcomes: A Behavioral Economics Perspective. En Holzmann Robert, Hinz Richard, Takayama Noriyuki y David Tuesta (eds.), *Matching Defined Contributions Schemes: Role and Limits to Increase Coverage in Low and Middle Income Countries* (pp. 289–309). Washington, D.C.: Banco Mundial.
- Mesa-Lago, C. (2013). La re-reforma de pensiones en Chile. *Revista Trabajo*, (10), 55-76.
- Nagamine, R., Barbosa, E., y Moreira, H. (2013). *La experiencia del microemprendedor individual en la ampliación de la cobertura previsional en Brasil*. Brasíla: Ministério da Previdência Social.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). (2013). *Pensions at a glance*. Paris: OCDE. Recuperado de www.oecd.org/pensions/pensionsataglance.htm
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). (2016). *Estudio de la OCDE sobre los sistemas de pensiones: México*. México: OCDE.

- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). (2017). *Pensions at a glance 2017: OECD and G20 Indicators*. París: OCDE. Recuperado de <http://www.oecd.org/pensions/oecd-pensions-at-a-glance-19991363.htm>
- Organización de Naciones Unidas (ONU). (1996). *Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer*. Nueva York: ONU. Recuperado de <https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/Beijing%20full%20report%20S.pdf>
- Organización de Naciones Unidas (ONU). (2017). *Informe Perspectivas de la Población Mundial*. Recuperado de <http://www.un.org/es/sections/issues-depth/ageing/index.html>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1967). *Convenio Número 128 sobre las prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes*. Recuperado de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312273
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2001). *Principios de la Seguridad Social*. Ginebra: Naciones Unidas.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2017). *Informe Mundial sobre la Protección Social 2017-2019: La protección social universal para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible*. Oficina Internacional del Trabajo–Ginebra. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_624890.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2019). *Un paso decisivo hacia la igualdad de género. En pos de un mejor futuro del trabajo para todos*. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---ecuperadopubl/documents/publication/wcms_674751.pdf
- Ortiz, I., Durán-Valverde, F., Urban, S., Wodsak, V., y Yu, Z. (2019). *La reversión de la privatización de las pensiones: reconstruyendo los sistemas públicos de pensiones en los países de Europa Oriental y América Latina (2000-2018)*. Ginebra: OIT. Recuperado de <https://www.social-protection.org/gimi/RessourcePDF.action?id=55496>.
- Puente Peña, L. F. (2017). *Movilidad y formalidad laboral en México*. Documento de trabajo No. 4. México: CONSAR.
- Rentería Villagómez, A. (2007). *Alternativas para reducir la probabilidad de ejercer la pensión mínima garantizada de los trabajadores de menores ingresos*. México: CONSAR. Recuperado de https://www.consar.gob.mx/premio_pensiones/pdf/2007/ganadores/Segundo_lugar.pdf
- Rofman, R., y Oliveri. (2011). *La cobertura de los sistemas previsionales en América Latina: conceptos e indicadores*. Serie de Documentos de Trabajo sobre Políticas Sociales N° 7. Banco Mundial. Recuperado de <http://siteresources.worldbank.org>
- Real Academia de la Lengua Española (RAE). (2017). *Diccionario de la Lengua Española*. Recuperado de <http://www.rae.es/>
- Secretaría del Bienestar. (2019, 28 de febrero). *ACUERDO por el que se emiten las Reglas de Operación de la Pensión para el Bienestar de las Personas Adultas Mayores, para el ejercicio fiscal 2019*. México. Recuperado de https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5551445&fecha=28/02/2019

- Secretaría del Bienestar. (2019a). *Informes trimestrales*. México. Recuperado de http://www.bienestar.gob.mx/work/models/Bienestar/Transparencia/InformesPresupuestoEjercido/Tercer_Informe_Trimestral_2019.pdf
- Secretaría del Bienestar. (2021). Programa para el Bienestar de las Personas Adultas Mayores. México. Recuperado de <https://www.gob.mx/bienestar/acciones-y-programas/programa-para-el-bienestar-de-las-personas-adultas-mayores>
- Secretaría del Desarrollo Social (SEDESOL). (2018). *Tercer informe trimestral 2018*. México. Recuperado de http://www.sedesol.gob.mx/work/models/SEDESOL/Transparencia/InformesPresupuestoEjercido/Tercer_Informe_Trimestral_2018.pdf
- Secretaría del Desarrollo Social (SEDESOL). (2017). *Primer informe trimestral 2017*. México. Recuperado de http://www.sedesol.gob.mx/work/models/SEDESOL/Transparencia/InformesPresupuestoEjercido/Cuarto_Informe_Trimestral_2017.pdf
- Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP) y Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CONSAR). (2017). *Informe Trimestral al Congreso de la Unión sobre la Situación del SAR. 4o. Trimestre 2017*.
- Sinha, T. (2007). Presentación sobre el desarrollo de los mercados financieros como herramienta para subsanar el costo de la pensión mínima garantizada. México: CPR-ITAM. Recuperado de <http://cpr.itam.mx/Pension2007/3.TapenSinhaPensionMinima.ppt>
- Superintendencia de Pensiones (SIP). (2010). *El sistema chileno de pensiones*. Santiago de Chile: SIP.
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS)-Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2017). *ENOE. Estadísticas trimestrales 2017*. Recuperado de <http://www.stps.gob.mx/gobmx/estadisticas/pdf/perfiles/perfil%20sonora.pdf>
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS)-Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2018). *ENOE. Estadísticas trimestrales 2018*. Recuperado de <http://www.stps.gob.mx/gobmx/estadisticas/>
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS)-Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2019). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE). Perfiles por entidad federativa correspondientes al II trimestre 2019*. Recuperado de <http://www.stps.gob.mx/gobmx/estadisticas/pdf/Perfiles/PERFIL%20SONORA.PDF>
- Tuesta, D., Hoyo, C., y Alonso, J. (2014). *Un modelo para el sistema de pensiones en México: diagnóstico y recomendaciones*. Documento de Trabajo No. 14/07. México: BBVA Research.
- Villagómez, A., y Hernández, J. (2010). Impacto de la reforma al sistema de pensiones en México sobre el ahorro. *Economía mexicana*, XIX (2), 271-310.

APÉNDICE

Anexo 1. Tabla de Pensión mínima garantizada

	Año	Semanas cotizadas										
	Periodo de transición	2021	750	775	800	825	850	875	900	925	950	975
2022		775	800	825	850	875	900	925	950	975	1000	1025 +
2023		800	825	850	875	900	925	950	975	1000	1025	1050 +
2024		825	850	875	900	925	950	975	1000	1025	1050	1075 +
2025		850	875	900	925	950	975	1000	1025	1050	1075	1100 +
2026		875	900	925	950	975	1000	1025	1050	1075	1100	1125 +
2027		900	925	950	975	1000	1025	1050	1075	1100	1125	1150 +
2028		925	950	975	1000	1025	1050	1075	1100	1125	1150	1175 +
2029		950	975	1000	1025	1050	1075	1100	1125	1150	1175	1200 +
2030		975	1000	1025	1050	1075	1100	1125	1150	1175	1200	1225 +
SBC	Semanas cotizadas											
		1,000	1,025	1,050	1,075	1,100	1,125	1,150	1,175	1,200	1,225	1,250 +
	Edad	Pensión garantizada mensual en pesos (\$)										
1 SM-1.99 UMA	60	2,622	2,716	2,809	2,903	2,997	3,090	3,184	3,278	3,371	3,465	3,559
	61	2,660	2,753	2,847	2,941	3,034	3,128	3,221	3,315	3,409	3,602	3,696
	62	2,697	2,791	2,884	2,978	3,072	3,165	3,259	3,353	3,446	3,540	3,634
	63	2,734	2,828	2,922	3,015	3,109	3,203	3,296	3,390	3,484	3,577	3,671
	64	2,772	2,866	2,959	3,053	3,147	3,240	3,334	3,427	3,521	3,615	3,708
	65+	2,809	2,903	2,997	3,090	3,184	3,278	3,371	3,465	3,559	3,652	3,746
2-2.99 UMA	60	3,409	3,530	3,652	3,774	3,896	4,017	4,139	4,261	4,383	4,504	4,626
	61	3,457	3,579	3,701	3,823	3,944	4,066	4,188	4,310	4,431	4,553	4,675
	62	3,506	3,628	3,750	3,871	3,993	4,115	4,237	4,358	4,480	4,602	4,724
	63	3,555	3,677	3,798	3,920	4,042	4,164	4,285	4,407	4,529	4,651	4,772
	64	3,604	3,725	3,847	3,969	4,091	4,212	4,334	4,456	4,577	4,699	4,821
	65+	3,652	3,774	3,896	4,017	4,139	4,261	4,383	4,504	4,626	4,748	4,870
3-3.99 UMA	60	4,195	4,345	4,495	4,645	4,795	4,945	5,094	5,244	5,394	5,544	5,694
	61	4,255	4,405	4,555	4,705	4,855	5,005	5,154	5,304	5,454	5,604	5,754
	62	4,315	4,465	4,615	4,765	4,915	5,064	5,214	5,364	5,514	5,664	5,814
	63	4,375	4,525	4,675	4,825	4,975	5,124	5,274	5,424	5,574	5,724	5,874
	64	4,435	4,585	4,735	4,885	5,034	5,184	5,334	5,484	5,634	5,784	5,933
	65+	4,495	4,645	4,795	4,945	5,094	5,244	5,394	5,544	5,694	5,844	5,993
4-4.99 UMA	60	4,982	5,160	5,338	5,516	5,694	5,872	6,050	6,228	6,405	6,583	6,761
	61	5,053	5,231	5,409	5,587	5,765	5,943	6,121	6,299	6,477	6,655	6,832
	62	5,124	5,302	5,480	5,658	5,836	6,014	6,192	6,370	6,548	6,726	6,904
	63	5,196	5,373	5,551	5,729	5,907	6,085	6,263	6,441	6,619	6,797	6,975
	64	5,267	5,445	5,623	5,801	5,978	6,156	6,334	6,512	6,690	6,868	7,046
	65+	5,338	5,516	5,694	5,872	6,050	6,228	6,405	6,583	6,761	6,939	7,117
5 o Más UMA	60	5,769	5,975	6,181	6,387	6,593	6,799	7,005	7,211	7,417	7,623	7,829
	61	5,851	6,057	6,263	6,469	6,675	6,881	7,087	7,293	7,499	7,705	7,911
	62	5,933	6,140	6,346	6,552	6,758	6,964	7,170	7,376	7,582	7,788	7,994
	63	6,016	6,222	6,428	6,634	6,840	7,046	7,252	7,458	7,664	7,870	8,076
	64	6,098	6,304	6,510	6,716	6,922	7,128	7,334	7,540	7,746	7,953	8,159
	65+	6,181	6,387	6,593	6,799	7,005	7,211	7,417	7,623	7,829	8,035	8,241

SBC. Salario base de cotización/ SM. Salario mínimo/ UMA. Unidad de Medida y actualización. El símbolo “+” significa “o más”.

Fuente: elaborado con base en la Tabla del artículo 170 de la LSS. Reforma a la Ley del Seguro Social (LSS) publicada en el Diario Oficial de la Federación el 16 de diciembre de 2020.

Anexo 2. Guía de la entrevista

I. Datos de identificación:

- 1) Id (Alias):
- 2) Edad:
- 3) Fecha de nacimiento:
- 4) Escolaridad:
- 5) Estado civil:
- 6) No. de hijos:
- 7) Fecha:

II. Trayectoria laboral

- 8) Empleo actual:
- 9) (Duración, condición de cotización)
- 10) En qué año empezó a trabajar (que edad tenía)
- 11) # Total de empleos que ha tenido.
- 12) Empleos anteriores:
- 13) (Duración y condición de cotización en cada uno de ellos).
- 14) Incluir periodos de desempleo y causa
- 15) Tiene conocimiento de que haya sido sub-registrado en el empleo actual o en algún trabajo
- 16) ¿Tipo de empresa?

III. Conocimiento sobre las afores y ahorros para el retiro

- 17) ¿Sabe usted qué es una AFORE?
- 18) ¿Usted sabe en qué AFORE cotiza?
- 19) ¿Cuál es su opinión sobre dicha AFORE, Es igual, mejor o peor que otras? NS?
- 20) ¿Usted la eligió?
- 21) ¿Porque la eligió?
- 22) ¿Sabe cuál es el rendimiento que le da su AFORE por sus ahorros?
- 23) ¿Sabe cuánto tiene ahorrado actualmente? ¿Sus ahorros para que monto de pensión le alcanzan?
- 24) ¿Alguna vez se ha cambiado de AFORE? ¿Cuál fue el motivo?
- 25) ¿Considera que lo que sabe es suficiente o le gustaría aprender más sobre cómo administrar sus ahorros para el retiro?
- 26) ¿Sabe algo del ahorro voluntario?
- 27) ¿Alguna vez ha ahorrado voluntariamente a su cuenta de ahorro para el retiro? Sí/no
- 28) ¿Por qué?
- 29) ¿Si alguien le ofreciera mejorar sus ahorros para el retiro a cambio de que usted ahorre \$10 pesos diarios, lo ahorraría? ¿Por qué?
- 30) Además del ahorro para el retiro, ¿tiene algún ahorro de largo plazo?
- 31) ¿Cuáles son las razones por las que no tiene un ahorro de largo plazo?
- 32) ¿Sabe usted lo que es la tasa de reemplazo de una pensión?
- 33) ¿Alguna vez ha preferido un trabajo donde no tenga seguridad social por motivos de horario, salario u otro?
- 34) ¿Sabe cómo funciona el sistema de cuentas individuales?
- 35) Información introductoria acerca de la sustitución del régimen ¿Sabe cuál es la diferencia entre el sistema de cuentas individuales al que cotiza y el que existía anteriormente?
- 36) Crees que este cambio (en caso de saber) te beneficia, te perjudica, o es indistinto
- 37) Si vemos su estado de cuenta de la AFORE, ¿hay alguna palabra o dato que no conozca?, ¿cuál es?
- 38) ¿Le gustaría recibir asesoría acerca de cómo funciona el ahorro para el retiro? ¿Hay algún tema de su particular interés?

IV. Percepción de las pensiones y jubilados

- 39) Si digo la palabra “pensión”, ¿qué es lo primero que viene a su mente?
- 40) Si digo la palabra “jubilado”, ¿qué es lo primero que viene a su mente?
- 41) Usted ha escuchado recientemente alguna noticia acerca de las pensiones (Radio, TV, Prensa, Sitios Web, Facebook, etc.), ¿cuál y qué opinión le merece?
- 42) ¿Por qué y para qué cree que existen las pensiones?
- 43) ¿Qué opina de las pensiones que paga el PAM 65 y +? (si las conoce)?
- 44) ¿Usted cree que con las pensiones que existen actualmente los adultos mayores pueden vivir bien? ¿Por qué?
- 45) ¿Qué cree que pasaría si no las tuvieran?

V. Expectativa de pensión

- 46) ¿Alguna vez ha pensado cómo solventará los gastos de su vejez? Sí/no y señalar cómo.
- 47) Trabajo
- 48) Pensión o jubilación, ¿cree que esta será suficiente?
- 49) Ayuda de gobierno
- 50) Apoyos de familiares, ¿quiénes?
- 51) Otros, ¿cuáles?
- 52) ¿Qué tan probable es para usted obtener una pensión o jubilación? Muy probable, probable, poco probable.
- 53) ¿Hasta qué edad cree que va a poder trabajar?, ¿por qué?
- 54) ¿Hasta qué edad le gustaría trabajar?, ¿por qué?

VI. Diferencia intergeneracional (Generación reparto vs. generación AFORE).

- 55) ¿Sus padres tienen pensión o jubilación? (Instituto que otorga la pensión)
- 56) ¿Sabe cuál es la cuantía de la pensión de sus padres?
- 57) ¿A qué edad se jubilaron sus padres (Padre/madre)?
- 58) ¿Ellos lo apoyan económicamente o usted a ellos?
- 59) ¿Crees que ahora es más difícil o más fácil obtener una pensión (con respecto a sus padres)?
- 60) En cuanto al monto de la pensión, ¿cree usted que las pensiones de ahora son más generosas o menos generosas?
- 61) ¿Cuándo usted sea adulto mayor quién cree que cuidará de usted cuando lo necesite?
- 62) ¿Usted cuida a sus padres o a algún familiar?
- 63) ¿Si hay un adulto mayor en la familia que requiere cuidados (padre, madre, etc.), cómo se organizan para cuidarlo?
- 64) ¿Cómo cree que será su vejez en relación con la de sus padres?

VII. Percepción de la vejez y esperanza de vida

- 65) Si digo la palabra vejez, ¿qué es lo primero que viene a su mente?
- 66) ¿A partir de qué edad cree que inicia esa etapa de la vida?
- 67) ¿Cómo cree que será su vida a los 60 años?
- 68) ¿Cómo cree que será su vida a los 70 años?
- 69) ¿Hasta qué edad cree que va a vivir, y por qué?
- 70) ¿Hasta qué edad le gustaría vivir y por qué?

VIII. La salud subjetiva

- 71) ¿Cómo considera su estado de salud actualmente?
- 72) ¿Padece alguna enfermedad crónica/discapacitante?
- 73) ¿Cree que en los próximos años su salud puede ser un impedimento para que continúe trabajando?
- 74) ¿Hasta qué edad cree que su salud le permitirá seguir trabajando?
- 75) ¿En el área donde se desempeña laboralmente, hay adultos mayores trabajando?
- 76) ¿Qué actividades realizan?

IX. Ingreso/Gasto

- 77) ¿Considera que su ingreso actual es suficiente para cubrir sus gastos y las necesidades de su familia?
- 78) ¿Qué cree que pasaría y como se sentiría si su ingreso se redujera en una cuarta parte, es decir, si dejara de percibir \$_____?
- 79) ¿Qué cree que pasaría y cómo se sentiría si se quedara con la mitad de su ingreso?, o sea \$_____
- 80) ¿Qué cree que pasaría y cómo se sentiría si le redujeran el 70% de su ingreso?, o sea \$_____
- 81) ¿Cree que al llegar a la vejez (60 años o más) necesitará el mismo ingreso, menos ingreso o más ingreso?, ¿Por qué?

X. Ingreso/Gasto

¿Cuál es el ingreso mensual del hogar? _____

¿Cuántas personas contribuyen al ingreso del hogar? _____

(Anotar la aportación de cada uno. El número 1 corresponde al entrevistado)

1: \$ _____

2: \$ _____

3: \$ _____

Reciben ingresos por:

___ Trabajo

___ Pensiones jubilaciones

___ Renta de vivienda o bien inmueble

___ Apoyo del gobierno

___ Transferencias

___ Otros ingresos

Distribución del gasto corriente del hogar. ¿Cuánto gasta en?

Alimentos _____

Bebidas y tabaco _____

Transporte _____

Educación _____

Vivienda _____

Energía _____

Combustibles _____

Cuidados y efectos personales _____

Agua _____

Vestido y calzado _____

Cuidados de la salud _____

Diversión _____

Otros ¿cuáles? _____

Anexo 3. Formato de Trayectoria Laboral

	Empleo 1	Empleo 2	Empleo 3	Empleo 4	Empleo 5
Fecha de ingreso:					
Fecha de conclusión:					
Duración:					
Actividad/puesto					
Motivo de la separación:					
Empresa:					
Giro:					
Cotización a la SS:					
Salario:					

Anexo 4. Cuadro resumen de trabajadores
y trabajadoras entrevistadas

	Alias	Edad (Años)	Ocupación	Sector	Municipio	Rango de ingreso*
1	Ruth	40	Empleada profesionista	Servicios (Créditos)	Hermosillo	Alto
2	Gustavo	39	Empleado profesionista	Transporte	Hermosillo	Alto
3	Julio	42	Empleada profesionista	Comercio	Cajeme	Alto
4	Edith	39	Empleada profesionista	Servicios financieros	Hermosillo	Alto
5	Rafael	38	Empleado (No profesionista)	Servicios (Telefonía)	Hermosillo	Medio
6	Samuel	52	Operario	Construcción	Hermosillo	Medio
7	Paco	31	Empleado profesionista	Servicios jurídicos	Hermosillo	Medio/Alto
8	Pedro	28	Operario	Minería	Cananea	Medio
9	Piti	44	Empleado (No profesionista)	Servicios (Casino)	Nogales	Medio
10	Nave	31	Operario	Minería	Cananea	medio
11	Daniel	35	Empleado profesionista	Maquilador	Nogales	Medio
12	Francisco	30	Empleado (No profesionista)	Servicios (Fumigación)	Guaymas	Medio
13	Eloy	28	Empleado (No profesionista)	Maquilador	Empalme	Bajo
14	Rosana	29	Empleada (No profesionista)	Comercio	Cajeme	Bajo
15	Cristina	32	Operaria	Maquilador	Guaymas	Bajo
16	Luz	54	Operaria	Servicios (Limpieza)	Hermosillo	Bajo
17	Lupita	42	Empleada (No profesionista)	Comercio	Cananea	Bajo
18	Mary	33	Empleada (No profesionista)	Servicios (seguridad)	Guaymas	Bajo
19	Nora	32	Empleada (No profesionista)	Servicios (Guardería)	Empalme	Bajo
20	Vicente	62	Empleado (No profesionista)	Servicios (Seguridad)	Hermosillo	Bajo

(*) Para la determinación de Rangos de Ingreso se utiliza el salario mínimo (SM) quedando como sigue: Bajo (hasta 2 SM); Medio (de 2 a 5 SM); Alto (Más de 5 SM).

Las entrevistas se realizaron durante los años 2018 y 2019.

Fuente: elaboración propia a partir de la información obtenida en las entrevistas.

Anexo 5. Metodología de la calculadora de ahorro y retiro
de la CONSAR para trabajadores que cotizan al IMSS

En esta nota se describe la metodología utilizada en la Calculadora para trabajadores de la Generación AFORE que cotizan al IMSS, que estuvo vigente hasta 2020. Con este instrumento se estima, a la edad de retiro, el saldo pensionario, pensión y Tasa de Reemplazo. El algoritmo toma en cuenta las variables personales proporcionadas por el trabajador, parámetros establecidos en la Ley del Seguro Social y ciertos supuestos que se mantendrían hasta cumplir la edad de retiro.

La formulación utilizada para estimar el saldo pensionario de un trabajador, a la edad de retiro, es la siguiente:

$$S_f = S_i(1+r^{(m)})^n(1-c^{(m)})^n + \left[d(Ao + Av + Cs) \left[\frac{(1+r^{(m)})^n(1-c^{(m)})^n - 1}{(1+r^{(m)}) - 1} \right] \right]$$

Donde las variables involucradas son:

S_f = Saldo pensionario en la cuenta individual, proyectado al cumplir la edad de retiro.

Fecha de corte = Fecha en la que se realiza la estimación.

S_i = Saldo inicial de la cuenta individual para el retiro a la Fecha de corte, expresado en pesos. Está integrado por la suma de los montos de las subcuentas de Retiro, Cesantía y Vejez (RCV), Cuota Social y subcuenta de Ahorro Voluntario. Lo anterior, excluyendo el saldo en las subcuentas de SAR 92 y Vivienda.

Salario = Último salario base de cotización mensual, expresado en pesos. Se supone fijo a lo largo del periodo de estimación.

$r^{(m)}$ = Rendimiento real mensual antes del cobro de la comisión, obtenido a partir del rendimiento anual seleccionado de 4% o 5%. Por ejemplo, el rendimiento mensual calculado a partir de un rendimiento anual seleccionado de 4% es:

$$r^{(m)} = (1+r_{anual})^{\frac{1}{12}} - 1 = (1+0.04)^{\frac{1}{12}} - 1 = 0.00327374$$

$c^{(m)}$ = Comisión mensual sobre saldo que cobra la AFORE, vigente a la Fecha de corte. Este porcentaje corresponde a la comisión anual vigente de cada AFORE, entre 12.

$$c^{(m)} = \frac{\text{Comisión anual sobre saldo que cobra la AFORE}}{12}$$

Por ejemplo, dada una comisión de 1.03% anual,

$$c(m) = \frac{-0.0103}{12} = 0.00085833.$$

d = Densidad de cotización de 80%. Es importante mencionar que, ésta se supone constante en la estimación.

Ao = Es el monto en pesos de la aportación obligatoria mensual, la cual se obtiene como la multiplicación del Salario por 6.5%, que es el porcentaje de aportación obligatoria por concepto de RCV.

Av = Se refiere al ahorro voluntario mensual, expresado en pesos, que ingresaría a la cuenta individual si se realizan aportaciones adicionales a las obligatorias, con el propósito de incrementar el saldo pensionario a la edad de retiro.

Cs = Monto mensual en pesos por concepto de cuota social. Para ello se toma la cantidad de cuota social diaria correspondiente al salario base de cotización del trabajador, vigente a la Fecha de corte, multiplicada por 30.

Fecha de retiro = Fecha en la que el trabajador cumple la edad de retiro.

n = Número de meses que faltan para que el trabajador cumpla la edad de retiro. Se calculará como la parte entera de la siguiente operación:

$$n = \frac{\text{Número de días entre fecha de retiro y fecha de corte}}{365} * 12$$

Una vez obtenido el **saldo pensionario** en la cuenta individual a la edad de retiro (S_f), la **pensión mensual estimada** de los trabajadores con derecho a pensión,⁷⁶ se estima de la siguiente manera:⁷⁷

$$\text{pensión mensual estimada} = \frac{S_f}{12 * URV}$$

Donde URV es la Unidad de Renta Vitalicia vigente a la **Fecha de corte**, tomando en cuenta el género del trabajador y la edad de retiro seleccionada.⁷⁸

⁷⁶ De acuerdo con la Ley del Seguro Social de 1997 (antes de la Reforma de 2020), los trabajadores que reunieran un mínimo de 1,250 semanas de cotización tendrán derecho a una pensión por Cesantía en Edad Avanzada o Vejez, a la edad de retiro. Aquéllos que no logren reunir el mínimo de semanas cotizadas al retiro, podrán disponer de los recursos de su Cuenta Individual en una sola exhibición (artículos 154 y 162).

⁷⁷ La estimación de pensión corresponde al pago mensual durante el primer año de un Retiro Programado, para un trabajador sin beneficiarios con derecho a pensión.

⁷⁸ La metodología de cálculo de la URV está contenida en el Anexo C de las *Disposiciones de carácter general aplicables a los retiros programados*.

Por su parte, la **Tasa de Reemplazo** (Tr) es el resultado de dividir la **Pensión mensual estimada** entre el **Salario** y multiplicado por 100. Es decir, corresponde al porcentaje que representa la **Pensión mensual estimada** respecto del último salario base de cotización del trabajador.

$$pensión\ mensual\ estimada = \frac{S_f}{12 * URV}$$

Diciembre de 2022
(edición impresa)

Febrero de 2023
(edición electrónica)

Diseño de portada:
Cristophe Barrera Ortega

Compuedición:
Miguel Ángel Campuzano Meza

Corrección de estilo:
Magdalena López Cruz

Edición en formato digital:
Ave Editorial (www.aveeditorial.com)

Departamento de Difusión Cultural de
El Colegio de Sonora

