



**EL COLEGIO
DE SONORA
DOCTORADO EN CIENCIAS SOCIALES**

*Las pensiones por vejez:
Diagnóstico y percepciones de la generación
AFORE-IMSS en Sonora, México.*

Tesis presentada por
Gladys Yadira Herrera Toyos

Como requisito parcial para obtener el grado de Doctora en Ciencias Sociales

Directora de tesis: Dra. Lorenia Velázquez Contreras
Lectora: Dra. Gabriela Grijalva Monteverde
Lectora externa: Dra. Juana Isabel Vera López

Hermosillo, Sonora
Junio 2020



Agradecimientos

El presente trabajo ha sido posible gracias a la colaboración y apoyo de muchas personas e instituciones. Quiero expresar mi profundo agradecimiento a todas las autoridades y personal de El Colegio de Sonora, por confiar en mí, abrirme las puertas y permitirme realizar todo el proceso investigativo dentro de esta maravillosa institución en la que a pesar de los muchos esfuerzos he sido sobre todo dichosa y feliz.

De igual manera mis agradecimientos a mis lectoras Dra. Gabriela Grijalva Monteverde y Dra. Juana Isabel Vera López, gracias por sus valiosas aportaciones y el tiempo dedicado a mi trabajo de tesis.

Mi más grande y sincero agradecimiento a mi directora de tesis, Dra. Lorenia Velázquez Contreras, principal guía durante todo este proceso, quien con su dirección, conocimiento y apoyo hizo posible el desarrollo de este trabajo.

Me siento profundamente agradecida con CONACYT por haberme otorgado una beca sin la cual difícilmente hubiese sido posible mi tesis de doctorado. Mi gratitud a todas las trabajadoras, trabajadores, representantes de CTM y funcionarios del IMSS y Pensionisste en Sonora, que me brindaron su valioso tiempo, apoyo y confianza para la realización de

las entrevistas; al personal del INEGI Delegación Sonora (Armando Yanez, Junior Barceló y Guillermo Chávez) y de la Dirección de Estadística Laboral de la STPS (Domingo Moreno) por la información geográfica y/o estadística que tan oportuna, eficaz y amablemente me fue brindada para la realización de esta tesis.

Agradezco sobre todo a mi familia: a mis padres que me han dado todo en la vida, a mi esposo que es mi apoyo, mi descanso y mi refugio en todas mis aventuras y desventuras, a mis hijos que han crecido en este proceso y que apoyan a su madre a pesar de no entender de qué se trata un doctorado y por qué su mamá “estudia en lugar de trabajar”, gracias por ser mi fuente y mi motivo.

Siglas y Acrónimos

AFORE. Administradora de Fondos para el Retiro

BID. Banco Interamericano de Desarrollo

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+. 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. Secretaria del Bienestar

SHCP. Secretaría de Hacienda y Crédito Público

STPS. Secretaría del Trabajo y Previsión Social

TR. Tasa de reemplazo



Contenido

Introducción.....	1
1. Marco teórico de las pensiones por vejez.....	7
1.1. Las pensiones de seguridad Social. Definiciones y conceptos.....	7
1.2. Calidad de vida en la vejez, propósito de las pensiones.....	11
1.2.1. Calidad de vida.....	12
1.2.2. Dependencia y vulnerabilidad social.....	16
1.3. Enfoques y perspectivas teóricas sobre la vejez, la <i>dejadez</i> y el género relacionadas con las pensiones.....	19
1.3.1. La vejez: edad calendario y construcción social.....	19
1.3.2. El enfoque de Derechos Humanos.....	28
1.3.3. Enfoque conductual.....	29
1.3.4. Perspectiva de Género.....	31
1.4. El contexto latinoamericano de las pensiones.....	34
1.5. Antecedentes del sistema de pensiones y jubilaciones en México.....	44
1.5.1. Pensiones privadas (1917).....	44
1.5.2. Pensiones públicas de beneficio definido o reparto (1943).....	45
1.5.3. Pensiones de contribución definida o de capitalización individual (1995).....	48
1.5.4. Pensiones no contributivas.....	49
2. Panorama de las pensiones en México.....	50
2.1. Cobertura.....	54
2.1.1. Cobertura de los pensionados.....	56
2.1.2. Cobertura de la generación AFORE-IMSS.....	58
2.2. Suficiencia de las pensiones.....	71
2.2.1. Para los ya pensionados.....	72
2.2.2. Para la generación AFORE.....	75
2.3. Sostenibilidad financiera.....	84
2.4. El envejecimiento en México.....	88
2.5. El género, una dimensión del problema.....	90

2.5.1.	Trayectorias laborales de las mujeres en México.....	94
2.5.2.	Brecha de ingreso por género.....	103
2.5.3.	Nuevas desigualdades, la mayor esperanza de vida femenina y el uso de tablas actuariales diferenciadas por sexo para calcular las pensiones.....	107
3.	Las pensiones por vejez en Sonora.....	113
3.1.	Cobertura.....	114
3.1.1.	De los ya pensionados.....	115
3.1.2.	De la generación AFORE.....	119
3.2.	Suficiencia de las pensiones.....	124
3.2.1.	Las pensiones de reparto.....	125
3.2.2.	Para la generación AFORE en Sonora.....	128
3.3.	Envejecimiento de la Población sonorense.....	135
3.4.	La brecha de género en pensiones en Sonora.....	142
4.	Diseño metodológico y técnicas de investigación.....	147
5.	Percepciones y Expectativas de la generación AFORE.....	152
5.1.	Trayectoria Laboral.....	152
5.2.	Conocimiento sobre las afores y ahorros para el retiro.....	154
5.3.	La falta de ahorro: entre la escasez, la incertidumbre y la desconfianza.....	158
5.4.	Percepción de las pensiones y los jubilados y jubiladas.....	163
5.5.	Expectativa de pensión.....	166
5.6.	Diferencia intergeneracional (Generación reparto vs. generación AFORE).....	168
5.7.	Ingreso y Gasto.....	170
5.8.	Percepción de la vejez y esperanza de vida.....	174
5.9.	Cuatro historias paradigmáticas sobre el ahorro para el retiro.....	177
5.9.1.	Edith. Un caso de éxito en la trayectoria laboral.....	177
5.9.2.	Gustavo. Un caso de éxito en la trayectoria laboral.....	183
5.9.3.	Samuel. Un caso de baja densidad de cotizaciones.....	190
5.9.4.	Cristina. Un caso de trayectoria laboral discontinua.....	196
6.	Alternativas de solución ¿cuál es el modelo a seguir?.....	202
6.1.	Estrategias para mejorar la Cobertura.....	205
6.1.1.	Las pensiones sociales, una forma rápida de incrementar la cobertura.....	206
6.1.2.	Las pensiones contributivas, soluciones de mediano y largo plazo.....	208
6.2.	Propuestas para lograr la suficiencia de las pensiones ¿cómo mejorar la tasa de reemplazo?.....	213
6.2.1.	Las contribuciones al SAR tienen que incrementarse.....	213
6.2.2.	El régimen actual de inversiones de las SIEFORE quizá no sea el óptimo.....	214
6.2.3.	Las comisiones cobradas por las AFORE deben disminuir.....	216

6.2.4. Implementar estrategias para la educación financiera de los trabajadores.....	219
6.2.5. Mejorar los canales a través de los cuales es posible contribuir.....	221
6.2.6. Acciones afirmativas en el ingreso por pensiones con perspectiva de género.....	221
6.3. Re-reformas urgentes ¿paramétricas o revertir la privatización?.....	224
Conclusiones.....	226
Bibliografía.....	232

Índice de Tablas

Tabla 1. Cobertura de las pensiones en México (adultos mayores de 60 años y más), 2017.....	57
Tabla 2. Afiliados y cotizantes a la seguridad social en México, 2017.....	59
Tabla 3. Duración del tiempo de cotización en el IMSS de la PEA, 2017.....	65
Tabla 4. Aportaciones a las cuentas para el retiro como porcentaje del SBC para trabajadores AFORE-IMSS.....	80
Tabla 5. Indicadores seleccionados sobre Pensiones en México y 7 países latinoamericanos con sistema de capitalización individual, 2017.....	81
Tabla 6. Rentabilidad real y nominal de las AFORES en México (1998-2018).....	84
Tabla 7. PNEA en México por género y condición de disponibilidad para trabajar.....	96
Tabla 8. Población pensionada en México y Sonora según características seleccionadas, 2017.....	117
Tabla 9. 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.....	120
Tabla 10. Distintas estimaciones de la Tasa de Reemplazo (TR).....	128
Tabla 11. Ocupados en Sonora por nivel de ingreso y escenario de la tasa de reemplazo.....	132
Tabla 12. Diseño metodológico y técnicas de investigación.....	150
Tabla 13. Trayectoria Laboral. Edith.....	178
Tabla 14. Estimación de pensión (renta vitalicia). Edith.....	180
Tabla 15. Estimación de pensión con base en las condiciones de la LSS de 1973. Edith.....	182
Tabla 16. Trayectoria Laboral. Gustavo.....	185
Tabla 17. Estimación de pensión (renta vitalicia). Gustavo.....	186
Tabla 18. Estimación de pensión con base en las condiciones de la LSS de 1973. Gustavo.....	189
Tabla 19. Trayectoria Laboral. Samuel.....	192
Tabla 20. Estimación de pensión. Samuel.....	194
Tabla 21. Trayectoria Laboral. Cristina.....	196
Tabla 22. Estimación de pensión (renta vitalicia). Cristina.....	200

Índice de Gráficos

Gráfico 1. Cotizantes a los fondos de pensiones de capitalización individual en países seleccionados de Latinoamérica, a junio de 2017.....	60
Gráfico 2. Tasa de cobertura de la población ocupada por rama de actividad económica en México.....	63
Gráfico 3. Tasa de cobertura de la población ocupada por quintil de ingreso per cápita familiar en México.....	64
Gráfico 4. Duración de la cotización por condición del cotizante.....	66
Gráfico 5. Incremento de la densidad de cotización promedio requerida para obtener una pensión contributiva LSS 73 vs. LSS 1995.....	69

Gráfico 6. Densidad de cotización (DC) años trabajados y años cotizados.....	70
Gráfico 7. Monto promedio de las pensiones contributivas per cápita en México por tipo de institución que la otorga, 2015.....	73
Gráfico 8. Densidad de cotización de hombres y mujeres de la GA-IMSS.....	98
Gráfico 9. Actividad realizada al dejar el empleo. Diferencia por género.....	100
Gráfico 10. Diferencia de ingreso promedio de la población ocupada por sexo y entidad federativa	105
Gráfico 11. 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.....	109
Gráfico 12. Porcentaje de la población sonoreNSE de 60 años y más no económicamente activa por tipo de actividad no económica realizada.....	116
Gráfico 13. PEA que alguna vez cotizó o se encuentra cotizando en Sonora a través del IMSS, por la duración de la cotización. 2017.....	121
Gráfico 14. Población económicamente activa (PEA) que no ha cotizado a la seguridad social (porcentaje).....	122
Gráfico 15. DC por grupos de edad.....	124
Gráfico 16. Tasa de formalidad laboral.....	129
Gráfico 18. Distribución porcentual de la población por grandes grupos de edad, 1990-2015.....	136
Gráfico 19. Ocupados por grupo de edad en Sonora 2000-2017.....	137
Gráfico 20. Crecimiento de la población en Sonora por género (1990-2015).....	138
Gráfico 21. Porcentaje de población con limitación en la actividad por grandes grupos de edad 2000 y 2010.....	139
Gráfico 22. Porcentaje de población de 60 y más años de edad con limitación en la actividad, por grupos quinquenales de edad 2010.....	140
Gráfico 23. Población femenina económicamente activa que nunca ha cotizado a la seguridad social por entidad federativa y porcentaje.....	144
Gráfico 24. Opinión de los Hermosillenses encuestados en la muestra del MOTRAL 2015 respecto a la fuente de financiamiento en la vejez.....	145

Índice de mapas

Mapa 1. Población de la PEA que nunca ha cotizado a la seguridad Social, por entidad federativa como porcentaje de la PEA, 2017.....	62
Mapa 2. Población femenina que nunca ha cotizado a la seguridad Social (por entidad federativa como porcentaje de la PEA femenina) 2017.....	102
Mapa 3. Porcentaje de personas adultas mayores de 65 años y más que reciben ingreso por pensión contributiva por entidad federativa.....	118

Índice de ilustraciones

Ilustración 1. Estimación de pensión deseada del 50 por ciento de SBC. Edith.....	181
Ilustración 2. Pensión deseada del 50 por ciento de SBC. Gustavo.....	187
Ilustración 3. Estimación en la calculadora de pensiones CONSAR. Samuel.....	193

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. Esta generación de personas en edad de retiro verá 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 parte, aun obteniéndola, el ingreso que se estima percibirán será precario, si se atiende la baja tasa de reemplazo estimada para México la cual es de entre el 25 y 30% y representa el porcentaje que del último sueldo obtendrá el trabajador por concepto de pensión por vejez

Las reformas al sistema de pensiones (1995-2014) 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 60%, lo cual resulta difícil de conseguir en un país donde la DC promedio de los trabajadores es de 43 % y 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 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.

Las pensiones por vejez

Diagnóstico y percepciones de la generación AFORE-IMSS en Sonora

Introducción

A más de 23 años de existencia de las Administradoras de Fondos para el Retiro (AFORES), los diagnósticos y estimaciones a acerca del futuro de las pensiones por vejez son coincidentes en dos aspectos: primero, la cobertura de la seguridad social sigue siendo baja, a pesar de la reforma de 1995, lo que significa que una buena proporción de trabajadores mexicanos llegará al final de su vida laboral sin haber ahorrado para el retiro; incluso quiénes han cotizado, y lo han hecho de forma más o menor regular, tienen escasas posibilidades (24%) (CONSAR 2019) 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 períodos de desempleo, empleo informal o cotización en otros esquemas de pensiones como los estatales) y que hayan aportado regularmente a sus cuentas individuales.

La CONSAR (2019) ha señalado que solo 24 trabajadores de cada 100 cotizantes de la Generación AFORE-IMSS (GA-IMSS) en México estaría en condiciones de completar

el tiempo de cotización requerido por la Ley del IMSS para acceder a una pensión al llegar a los 65 años. Sin embargo, existe aún 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 GA-IMSS indican que los trabajadores sonorenses que logren reunir el tiempo de cotización requerido por las leyes previsionales (1,250 semanas de cotización) verán reducido significativamente su ingreso al llegar a la vejez, ya que en promedio estarían recibiendo menos de la tercera parte de su último sueldo de cotización (OCDE 2018).

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 remotamente 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 protege a los adultos mayores 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 la dependencia económica hacia el estado o los familiares, el riesgo de pobreza y de vulnerabilidad social (Aranibar 2001; Huenchan 2011).

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; es decir, para trabajadores que empezaron a cotizar después del 1 de julio de 1997¹. Esta generación de personas en edad de retiro verá 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 parte, aun obteniéndola, el ingreso que se estima percibirán será precario, si se atiende la baja tasa de reemplazo (TR) estimada para México la cual es de entre el 25 y 30% y representa el porcentaje del último sueldo que obtendrá el trabajador por concepto de PC² (OCDE 2016, 2013; CONSAR 2015; Tuesta et al. 2014; ASF 2014; Bosch et al. 2013; Mercer 2013).

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 tuvo como objetivo general analizar, por un lado, el impacto que han tenido en Sonora las reformas al sistema de pensiones (1995-2014) para determinar en qué medida su implementación redujo las

¹ La reforma a la Ley del Seguro Social de 1995 entró en vigor el 1º de julio de 1997. Una persona que haya ingresado a trabajar y cotizar en julio de 1997, sin haber interrumpido sus años de cotización estaría cumpliendo en 2021 los 24 años o 1,250 semanas de cotización requeridas por la LSS para obtener una pensión por vejez (renta vitalicia, retiro programado o PMG).

² Por ejemplo: si un trabajador percibió \$12,000 pesos de su último sueldo obtendría una jubilación equivalente a \$4,000 pesos, en el caso de que la TR fuera del 30%.

posibilidades de acceso a las PC para los trabajadores sonorenses; por otro lado, estudiar la percepción de estos trabajadores respecto a la posibilidad de obtener una pensión contributiva por vejez o jubilación y sobre la afectación que las bajas tasas de reemplazo tendrán en su calidad de vida durante la etapa de retiro laboral.

Para lograr el objetivo propuesto en la presente investigación se partió de las siguientes preguntas: ¿en qué medida las reformas al sistema de pensiones (1995-2014) reducen las posibilidades de acceso a las PC para los trabajadores(as) sonorenses? y ¿cuál es la percepción de los trabajadores(as) respecto a la posibilidad de obtener una PC y al impacto que la baja tasa de reemplazo tendrá en su calidad de vida en la vejez?.

Los supuestos teóricos que orientaron este trabajo fueron: que en Sonora la expectativa de obtener una PC por vejez no se verá correspondida para un importante número de trabajadores(as), que bajo el actual sistema de pensiones, no lograrán reunir el tiempo de cotización requerido por las leyes previsionales para obtener esta prestación (PC); y que la baja tasa de reemplazo (TR) derivada de la baja densidad de cotización (DC), impactarán negativamente la calidad de vida de los trabajadores(as) sonorenses en su etapa de retiro, principalmente de las mujeres y los trabajadores de ingresos más bajos.

Para responder al planteamiento del problema, el diseño de la investigación requirió de herramientas cuantitativas y cualitativas que en conjunto contribuyeron para lograr una mejor interpretación de los resultados de la investigación, misma que se presenta en este documento en cinco apartados o capítulos descritos a continuación.

El primero de ellos es el marco teórico de las pensiones en México construido a partir de información documental y revisión bibliográfica. En este capítulo inicial se presentan las definiciones y conceptos básicos de las pensiones de seguridad social que

permitirán delimitar y comprender la problemática objeto de estudio; así como algunos enfoques y perspectivas que contribuyen a interpretar tanto el diagnóstico de las pensiones como los resultados de las entrevistas; 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, analizando con datos estadísticos y resultados de algunos estudios previos la cobertura y la suficiencia de las pensiones, diferenciando 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 como dos temas transversales necesarios para analizar esta problemática.

En el capítulo cuarto se describen los aspectos metodológicos del trabajo, mientras que en el capítulo quinto se exponen los resultados de las entrevistas semiestructuradas realizadas para recabar datos y conocer la trayectoria laboral de cada persona (experiencia laboral y tiempo de cotización), el estado de salud, la situación económica y redes de apoyo familiar, la percepción de los trabajadores respecto a las condiciones de acceso a las pensiones por jubilación y a las estimaciones de las bajas tasas de reemplazo, conocimiento

e interés sobre su ahorro para el retiro, así como los montos, rendimientos y comisiones de su cuenta individual para el retiro. Se presentan en este apartado cuatro historias paradigmáticas de ahorradores del SAR sonorenses a través de las cuales es posible identificar los principales problemas que enfrentan los trabajadores y trabajadoras de la GA-IMSS.

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

1. Marco teórico de las pensiones por vejez

En este capítulo inicial se presentan las definiciones y conceptos básicos de las pensiones de seguridad social que permitirán delimitar y comprender la problemática objeto de estudio; así como algunos enfoques y perspectivas que contribuyen a interpretar tanto el diagnóstico de las pensiones como los resultados de las entrevistas; 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.

Este marco permitirá también contextualizar el problema de la baja cobertura y la insuficiencia de las pensiones y comprenderlo como una característica compartida en los países de Latinoamérica, para ello, se presentan algunos hechos estilizados que constituyen un punto de partida para analizar esta problemática.

1.1. Las pensiones de seguridad Social. Definiciones y conceptos

Las pensiones y jubilaciones son derechos sociales que se incluyen en las garantías que brinda la seguridad social. La seguridad social 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, 5).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define 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” (2001, s/p). 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, 11).

La Real Academia de la Lengua Española (RAE), 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” (RAE 2017, s/p).

En la legislación mexicana, la regulación del derecho de pensiones y jubilaciones, está contenida en el artículo 123 Constitucional. De acuerdo a la ASF (2014) a nivel federal existen 18 entes u organismos³ que regulan, supervisan u operan los regímenes de pensiones y jubilaciones, cada uno con su propia normatividad y definiciones de pensión y jubilación⁴, 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, 15).

³IMSS, 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, 15).

⁴Salvo CFE, BANXICO y SEP en cuyos ordenamientos no se hace una definición explícita para los términos pensión y jubilación (Ibíd.).

Lo que se desprende de la definición de la RAE y la OIT, es que la jubilación es una forma de pensión por vejez, que se obtiene cuando se ha cumplido con la edad y antigüedad o tiempo de cotización requerido en cada ordenamiento.

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; en otros ordenamientos (como el de PEMEX, BANOBRAS y SAE-BANRURAL) no se hace una distinción entre pensión y jubilación, utilizándose ambos términos de forma indistinta (ASF 2014).

La Ley del Seguro Social (LSS) en su artículo 5A, Fracción XIV determina que pensionado 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 aquél cuando por resolución del Instituto tengan otorgada pensión de viudez, orfandad, o de ascendencia”. El Artículo 162 del mismo ordenamiento señala 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 doscientas cincuenta cotizaciones semanales” (LSS 1995).

Cumpliendo con 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: I. Contratar con una compañía de seguros pública, social o privada de su elección una renta vitalicia (que se actualizará anualmente en el mes de febrero conforme al INPC⁵ o II. Mantener el saldo de su cuenta individual en una AFORE y efectuar con cargo a ésta, retiros programados (Art. 164 LSS).

⁵Índice Nacional de Precios al Consumidor

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: “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”.

Las pensiones contributivas (PC) por retiro, vejez y cesantía en edad avanzada, son el objeto de estudio del presente trabajo y se analizarán como un fenómeno relacionado con las etapas del ciclo de vida de las personas, pues por sus consecuencias finales, las 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 (Ley del Seguro Social) que entró en vigor el 1 de julio de 1997, es el punto de partida a partir del cual es posible identificar lo que se ha denominado en los estudios de pensiones como Generación AFORE-IMSS (GA-IMSS) y que hace referencia a los trabajadores y trabajadoras en México que a partir de esa fecha ingresaron a cotizar a la seguridad social a través del IMSS (Instituto Mexicano del Seguro Social) es decir, los trabajadores del sector privado. Esta población constituye los sujetos de estudio en la presente investigación.

Existen también los trabajadores al servicio del gobierno federal que cotizan a las AFORES a partir del 1 de abril de 2007 a través del ISSSTE, esta generación de servidores públicos podría denominarse como AFORE-ISSSTE, sin embargo, aunque en el presente trabajo se reseñan algunas situaciones de este esquema de cotización, se hace únicamente para establecer las diferencias en relación a los trabajadores cotizantes de la GA-IMSS.

1.2. Calidad de vida en la vejez, propósito de las pensiones.

Considerando su utilidad para comprender y analizar las consecuencias y afectaciones que pudiera enfrentar la GA-IMSS cuando al llegar a la edad de retiro laboral se encuentren ante la imposibilidad de obtener una pensión por jubilación o bien, que obteniéndola, no recibirán un ingreso suficiente para mantener un nivel de consumo adecuado para la satisfacción de sus necesidades en la etapa de retiro laboral, se expone también el concepto de calidad de vida y dependencia, debido a que los sistemas de pensiones tienen dos grandes propósitos relacionados con éstos conceptos, el primero de ellos se refiere a que los fondos de pensiones existen para evitar el empobrecimiento en la vejez y el segundo, para evitar las caídas abruptas en el consumo de las personas en edad de retiro, es decir, los fondos de pensiones son constituidos para asegurar la calidad de vida de las personas durante la vejez y un nivel equiparable de autonomía e independencia económica (OCDE 2013).

La seguridad en el ingreso en esta etapa de la vida, permite a las personas en edad de retiro conservar su autonomía, tener mayores libertades para elegir la vida que se quiera vivir y protege a los adultos mayores contra riesgos económicos y personales. 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 la autonomía, incrementándose riesgos como: la dependencia económica hacia el estado o los familiares, la pobreza y vulnerabilidad social (Aranibar 2001; Huenchan 2011).

1.2.1. Calidad de vida

La calidad de vida como concepto es polisémico y la mayoría de los investigadores que han trabajado en el tema están de acuerdo en que no existe una teoría única que defina y explique el fenómeno. Desde distintos enfoques y perspectivas, la calidad de vida puede referirse al bienestar material, a la cantidad de bienes, servicios, comodidades y demás satisfactores que se pueden procurar a través del ingreso (objetivistas), mientras que para otros, atiende sobre todo a aspectos subjetivos, donde cada ser humano tiene un concepto propio sobre la vida, la felicidad y la satisfacción (subjetivistas); de ahí que se discuta también si las dimensiones de la calidad de vida son valores comunes en las diversas culturas, o si sólo pueden considerarse de forma individual. Por su parte, los enfoques holísticos asumen que el ser humano es un todo biopsicosocial, que esta interrelacionado (Velázquez y Lara 2013; García 2011; Leva 2005; Álvarez –Ude 2001).

En el presente trabajo se analizará la calidad de vida en sus dos aspectos o dimensiones: objetivo y subjetivo, el primero expresado en la capacidad que tendrán las personas de la GA-IMSS para procurarse bienes y servicios a través del ingreso estimado por pensión; y el segundo en la percepción y expectativas que tienen las personas acerca de su vida y financiamiento durante la vejez.

Sin pretender ser exhaustivos, se señalan a continuación distintas definiciones de calidad de vida recopiladas de la bibliografía que permiten ilustrar la variedad de definiciones y enfoques.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) señala que la calidad de vida es: "la percepción que un individuo tiene de su lugar en la existencia, en el contexto de la cultura y del sistema de valores en los que vive y en relación con sus objetivos, sus expectativas, sus normas, sus inquietudes. Se trata de un concepto muy amplio que está influido de modo complejo por la salud física del sujeto, su estado psicológico, su nivel de independencia, sus relaciones sociales, así como su relación con los elementos esenciales de su entorno" (García 2011, 82).

Álvarez-Ude (2001, 64) define la calidad de vida como: "la evaluación subjetiva sobre la capacidad del individuo para lograr y mantener un nivel global de funcionamiento que permite seguir aquellas actividades que son importantes para él y que afectan a su estado general de bienestar".

Para Constanza et al. Es "el grado en el cual las necesidades objetivas de los seres humanos son alcanzadas en relación con las percepciones personales o grupales del bienestar subjetivo" (2008 citado en García 2011, 82).

Rosella Palomba (2002, 2) señala que el concepto de calidad de vida representa un "término multidimensional de las políticas sociales que significa tener buenas condiciones de vida objetivas y un alto grado de bienestar subjetivo, y también incluye la satisfacción colectiva de necesidades a través de políticas sociales en adición a la satisfacción individual de necesidades".

En Velázquez y Lara (2013, 88), la calidad de vida es “la capacidad que una sociedad proporciona a sus miembros para la satisfacción de sus necesidades. Esta capacidad se manifiesta en las condiciones objetivas en las que se desenvuelven sus individuos y en la percepción subjetiva que los propios individuos tienen de la satisfacción de sus deseos o necesidades”.

Aunque no existe unanimidad respecto al concepto de calidad de vida lo que sí ha quedado establecido es que la calidad de vida es un concepto multidimensional, que contiene diferentes aspectos de la vida - salud, bienestar emocional y psicológico, desarrollo económico, vida social, espiritualidad, etc.-; es universal, ya que sus dimensiones son comunes a diversas sociedades; es subjetivo, puesto que cada persona tiene un concepto propio acerca de su vida y la calidad de esta; es temporal, dado que cambia con el tiempo y las circunstancias; es holístico, al albergar todos los aspectos de la vida; e interdependiente, ya que todos los aspectos de la vida se relacionan (Pérez et al. 2009, 59; Jofré et al. 1999, 515; Schwartzmann 2003, 9-12).

Como señala Aranibar (2001), la operacionalización del concepto depende necesariamente del contexto de referencia, puesto que “resulta muy difícil establecer una operacionalización general de calidad de vida en la vejez en América Latina o incluso calidad de vida en la vejez de algún país sin contar previamente con antecedentes que nos den cuenta, entre otras cosas, del modo de vida, el nivel de vida, las condiciones de vida y el estilo de vida de las personas mayores en interrelación con variables económicas, sociales, de género, culturales y espaciales” (Aranibar 2001, 25).

El énfasis de la presente investigación en cuanto a la calidad de vida en su dimensión objetiva se centra en el ingreso por pensiones, puesto que aunque el ingreso de

las personas no es determinante de la calidad de vida, sí es un componente importante al ser el que posibilita a los individuos la satisfacción de sus necesidades básicas. Los recursos económicos mejoran también la libertad de las personas para tomar decisiones respecto a su vida y les permiten protegerse contra los riesgos económicos y personales (OCDE 2011, 38). Además, la regularidad y suficiencia del ingreso, como lo señala Aranibar (2001) está relacionada con la percepción de bienestar o malestar generalizado que se experimenta en otros aspectos de la vida, particularmente durante la vejez (Ibíd., 29).

1.2.2. Dependencia y vulnerabilidad social

Uno de los planteamientos del presente trabajo es que bajo el actual sistema de cuentas individuales, para la GA-IMSS, será más difícil obtener una pensión contributiva y por ello, de no realizarse modificaciones al sistema de pensiones, se generará una mayor vulnerabilidad social y dependencia económica de las personas en edad de retiro hacia el Estado, la sociedad y las familias. Ambos conceptos se presentan en este trabajo no como conceptos de análisis, sino como adjetivos con los cuáles es posible caracterizar y describir la situación que podrían enfrentar los trabajadores de esta generación al llegar la edad de retiro.

Aranibar (2001) señala que existe riesgo de dependencia hacia el estado y las familias si los recursos propios de los adultos mayores (generados por trabajo, jubilaciones, pensiones, etc.) no cubren sus necesidades básicas. Analiza la dependencia hacia el Estado en función de la cobertura en prestaciones y servicios básicos a los que, sin subvención del Estado, los

adultos mayores no podrían acceder y, en cuanto a la dependencia a la familia observa que tradicionalmente, se relaciona a los ancianos como dependientes de las generaciones más jóvenes, generalmente hijos adultos, afirmando que estos enfoques no consideran que en muchas oportunidades los adultos mayores jubilados juegan un papel activo y protagónico en la provisión de ingresos en el hogar que favorece a los más jóvenes y en general al resto de las familias (Aranibar 2001, 34).

Por lo que la falta de ingresos por pensiones que podría enfrentar la GA AFORE-IMSS repercutirá no solo en el adulto mayor, sino en la economía de las familias mexicanas, pues una cantidad importante de adultos mayores pasarán de ser independientes e incluso proveedores a dependientes económicos de sus familiares y del estado cuando ya no les sea posible seguir trabajando.

La CEPAL define la vulnerabilidad como un “fenómeno social multidimensional que da cuenta de los sentimientos de riesgo, inseguridad e indefensión y de la base material que los sustenta, provocado por la implantación de una nueva modalidad de desarrollo que introduce cambios de gran envergadura que afectan a la mayoría de la población [...]” (CEPAL 2000, 52). La vulnerabilidad está directamente relacionada con “la cantidad y calidad de los recursos o activos que controlan los individuos y familias [que a su vez les] permite el aprovechamiento de las estructuras de oportunidades existentes en un momento, ya sea para elevar el nivel de bienestar o mantenerlo durante situaciones que lo amenazan” (Ibíd.).

Bajo este concepto la carencia de un ingreso regular o la merma del mismo (expresados en las bajas tasas de reemplazo y de densidades de cotizaciones estimadas) podría colocar a los trabajadores de la GA-IMSS al llegar a la vejez en una situación de vulnerabilidad en el

sentido de que contarán con menos recursos materiales para mantener su calidad de vida y también podría generar una percepción o sentimiento de riesgo e indefensión ante tal situación.

Aranibar (2001) señala que la incidencia, características e intensidad de la vulnerabilidad varían en función de las condicionantes que influyeron en las etapas anteriores del ciclo de vida como: la edad, la clase social, el género, la etnia y la zona de residencia, entre otras, y que solo cuando los recursos son cuantitativa y cualitativamente deficientes, se puede hablar de una situación de vulnerabilidad de los adultos mayores⁶ (Aranibar 2001, 36, 38). Es decir que hay grupos con características específicas que los hacen vulnerables, pero también hay grupos que no presentan estas características y por lo tanto no son vulnerables frente a otros grupos de edad (Aranibar 2001, 38).

Castel coloca el origen de la vulnerabilidad social en la pérdida de las garantías asociadas al trabajo y considera que desde la sociedad preindustrial hasta la sociedad posindustrial se ha producido una inversión radical, pues antes la vulnerabilidad se generaba “en el exceso de coacciones, mientras que ahora aparece suscitada por el debilitamiento de las protecciones” (2009, 32). Sitúa la vulnerabilidad social en “una zona intermedia, inestable que conjuga la precariedad del trabajo y la fragilidad de los soportes de proximidad” (Ibíd., 15).

Bajo la mirada de Castel, la fragmentación de los derechos sociales, como los derechos del trabajo – entre ellos el derecho a una jubilación- al particularizarse, conlleva a la pérdida de la solidaridad que es el fundamento del pacto social. Por esta razón, considera

⁶En este documento se utiliza el término de adultos mayores para denominar a las personas de 60 años o más. Existen diferencias en la literatura respecto a la edad de inicio de esta etapa, en el caso de las estadísticas, en cada caso se especifica si se trata de adultos mayores de 60 o 65 años.

que el proceso de individualización “amenaza a la sociedad con una fragmentación que la haría ingobernable, o bien con una polarización entre quienes pueden asociar el individualismo y la independencia porque su posición social está asegurada y por otro lado, quienes llevan su individualidad como una cruz porque ella significa falta de vínculos y ausencia de protecciones” (Castel 2009, 475-477).

1.3. Enfoques y perspectivas teóricas sobre la vejez, la *dejadez* y el género relacionadas con las pensiones

En México, tanto las reformas realizadas al sistema de pensiones a partir de 1995, como la universalización de las pensiones o el Programa de Pensión para el Bienestar de los Adultos Mayores (antes PAM 65 y más) de la Secretaría del Bienestar (antes Sedesol), así como las decisiones que toman los individuos respecto a su futura vejez, obedecen a una visión y a una construcción social de lo que significa ser *viejo* o *vieja*.

Con el propósito de exponer de qué forma esta construcción social afecta las decisiones tanto públicas como individuales en materia de pensiones se presentan en este apartado algunos enfoques y perspectivas acerca de la vejez, la *dejadez* y el género.

1.3.1. La vejez: edad calendario y construcción social

El presente estudio no pretende hacer una caracterización de la vejez, los sujetos de la investigación no son en particular, personas adultas mayores, sino trabajadores(as) de distintas edades de la GA-IMSS, sin embargo, una revisión de las principales perspectivas

desde las cuales se ha pretendido dar cuenta o explicar el fenómeno de la vejez resulta útil para analizar la situación actual del sistema de pensiones ya que las “ideas, creencias e imágenes científicas o populares que la sociedad, los políticos, los especialistas y las personas tienen de los ancianos y ancianas en un tiempo y espacio determinado” (Aranibar, 2001, 12) son decisivos para entender las reformas, políticas, acciones y medidas destinadas a asegurar y mejorar la calidad de vida de las personas en la vejez.

Huenchuan señala que: “tradicionalmente, la concepción predominante a nivel programático ha sido la construcción de la vejez como una etapa de carencias de todo tipo: económicas, físicas y sociales, las primeras expresadas en problemas de ingreso, las segundas en falta de autonomía y las terceras en ausencia de roles sociales que desempeñar” (2001, 1).

Existen diversidad de paradigmas que tratan de explicar y comprender la vejez y el proceso de envejecimiento, “ambos procesos aluden a una realidad multifacética atravesada no solo por el paso del calendario, sino también por aspectos fisiológicos, sociales y culturales [por lo que] hay que diferenciar los aspectos cronológicos de la definición de vejez de lo que es su construcción social” (Ibíd.).

La edad cronológica está vinculada a la edad fisiológica, y se refiere a “la pérdida de ciertas capacidades instrumentales y funcionales para mantener la autonomía y la independencia, lo que si bien es un asunto individual, tiene relación directa con las definiciones normativas que en la cultura se otorga a los cambios ocurridos en el cuerpo, es decir, la edad social” (Ibíd., 3). Los países establecen en sus legislaciones lo que significa ser una persona “adulta mayor” y usualmente la vejez se inicia a los 60 años. Muchas responsabilidades y privilegios, sobre todo aquellos asociados al empleo, dependen de la

edad cronológica, este criterio es el que sirve de base para la determinación de la edad de jubilación.

Fericgla, señala que el concepto de vejez “al margen de la relación directa con la edad cronológica o natural de cada persona, está determinada intrínsecamente por el proceso de producción, las tendencias del consumo y los ritmos vitales impuestos por cada sociedad” (1992, 1).

Un aspecto muy importante a señalar es que contrario a la idea que predomina al respecto “la vejez puede ser tanto una etapa de pérdidas como de plenitud, todo depende de la combinación de recursos y la estructura de oportunidades individuales y generacionales a la que están expuestas las personas en el transcurso de su vida, de acuerdo a su condición y posición dentro de la sociedad” (Huenchuan 2011, 3).

En las sociedades occidentales, el estereotipo dominante de la vejez es el de ser una etapa de carencias, por ello, los instrumentos de política pública comúnmente ofrecen paliativos para superar esas pérdidas o carencias, y muchas veces se enfocan solo en aquellos individuos y sectores que dependen estrictamente del Estado para lograr niveles mínimos de subsistencia (Ibíd.).

La acción del Estado no está enfocada a ofrecer a los adultos mayores los mayores estándares de vida posibles por su condición de ciudadanos y miembros de la sociedad, por el contrario lo usual es que las instituciones

“continúan funcionando en base a un imaginario sociocultural asentado en la juventud, en el que la vejez indefectiblemente está asociada con las pérdidas, de

este modo, las personas mayores se acercan o se desvían de un supuesto estándar de normalidad, el que en ningún caso es neutro, sino que se encuentra sesgado en favor de parámetros físicos y psíquicos que constituyen el estereotipo de la cultura dominante” (Huenchan 2011, 3).

En este contexto se podría asegurar que el principal problema de las personas mayores es la discriminación, ya que la sociedad las segrega en razón de su edad y son forzadas a actuar como un grupo limitado en las estructuras de poder, ubicándose más frecuentemente entre los excluidos de las relaciones de influencia, lo que perpetúa su desventaja en la distribución de los recursos y los beneficios que genera el desarrollo (Ibíd., 4-5).

El proceso de envejecimiento nos remite a dos dimensiones: el que viven las personas en lo individual y el envejecimiento que experimenta la población. El envejecimiento de la población se refiere a la inversión de la pirámide de edades, es decir al incremento de la proporción de personas mayores de 60 años de edad con respecto a la población total y que se ha dado por la acción combinada de dos situaciones: la transición demográfica (transformaciones en la estructura de la población, principalmente a causa de la disminución de la fecundidad y la mortalidad) y la epidemiológica (menor incidencia, prevalencia y letalidad de las enfermedades infecciosas y agudas) (Montes de Oca 1994, 133-134; Huenchuan 2011, 5-6; Papalia et al. 2010, 550).

Como plantea Castells (1992), el tránsito de una población hacia la madurez demográfica es una consecuencia de factores altamente positivos, por lo que debería

apreciarse como un indicador más de la evolución de las sociedades y el mejoramiento de la calidad de vida. Sin embargo, el problema ha sido la falta de previsiones en este proceso, tanto en salud como pensiones, puesto que en la mayoría de los países latinoamericanos no se han tomado las debidas previsiones.

El envejecimiento, como proceso que experimentan las personas, puede ser tratado desde diferentes enfoques, que a su vez se sustentan en distintas teorías.

- *El enfoque biologicista*

Se basa fundamentalmente en dos teorías: la del envejecimiento programado y la teoría del desgaste natural del envejecimiento. La primera argumenta que, cada especie tiene sus propios patrones de envejecimiento y expectativa de vida, siendo este patrón determinado e innato; mientras que los que se adhieren a la teoría del desgaste natural comparan el cuerpo con una máquina cuyas partes finalmente se gastan debido al uso prolongado (Papalia et al. 2010, 552,555). La diferencia entre ambas teorías se refiere sobre todo a la capacidad de agencia, ya que si las personas están programadas para envejecer de cierta manera, es poco lo que puede hacerse para retardar el envejecimiento y mantener la autonomía. En cambio, si envejecen debido al desgaste del cuerpo, hay una capacidad de agencia del individuo y se pueden tomar acciones para prevenir el estrés fisiológico, aumentar la esperanza de vida y su calidad (Huenchuan 2011, 7).

- *El enfoque psicológico*

Esta perspectiva analiza la forma en que los individuos encaran las condiciones personales que les toca vivir y cómo reaccionan ante ellas, buscando soluciones a sus problemas, aceptando y asumiendo las pérdidas inevitables, para seguir sintiéndose satisfechos con su vida. Dentro de este enfoque se encuentra la noción de envejecimiento satisfactorio, introducida por John Rowe en 1987, quien señala que cuanto más activa se mantenga la población de edad avanzada, podrá envejecer de manera más satisfactoria o exitosa (Papalia et al. 2010, 592-593).

- *El enfoque Social*

La teoría de la desvinculación (*disengagement theory*) o de la retirada elaborada por los sociólogos norteamericanos Elaine Cumming y William Henry, afirma que la vejez con lleva inevitablemente a la disminución de la interacción entre el individuo y la sociedad y que las personas mayores disminuyen gradualmente de manera voluntaria sus actividades y compromisos (Cumming y Henry, 1961). La sociedad por su parte favorece la segregación generacional promoviendo que los viejos se retiren del mercado laboral y de la vida social, dando al adulto mayor la oportunidad de desprenderse (a través de la “oportunidad” de pensionarse) de una serie de actividades y responsabilidades sociales y laborales que ya no está en condiciones físicas ni psicológicas de realizar y dejando lugar para que se produzca una transición generacional; sin embargo, como señalan Papalia et al., esta desvinculación pudiera estar relacionada más que con la edad, con aspectos negativos del bienestar como la mala salud o el empobrecimiento, entre otros (2010, 587-593).

La teoría del vaciado de roles postula que “durante la vejez el individuo pierde sus roles más importantes, lo que conlleva simultáneamente a la pérdida de las normas asociadas a esos roles” (Aranibar 2001, 16). Esta situación no tendría por qué ser negativa para los adultos mayores, ya que puede proporcionarles una sensación de libertad al desvincularlos de obligaciones y exigencias de la vida adulta; sin embargo, existe la posibilidad de que este mismo fenómeno se traduzca en desestructuración social o de anomia.

En oposición a la teoría de la desvinculación y del vaciado de roles aparece la teoría de la actividad, originalmente formulada por Robert Harvighurst, cuyo argumento central se basa en que el mantenimiento de las actitudes y actividades habituales de la persona por el máximo tiempo posible es lo que conduce a un envejecimiento satisfactorio (Papalia et

al. 2010, 593; Bazo 1990, 10). Desde este punto de vista, la desvinculación vendría a ser resultado de la falta de oportunidades para los ancianos y no un proceso que ellos deseen. Este enfoque reconoce en la pérdida de roles (como consecuencia de la jubilación, la viudez, etc.) la fuente principal de inadaptación de los ancianos al sistema (Aranibar 2001, 16).

La teoría de modernización postula que los factores que acompañan al proceso de modernización, como el aumento de la proporción de adultos mayores sobre el total de la población, el cambio en el tipo de conocimiento dominante, el incremento del nivel educativo, los cambios en el modelo de familia, etc., producen un efecto combinado cuyo resultado es la desvalorización social de la vejez, es decir, a medida que aumenta el grado de modernización de las sociedades, disminuye la valoración social de la vejez (Ericsson, 1985).

Por su parte, Montes de Oca (1994) señala que la modernidad y modernización aceleraron el ritmo de vida, y que los requerimientos para la vida privilegiaron la juventud por representar el vigor de la fuerza de trabajo dándole a la vejez un carácter segregado. Parte de la idea fundamental de que el mercado ha permeado nuestras relaciones de intercambio social y que la modernización, al basarse cada vez más en sofisticados cambios tecnológicos, pretende extirpar de la producción lo "decadente", lo "antiguo", lo que obstaculiza la productividad obligada ante la competitividad internacional, creándose círculos donde la mano de obra envejecida "es sustituida voluntaria o forzosamente con base a descuidadas legislaciones de jubilación" (Montes de Oca 1994, 137).

La perspectiva de ciclo de vida introduce la noción de que la vejez es solo una etapa más dentro del proceso total del ciclo vital. Siendo así:

“la vejez no tendría que implicar necesariamente una ruptura en el tiempo ni el ingreso a una etapa terminal [es decir, la etapa de la vejez] posee y está regida por su propio conjunto de normas, restricciones, roles, privilegios, expectativas y status al igual que otras etapas de la vida, por lo que no tendría, por definición, razón para ser una etapa de exclusión o precariedad” (Aranibar 2001, 15).

La teoría de la subcultura considera que la edad o el agrupamiento por edades característico de las sociedades modernas, conduce invariablemente hacia la formación de una subcultura, que es la que determina la conducta de sus miembros. Desde esta perspectiva, la sociedad ejerce una presión social que conduce a las personas, a partir de cierta edad, a constituirse como una minoría (Bazo 1990, 10; Rose 1965, 8-16).

La teoría del etiquetaje (o *labeling*) sitúa el envejecimiento en el ámbito de la interacción social y sostiene que “el grupo de viejos responde más a una identidad impuesta por la sociedad que a un proceso de auto identificación. De esta forma, la conducta de las personas etiquetadas de viejas/os son condicionadas por el significado social de la etiqueta” (Aranibar 2001, 15) lo que provoca que terminan asumiendo las características asociadas a la vejez, que en la valoración social son principalmente negativas como: la enfermedad, pobreza, falta de autonomía, decrepitud, entre otras.

La teoría funcionalista, por otra parte, considera a la vejez como “una forma de ruptura social y, en términos de la teoría del rol, como una pérdida progresiva de funciones” (Huenchuan 2011, 9). Las críticas a esta forma de concebir el envejecimiento señalan que constituye “una herramienta ideológica que justifica los argumentos sobre el carácter problemático de una población que envejece, y que considera a las personas mayores como improductivas o no comprometidas con el desarrollo de la sociedad” (Ibíd.).

La teoría de la dependencia estructurada o teoría de la economía política de la vejez⁷ analiza el vínculo entre la construcción social de la vejez y las particularidades de la sociedad capitalista. Este enfoque señala que “son los condicionantes sociales, económicos y políticos los que determinan las condiciones de vida y las imágenes sociales de las personas mayores” (Aranibar 2001, 17). Dentro de este planteamiento se considera que “en las sociedades industrializadas el status de los ancianos como categoría inferior -social y económica- fue construido y legitimado como consecuencia de las exigencias del capitalismo, que ha utilizado al Estado como intermediario mediante las políticas públicas dirigidas a la vejez” (Pérez Ortiz 1997, 21). La teoría de la economía política de la vejez contradice toda intención de tratar la vejez como un asunto puramente biológico para considerarlo como una posición social que resulta de la división del trabajo y de la estructura de desigualdad existente en las sociedades (Bury 1996, 40).

Estes (1986) enfatiza que la cuestión principal para comprender la situación de las personas mayores en las sociedades capitalistas modernas es que la calidad de vida durante esta etapa está directamente influenciada por la posición en el mercado de trabajo al momento de la jubilación. Siendo así, es la posición que haya ocupado en el mercado de trabajo lo que determinará su calidad de vida en la vejez

Desde esta perspectiva, los beneficios de una política social generosa producen estereotipos negativos sobre la vejez, sobre todo el de dependencia, determinados por “una imagen social que propicia la ubicación de un grupo humano en condición subsidiaria al resto de la sociedad, la que le entrega beneficios a cambio de nada, en forma de pensiones, servicios sociales y sanitarios, acceso a bienes culturales en condiciones ventajosas, etc.” (Aranibar 2001, 18).

⁷También llamada gerontología crítica.

1.3.2. El enfoque de Derechos Humanos

El enfoque de los derechos es el más reciente, contrario a lo que sostienen algunas teorías y enfoques como: la dependencia estructurada, desvinculación o del vaciado de roles, promueve el empoderamiento de las personas mayores y de una sociedad integrada. Sostiene que las personas mayores son sujetos de derecho, no solamente beneficiarios y por lo tanto, disfrutan de ciertas garantías y tienen determinadas responsabilidades respecto de sí mismas, su familia y la sociedad, con su entorno inmediato y con las futuras generaciones.

Esta perspectiva, modifica la lógica de elaboración de las leyes, políticas y programas, puesto que el punto de partida ya no es la existencia de personas con necesidades que deben ser asistidas, sino el de sujetos con derechos que obligan al Estado y a la sociedad en general. La persona es el sujeto central del desarrollo y las garantías consagradas en el régimen universal de protección de los derechos humanos constituyen el marco conceptual (CEPAL 2006, 17-18). Este enfoque también permite establecer las obligaciones de los Estados frente a los derechos económicos, sociales, culturales, civiles y políticos.

El enfoque de los derechos humanos ha adquirido gran importancia en América Latina como “horizonte normativo y programático del desarrollo” (CEPAL 2006, 12), por lo que es cada vez más frecuente la elaboración de leyes que especifican ciertos derechos o

esfuerzos sociales e institucionales dirigidos a formular políticas públicas desde esta perspectiva (Huenchuan 2011, 11).

En síntesis, desde la perspectiva biologicista y psicológica, la edad cronológica constituye la principal fuente de los problemas físicos, del deterioro funcional, las dificultades económicas o la falta de consideración de roles para la vejez. Por lo tanto, los problemas de integración de las personas mayores se conciben como un problema radicado en el sujeto y no en la sociedad; por el contrario, en el enfoque social la integración del sujeto está determinada por la construcción social de la vejez. El enfoque de derechos es un tanto más ecléctico pues considerando que el envejecimiento de la población tiene profundas consecuencias para los derechos humanos, intenta traspasar la esfera individual, establecer responsabilidades para los gobiernos y la sociedad en general.

La crítica principal a estas perspectivas es que como teorías generales tienden a homogeneizar a las y los adultos mayores pasando por alto que, al igual que cualquier otro grupo de edad, su grado de actividad social está en función de 3 factores: su condición de salud, situación económica y el apoyo social que reciba (Aranibar 2001, 15). Pese a lo anterior, son útiles para demostrar que la desvinculación social de las personas mayores no es causada por la edad sino por otras circunstancias asociadas, como la mala salud, la pérdida de relaciones y la merma en los ingresos.

1.3.3. Enfoque conductual

En el punto anterior, quedó expuesto que la construcción social de la vejez tiene un impacto en las políticas, apoyos y leyes que son implementadas hacia este grupo de población, sin

embargo a nivel individual existen factores que deben ser analizados, ya que como individuos tenemos capacidad de agencia respecto a nuestra situación en la vida; estudios recientes acerca del tema de pensiones, han hecho uso del enfoque conductual y de la llamada economía del comportamiento para analizar los problemas individuales de ahorro en el sistema para el retiro, este enfoque busca encontrar la respuesta al por qué las personas no ahorran y por qué se preocupan poco o no se preocupan por el financiamiento de su vejez.

Fertig et al. sostienen que contrario a lo que los modelos racionales apuntan, cuando se trata de decisiones complejas, incluidas las relativas al ahorro para el retiro, con frecuencia el modelo de racionalidad fracasa en predecir lo que ocurre en la realidad. “El enfoque estándar para predecir la conducta humana sugiere que tomamos en cuenta toda la información disponible, sopesamos los pros y los contras de cada opción, tomamos la mejor decisión y actuamos en consecuencia” (Fertig et al. 2015, 6).

El enfoque conductual sostiene que tomamos decisiones a partir de información imperfecta, no siempre elegimos la mejor opción y que incluso es posible que pospongamos u olvidemos por completo tareas extremadamente importantes para nuestra vida ya que otras exigencias y tareas cotidianas compiten constantemente por nuestra atención.

La llamada economía del comportamiento, que estudia los procesos de decisión de los individuos, afirma que aún “si los individuos vivieran en un mundo con información perfecta, y la procesaran de manera adecuada, es probable que no tomaran las decisiones correctas para asegurar el financiamiento de su vejez” (Bosch et al. 2015, 69). Esta rama de la economía señala que “de manera sistemática, los individuos no toman decisiones “racionales”, ya sea por impaciencia, dejadez, inercia o por falta de canales que faciliten la

elección de la opción óptima” (Ibíd.). En general, las personas adoptan el camino que implica no elegir o no actuar, una conducta que las lleva a retrasar para el futuro decisiones que es mejor asumir hoy (como ahorrar para la vejez) o incluso las conduce a no tomar esa decisión óptima nunca.

Bajo este enfoque la tendencia a la inercia, a no tomar decisiones, podría explicar por qué la mayoría de los trabajadores mexicanos parece haber pensado muy poco en el modo de financiar su vejez, incluso aquellos trabajadores que se encuentran cerca de la edad de retiro.

1.3.4. Perspectiva de Género

En la presente investigación no se ha propuesto el género como la perspectiva central de análisis; sin embargo, es indispensable para comprender y analizar una dimensión muy importante del problema de investigación. Ya que de manera transversal, el género como categoría de análisis permite visibilizar un problema diferenciado entre hombres y mujeres en la cobertura y suficiencia de las pensiones, puesto que aunque los resultados de las reformas al sistema de pensiones en México (1995-2014) presentan un panorama poco alentador para el futuro de los trabajadores en general, esta afectación no repercutirá de la misma forma a hombres y mujeres debido a que el desempeño de los sistemas de pensiones está determinado en gran parte por factores vinculados al mercado laboral como: el empleo, la formalidad y el salario, entre otros, donde las mujeres participan en condiciones desiguales.

El género constituye el factor explicativo de la notoria diferencia en las desiguales oportunidades de obtener una pensión y en la cuantía de la misma, entre hombres y mujeres, esa desigualdad tiene su origen en la división sexual del trabajo (el precio de ser mujer) y el papel predominante que las mujeres siguen teniendo en la economía doméstica (el costo de cuidar) (Ginn y Arber 1991, 369).

Partir del reconocimiento de esta desigualdad es importante para esbozar alternativas de solución y propuestas diferenciadas por género que consideren las distintas condiciones que afectan la trayectoria laboral de las mujeres y que se traducen en oportunidades desiguales en el acceso y suficiencia de las pensiones por vejez.

La desigualdad de oportunidades por género es un rasgo que acompaña a muchas

sociedades; en América Latina, de acuerdo a la CEPAL “su manifestación más elocuente es la distribución del ingreso, que es, a la vez, causa y efecto de otras desigualdades y configura un círculo vicioso de reproducción de la pobreza que afecta en mayor medida a las mujeres” (CEPAL 2006, 27).

Desde la perspectiva de género, es posible entender que el trabajo asalariado de las mujeres está entrelazado con el trabajo no asalariado, por lo que las condiciones en que las mujeres entran al mercado laboral en gran medida están determinadas por los arreglos y tiempos que dedican a realizar el trabajo doméstico y de cuidados. De manera que serán por lo general las mujeres quienes dejarán de acudir al trabajo, optarán por tomar jornadas de medio tiempo o reducidas, sacrificarán el tiempo de ocio o pospondrán actividades de desarrollo profesional para atender los problemas del hogar, puesto que en la construcción social las labores domésticas y de cuidado humano han sido adjudicadas a las mujeres como una función propia o incluso como expresiones de amor (Lamas 1995).

La teoría del capital humano clásica parte de la explicación de que la diferencia salarial por género puede ser explicada a partir de la diferencia en la educación, experiencia y productividad laboral distinta de hombres y mujeres, teniendo las mujeres una menor inversión en capital humano en virtud de las ausencias en el mercado laboral para realizar trabajo doméstico y de cuidados (Cardona et al. 2007). Sin embargo, como señala Tepichín, existe “un residuo no explicado por las diferencias de capital humano entre hombres y mujeres” que va más allá de las calificaciones y la educación (2010, 34).

Pautassi (2000), señala que el trato igualitario dado a personas socialmente desiguales genera una mayor desigualdad; y que no basta con tener igualdad de derechos pues de lo que se trata es de tener igualdad de oportunidades (2000, 65-70). Los distintos roles asignados a las mujeres y los hombres y la relación de jerarquía y subordinación que se ha

construido entre ellos dentro de la sociedad y la familia generan desigualdad y dificultan las condiciones de acceso de las mujeres al disfrute, goce y ejercicio de las garantías y prerrogativas consagradas en las normas para todas las personas, los derechos sociales son un ejemplo de ello.

Por otra parte, como señala Lamas (1995) las desigualdades entre los sexos solo pueden ser rectificadas si se tienen en cuenta los presupuestos sociales que han impedido la igualdad, es decir, del reconocimiento de que la división sexual del trabajo donde la mujer queda circunscrita al ámbito privado y el hombre al ámbito público genera desigualdad en perjuicio de las mujeres.

Si las condiciones materiales en que viven las mujeres se constituyen como un obstáculo para la igualdad de oportunidades, entonces corresponde al Estado encontrar la forma de eliminar las barreras, puesto que tiene la responsabilidad social ineludible erradicar cualquier tipo de violencia y discriminación contra la mujer (Facio 2014, 17-20). Podría decirse entonces que en el acceso de las pensiones contributivas por vejez, puesto que se exige a hombre y mujeres cumplir con los mismos requisitos, habría una igualdad en el trato que genera desigualdad.

A la luz de las diferencias de género es acertado proponer que el Estado, considerando la desigualdad en las condiciones de las mujeres respecto a su participación en el mercado de trabajo formal (densidad de cotizaciones), lleve a cabo acciones afirmativas para lograr al menos igualdad en las oportunidades de goce y disfrute del derecho a una pensión por vejez.

1.4. El contexto latinoamericano de las pensiones

La reforma estructural que modificó el régimen de pensiones en México (1995) ocurrió en un contexto en el que 30 países en el mundo, entre ellos 14 latinoamericanos⁸, 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 diferentes circunstancias y particularidades de cada país; sin embargo, cada una de ellas estuvo enmarcada en 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 de 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 “re-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

⁸ 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)(Ortiz et al., 2019; FIAP, 2018; Mesa Lago, 2013; Becker, Mesa-Lago, 2013).

solidaridad social, mejorando los montos de las pensiones y reforzando la intervención del Estado, mientras que Argentina y Bolivia dieron marcha atrás integrando el sistema privado de pensiones al sistema público, recuperando el Estado la gestión de los fondos de pensiones. Existe una gran discusión en la literatura sobre pensiones respecto a los beneficios del sistema de capitalización y el de reparto, 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 de cualquiera de estos esquemas, y se presentan a continuación como un marco general a partir del cual sea 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 Latinoamérica, ya que la baja cobertura en materia de pensiones continúa siendo un elemento común a la mayoría de los países de la región (OCDE 2016; 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 Bismarckiano⁹, es excluyente por diseño, ya que inicialmente no estaba diseñado

⁹ 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, 64-73).

para cubrir a todos los ciudadanos, sino solo para el trabajador asalariado formal, lo cual es particularmente problemático para los países como México donde una proporción importante de trabajadores labora como no asalariado y donde existen altos índices de informalidad laboral. Es decir, el buen funcionamiento del sistema de pensiones está ligado entonces 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 4 de cada 10 trabajadores cotizaba a la seguridad social en América Latina (Bosch et al. 2013, 44, 64-73).

- *Las pensiones no contributivas (PNC) han mejorado la cobertura*

Ante la imposibilidad del mercado laboral de generar empleo formal que pueda mejorar y ampliar la cobertura de las pensiones contributivas, en lo que va del S.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, principalmente debido al fenómeno demográfico de envejecimiento poblacional; y si las pensiones universales, ante la ausencia de un diseño integral con el resto del sistema de pensiones pudieran incidir negativamente en la participación de los individuos en los sistemas previsionales contributivos y en los niveles y valoración de la formalidad laboral (Fertig et al. 2015, 6-10).

A pesar del éxito que han tenido algunos de los países de Latinoamérica para ampliar la cobertura mediante las 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 consumo presente (durante los años productivos de vida) a consumo futuro (durante los años de jubilación). 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, 3). 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, 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, cuanto tiempo podrán trabajar, ni cuanto tendrán ahorrado a lo largo de su vida (Barr y Diamond 2006, 3).

Incluso, estudios del Banco Interamericano de Desarrollo sugieren que en algunos países de Latino América, entre ellos México, las personas tienden a subestimar la esperanza de vida, en buena medida porque ésta ha crecido rápidamente en los últimos tiempos. 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, 67).

b) Falta de educación financiera e información

Otro problema asociado a la decisión de ahorro de largo plazo es la falta de conocimiento o deficiencia de 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 de personas sabe la forma en que se calculan las pensiones o conocen 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 insuficientes¹⁰ (INEGI-MOTRAL 2015; CONSAR 2017).

¹⁰Entre quienes realizaron aportes al sistema de pensiones durante menos de cinco años y consideran jubilarse en menos de cinco años, un 55% en Perú y un 18% en México asumen que van a financiar la vejez con una pensión (Bosch et al. 2013, 69).

c) Otras prioridades

Bosch et al. Señalan que es posible que para las familias de más bajos ingresos, “ahorrar en el largo plazo para financiar una pensión puede no ser una decisión óptima” (2013, 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, 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, 6,10).

- *La suficiencia de las pensiones*

Aunque aún se debate en la literatura cuándo una pensión es suficiente o adecuada, en este trabajo, adoptando el parámetro del Convenio núm. 128 de la OIT (Artículo 29) de que una tasa de reemplazo adecuada debería ser por lo menos del 45% del último sueldo del

trabajador, es posible afirmar que un alto porcentaje de las pensiones estimadas para Latinoamérica no serán adecuadas. Sobre las que ya se otorgan, ya sean contributivas o no contributivas, pero en particular éstas 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, 3-4).

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.

- *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 de la revisión de 2017 del informe Perspectivas de la Población Mundial, se espera que el número de personas de 60 años o más se duplicará para 2050 al pasar de 962 millones en 2017 a 2100 millones. A nivel mundial, este grupo de población crece más rápidamente que los más jóvenes (ONU 2017).

En América Latina y El Caribe la CELADE (2011) estimaba que había en 2010, 38 millones de adultos de 65 años o más y que en 2050 esta cifra será de 140 millones. La ONU señala que el envejecimiento de la población “está a punto de convertirse en una de las transformaciones sociales más significativas del siglo XXI” (2017, s/p) teniendo esto 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 población¹¹.

Con independencia 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 la nueva configuración de familia (pocos hijos) y por edades (mayor proporción de adultos mayores); y existen serios cuestionamientos acerca de si la red de protección social que es la familia podrá resistir el 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

¹¹En 2010 la población de 65 años o más representaba alrededor del 10% del electorado en Latinoamérica, se estima que en 2050 será el 23% y en países como Chile se calcula que representará hasta el 27% del electorado. 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, 35).

(esposas, hijas, hermanas, etc.) quiénes además de tener cada vez una 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 contribuciones más escasas 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.

Aunado a ello viven más que los hombres y ganan menos en promedio, lo que disminuye en muchos casos 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, 43-44). 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.

1.5. Antecedentes del sistema de pensiones y jubilaciones en México

En México, a lo largo del siglo XX y lo que va del siglo XXI se han implementado diferentes esquemas de pensiones y jubilaciones, mismos que coexisten en la actualidad y que pueden resumirse en cuatro períodos: el primero, que consideraba el tema de las pensiones como un asunto entre particulares (1917); el segundo, en el que se convierten en un asunto de derecho social surgiendo las pensiones públicas de “beneficio definido” o “de reparto”¹² (1943); el tercero, en el que 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 (AFORES); y un cuarto momento (a partir de 2007) en el que se implementan las pensiones sociales (no contributivas).

1.5.1. 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.

¹²En el Sistema de Reparto las pensiones de cada persona se financian en parte con las aportaciones que realizan los trabajadores activos 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 previsionales, las cuales se capitalizan y ganan o no rentabilidad de las inversiones que las Administradoras (AFORES) realizan con los recursos de los Fondos (SIP 2016).

Aunque reguladas por el estado 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, 31). El pago de indemnizaciones quedó establecido 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, la cual estableció 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 accidentes y otras con fines similares (Abundiz 2007, 15).

1.5.2. 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), que 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 estableció 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, puesto que los seguros que estableció la ley 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 en 1944, la cual no estaba prevista en la Constitución ni en la Ley Federal del Trabajo (ASF 2014, 32).

La LSS estableció un sistema de pensiones de beneficio definido o sistema de reparto, cuya característica principal consistió en establecer 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 adicionó a dicho artículo el apartado B para otorgar a estos trabajadores del Estado garantías laborales similares a los del apartado A en cuanto a: 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. Posteriormente, 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 estableció el Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR), que establecía cuentas bancarias a nombre de los trabajadores, para que los patrones aportaran 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, 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 produce un cambio sustantivo al 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 (AFORES).

1.5.3. Pensiones de contribución definida o de capitalización individual (1995)

A partir de 1995, en México se llevaron a cabo una serie de reformas normativas y estructurales en materia de pensiones. Bajo el argumento de la inviabilidad financiera y de 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 establecidas 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, 3).

Con la reforma de 1997, ese sistema migró hacia un sistema de cuentas individuales, también llamado sistema de contribuciones definidas o capitalización individual, administrado por las AFORES, las cuales son las encargadas de administrar los recursos de las cuentas individuales, y las Sociedades de Inversión Especializadas en Fondos para el Retiro (SIEFORES), que son las responsables de invertir los recursos de los trabajadores en instrumentos que buscan preservar el poder adquisitivo de los fondos depositados (CONSAR 2016).

En 2007, aunque de menor envergadura en cuanto al número de trabajadores a impactar, 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).

1.5.4. Pensiones no contributivas

El esquema de pensiones no contributivas en México tiene como referente principal: el Programa de Pensión para el Bienestar de los Adultos Mayores (antes PAM 65 y más) que a partir de 2019 se ha constituido como una pensión universal para todos los adultos mayores de 68 y más años o 65 y más para los adultos mayores en comunidades indígenas. Esta pensión forma parte de un programa de protección social operado por la Secretaría del Bienestar (antes Secretaría de Desarrollo Social) y financiado con presupuesto federal. Inicialmente, en el año 2007, entregaba una pensión a todas las personas de 70 años o más que vivieran en poblaciones de hasta 30,000 habitantes (OCDE 2016, 31).

En 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 reduciendo el requisito de edad para beneficiar a todos los adultos mayores de 65 años o más (Ibíd.). Y a partir de enero de 2019

se modificaron las reglas para otorgarle carácter universal al establecer como único requisito la edad (Secretaría del Bienestar 2019).

A pesar de que actualmente las pensiones sociales para los adultos mayores son, por su monto, aún insuficientes para resolver el problema de la pobreza en la vejez, su creación (en 2007) y universalización (en 2019) representan un cambio de paradigma en relación a la política pública de pensiones del período 1995-2007. 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 (Grandolini y Cerda 1998, 7; Bosch et al. 2013, 11) que en asegurar el ingreso y una mejor calidad de vida para los adultos mayores.

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, existiendo:

- Pensiones sociales (pilar cero) que son principalmente las pensiones otorgadas por el Programa de Bienestar para los Adultos Mayores (PBAM) (antes 65y más)¹³;
- Las pensiones contributivas del régimen de reparto, también llamadas de beneficio definido (Pilar uno) y que son aquellas que se otorgan a la llamada “generación

¹³Adicionalmente -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).

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 (ej.: universidades, gobiernos estatales, municipales, etc.);

- 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 (también 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, se refiere a las llamadas pensiones sociales. Las pensiones sociales 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, 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, 30).

El pilar uno, de reparto o beneficio definido, está financiado con las aportaciones de todos los trabajadores en activo. Existe una solidaridad intergeneracional ya 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 ya que sin importar cuanto se haya contribuido, los trabajadores reciben el beneficio de la pensión una vez cumplidos ciertos requisitos de antigüedad y/o edad. En este caso la contribución es indefinida pero el beneficio es definido porque se conoce de antemano la cuantía que recibirá el trabajador por concepto de pensión (por ejemplo, el 100%, 90% u otro porcentaje de su sueldo) (Ibíd.; CONSAR 2015, 17).

El pilar dos se refiere a las pensiones de contribución definida o de cuentas individuales, administradas por las AFORES y financiadas por los ahorros del propio trabajador, las aportaciones del gobierno y del empleador y 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 mantiene vinculadas las contribuciones más los rendimientos de las inversiones con los beneficios, se le llama de contribución definida y beneficios inciertos por que el trabajador sabe con exactitud qué porcentaje o cantidad 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 (Ibíd.; OCDE 2016, 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 puedan, 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; o 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, el trabajador puede llevarse la totalidad o parte de lo que ha acumulado, generalmente es solo la aportación que el trabajador ha hecho (Ibíd., 37; CONSAR 2015, 26).

Estos diferentes esquemas, su operación, funcionamiento, instituciones y marco normativo 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: Cobertura, adecuación o suficiencia de los beneficios y sostenibilidad, mismas que se analizan en este apartado a partir de datos estadísticos que permiten presentar un diagnóstico de la situación de las pensiones en México y las dos primeras dimensiones servirán a la vez 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 en 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 hace referencia a los esquemas contributivos, que son el objeto de estudio del presente trabajo y está relacionada con el período 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 relación entre el número de trabajadores afiliados o cotizantes a 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, 10).

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

Bosch et al. señalan que estimar quienes están recibiendo una pensión es fácil, pero lo que es verdaderamente difícil es “determinar quién podrá recibir una pensión mañana” (2013, 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.

Rofman y Oliveri (2011) refieren que por esa razón la definición de lo que significa “estar cubierto” para los trabajadores activos puede resultar ambigua o confusa, ya que algunos trabajadores 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 ya cumplen con el tiempo de cotización suficiente para obtener una PC. Otros pueden realmente “no estar cubiertos” a pesar de estar realizando 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, es común que los registros administrativos que provean la información para estimar la cobertura previsional contengan datos sobreestimados al existir duplicidad de registros, o falta de actualización 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 quienes podrán obtener una pensión contributiva al finalizar su vida laboral. Por lo que cuando se habla de cobertura basado en el porcentaje de afiliados o cotizantes en un momento determinado, debe tenerse en cuenta que, es una medida muy imperfecta de cuál va a ser la proporción de adultos

mayores realmente cubiertos por una pensión cuando esas generaciones lleguen a la edad de retiro (2011, 12).

2.1.1. Cobertura de los pensionados

Los datos de la SHCP (2017) respecto a las pensiones contributivas otorgadas a la población a diciembre de 2017, señalan 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 ISSSTE¹⁴ (SHCP-CONSAR 2017). Las proyecciones del Consejo Nacional de Población (CONAPO) indican que en ese año (2017) residían en el país 12.9 millones de personas de 60 años y más (CONAPO 2005), lo que significaría que por lo menos el 37% de ellos estaría recibiendo una pensión contributiva; este porcentaje coincide con el dato reportado por el ENIGH 2016 de que el 37.7% de las personas de 60 años y más recibían ingresos por pensión contributiva o jubilación (INEGI 2016).

En cuanto a las pensiones no contributivas (PNC), al cuarto trimestre de 2017 la SEDESOL informó tener un padrón activo de beneficiarios del Programa de Pensiones para Adultos Mayores “PAM 65 y más” de 5,123,553 personas (SEDESOL 2017). Al 30 de septiembre de 2018 este padrón creció en 28,965 beneficiarios, reportando una cantidad total de 5,152,518 beneficiarios de este apoyo económico (SEDESOL 2018). Lo que

¹⁴ Todas las pensiones en México otorgadas hasta 2017 por el IMSS e ISSSTE, se han hecho efectivas bajo el sistema de reparto anterior ya que la generación AFORE se encuentra en período de acumulación, es decir, no se ha pagado aún ninguna pensión bajo el esquema de cuentas individuales, mismas que se estiman podrían empezar a hacerse efectivas a partir del año 2021, considerando las 1,250 semanas de cotización requeridas.

significa que de los pensionados en total, las pensiones sociales representan más de la mitad de los beneficiarios como se muestra en la Tabla 1.

Tabla 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)(PAM)	5.1	39.5
Total 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-CON SAR (2017) y SEDESOL (2017) al 31 de diciembre de 2017.

Hacia el interior del 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 del país. 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 sociales¹⁵ (CONSAR 2018a, 21).

¹⁵Chiapas (69%), Zacatecas (68%), Oaxaca (65%), Tabasco (62%) y Tlaxcala (61%) (CONSAR 2018a).

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, el resto continúa excluida debido al efecto de las altas tasas de informalidad laboral de la economía mexicana.

El informe de junio de 2017 de 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 (II Trim. 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 de 44.7%¹⁶ (Bosch et al. 2013, 17; FIAP 2017). La Tabla 2 muestra un resumen de los afiliados y cotizantes a la seguridad social en México.

¹⁶La 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, 17).

Tabla 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

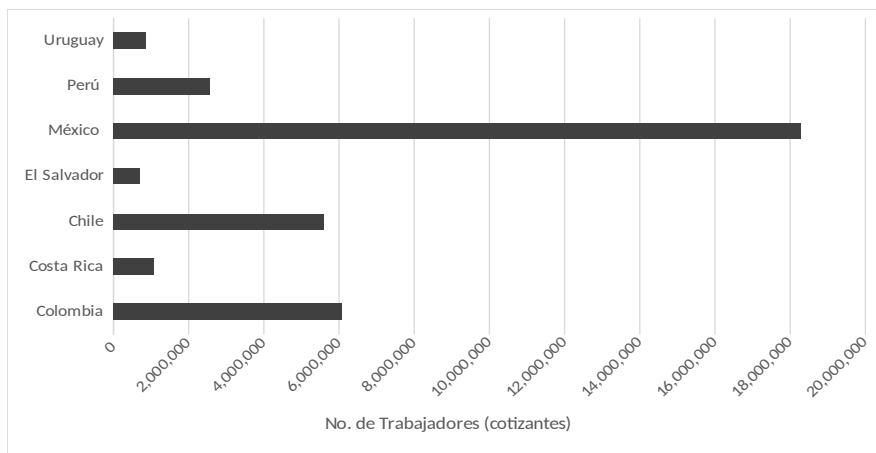
Fuente: Elaboración propia en base a la ENOE II trimestre 2017 y Estadísticas de la FIAP a Junio de 2017 (Afiliados y cotizantes).

La CONSAR, por su parte, señala que a marzo de 2018, el número de cuentas individuales administradas por las AFORES fue de 60.2 millones; de las cuales 39.5 millones correspondían al IMSS y 1.5 millones a trabajadores ISSSTE¹⁷ (CONSAR 2018).

México es, entre los países 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 el Gráfico 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.

¹⁷18.8 millones corresponden a trabajadores asignados con recursos depositados en Siefiores o en el Banco de México (CONSAR 2018).

Gráfico 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 a la Encuesta Nacional de Empleo y Seguridad Social (ENESS) en 2017 había 54.4 millones de población económicamente activa, de los cuales el 43% nunca había cotizado a la seguridad social, teniendo este porcentaje una gran variabilidad por entidad federativa y por género.

Los datos de la ENESS aunque corresponden al año 2017 son muy aproximados a los de la FIAP (2017) y la 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 a 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)¹⁸. En contraste la FIAP (2017) señala que en septiembre de 2017 existían 50.5 millones de afiliados; y la CONSAR (2018) que existían a marzo de 2018 60.2 millones de cuentas individuales.

¹⁸ Sumados a la población que nunca ha cotizado (23.6 millones) constituían la PEA del país en 2017 (54.4 millones) de acuerdo a la ENESS 2017 (INEGI 2018a).

Existe una gran diferencia entre los datos de la población que ha cotizado alguna vez de acuerdo a la ENESS 2017 (30.5 millones) y los afiliados, que son también los que han cotizado alguna vez a la seguridad social expresados en número de cuentas individuales de la CONSAR (2018) (60.2 millones) y la FIAP (2017) (50.5 millones). 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 y CONSAR 2018). Aunque esta inconsistencia podría deberse a cuestiones metodológicas, es posible también que obedezca a las razones que Rofman y Oliveri (2011) señalan como una sobreestimación de la cobertura debido a errores o duplicidad en los registros administrativos respecto al número real de afiliados.

En cuanto a la cobertura geográfica del sistema de pensiones, la mayor parte de los que cotizan a la seguridad social (91%) radican en zonas urbanas, mientras que solo la décima parte (9%) lo hace en zonas rurales. De igual manera los beneficiarios de las PNC también son mayoría en áreas urbanas, siendo el 66%, contra 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 geográfica por entidades federativas, el Mapa 1 muestra como en 7 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 de 7 de cada 10 personas de la PEA nunca han cotizado a la seguridad social.

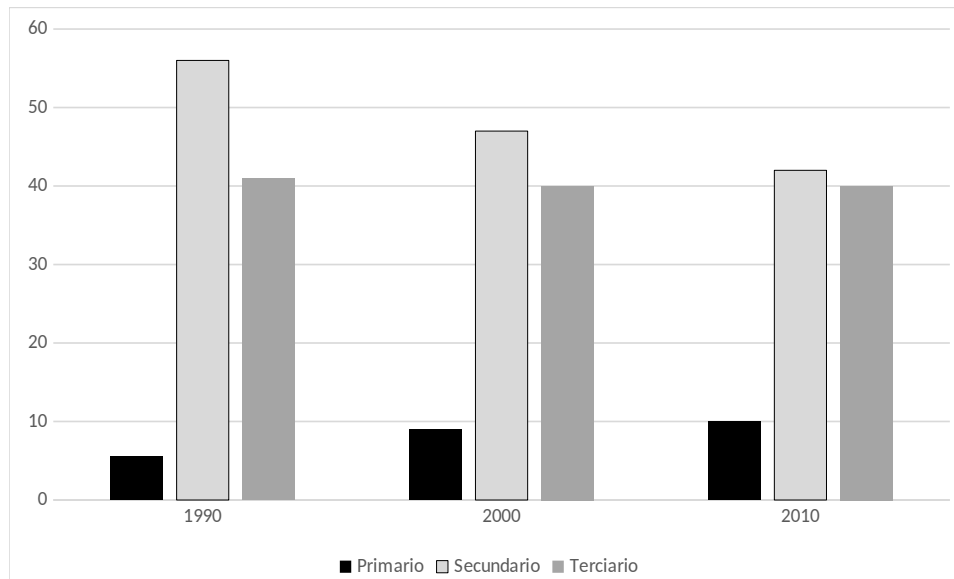
Mapa 1. Población de la PEA que nunca ha cotizado a la seguridad Social, por entidad federativa como porcentaje de la PEA, 2017



Fuente: Elaboración propia con datos de la ENESS 2017. Tabulados básicos.

Por sectores de actividad económica el Gráfico 2 muestra las grandes diferencias y la evolución que han tenido a lo largo de tres décadas los sectores de actividad primario, secundario y terciario, sobresale el primero que ha mejorado ligeramente pero sigue siendo bajo ya que solo 1 de cada 10 trabajadores del sector primario cotiza a la seguridad social, mientras que la cobertura del segundo ha decrecido en más de 10 puntos porcentuales al pasar de 56% a 42% y el sector terciario se ha mantenido prácticamente invariable a lo largo de 30 años en alrededor de 40%.

Gráfico 2. Tasa de cobertura de la población ocupada por rama de actividad económica en México



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

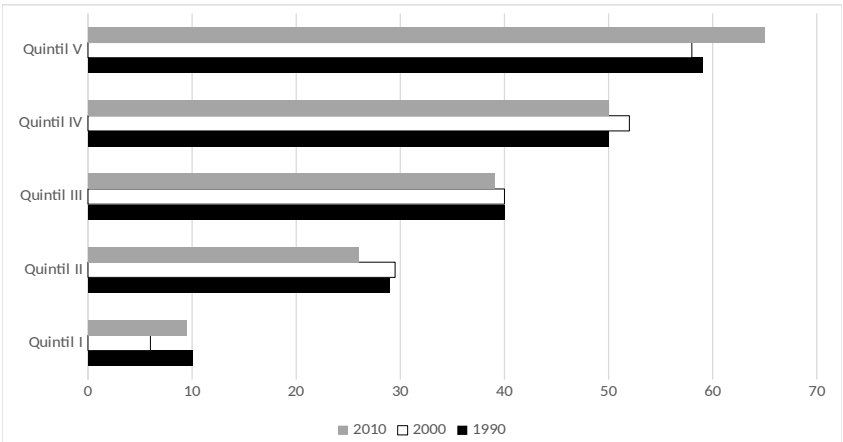
Una de las realidades de América Latina es que el costo de la formalidad resulta muy alto para las empresas micro y pequeñas, en México, la cobertura de la población que trabaja en pequeñas empresas pudiera confirmarlo, ya que aunque ha mejorado, apenas 1 de cada 10 empleados de estas empresas cotizaba en 2010 a la seguridad social, 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 Uruguay¹⁹ y Chile en ese mismo lapso de tiempo han mejorado significativamente la cobertura de los trabajadores de empresas pequeñas (Rofman y Olivieri 2011).

El estudio de Rofman y Olivieri encontró que el ingreso en los hogares es una variable muy significativa en cuanto a la cobertura, y que la brecha entre los más ricos y los más pobres pareciera haber aumentado las diferencias de cobertura a lo largo del tiempo.

¹⁹En Uruguay el porcentaje de afiliados de la pequeña empresa pasó de 30% en 1990 a más de 70% en 2010 (Rofman y Oliveri 2011).

En México en 2010 menos de 1 de cada 10 trabajadores de menores ingresos (quintil 1) cotizaba a la seguridad social, mientras que 7 de cada 10 de la parte más alta de la distribución de ingresos (quintil V) si cotizaba. Además la cobertura de los de mayor ingreso se expandió ligeramente a lo largo de 3 décadas, mientras que la participación 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 de Latinoamérica²⁰ (2011, 22). El Gráfico 3 muestra la tasa de cobertura de la población ocupada por quintil de ingreso *per cápita* familiar en México.

Gráfico 3. 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, 24)

En cuanto a la cobertura de los cotizantes, como Fertig et al (2015) señalan existe una gran dificultad para estimar quienes estarán realmente “cubiertos”, entendiéndolo como los que podrán obtener una pensión al final de su vida laboral debido a que la posibilidad de

²⁰Por 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, 22).

obtener este beneficio depende de que se haya cotizado durante un prolongado período de tiempo.

De acuerdo a la ENESS 2017, 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 cuáles el 88% ha cotizado a través del IMSS (26.8 millones). La Tabla 3 nos muestra que de éstos cotizantes al IMSS: el 48% había cotizado menos de 8 años, el 19% de 8 a menos de 15 años; y solo el 26% reportó una duración de más de 15 años de cotización.

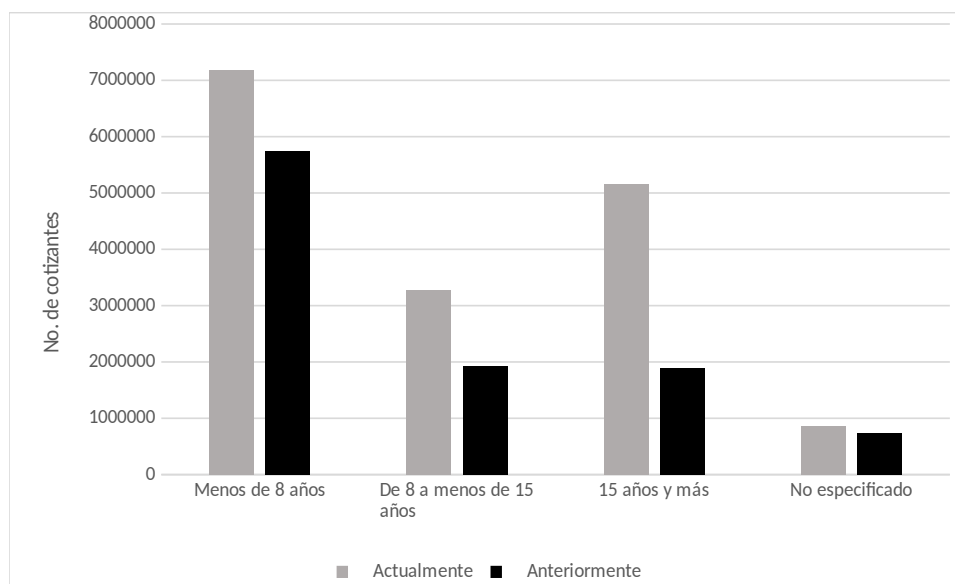
Tabla 3. Duración del tiempo de cotización en el IMSS de la PEA, 2017

	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 INEGI. ENESS 2017. Tabulados básicos.

En el Gráfico 4 puede observarse también que la duración de la cotización fue mayor para quienes se encontraban actualmente cotizando que para quienes lo habían hecho anteriormente.

Gráfico 4. Duración de la cotización por condición del cotizante



Fuente: Elaboración propia con datos de la ENESS 2017 (INEGI 2018)

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 una negativa de pensión al término de su vida laboral. Sin embargo, como ya ha quedado señalado, saber 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 1,250 semanas de cotización (24 años) exigidas por las leyes 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, estudios recientes han utilizado el indicador denominado densidad de cotizaciones (DC), que es un parámetro general pero puede ser muy útil para estimar las posibilidades de obtener una pensión así como 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 – INEGI 2016, 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 al 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 (cerca 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 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 (Puente 2017; OCDE 2016; CONSAR 2016).

Castañón y Olaf (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.

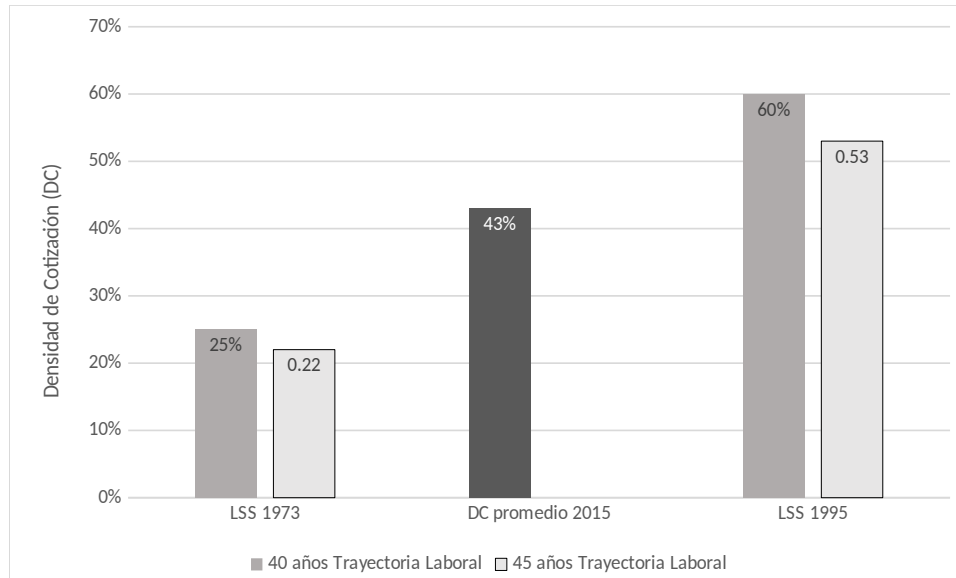
También en 2015, el INEGI con base en los resultados de la encuesta nacional denominada Módulo de Trayectorias Laborales (MOTRAL) 2015, estimó que la densidad de afiliación histórica promedio²¹ al IMSS o ISSSTE era de 44.8%, con una gran dispersión entre aquellos trabajadores que tienen menos de 20% de DC y aquellos que tienen entre 90 y 100% (INEGI-CONSAR 2016, 28).

²¹La 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 a la metodología del INEGI pudiera tener un ligero sesgo de memoria (CONSAR - INEGI 2016).

Se obtuvieron resultados coincidentes utilizando metodologías completamente distintas: un censo en el primer estudio mencionado de Castañón y Olaf (2015) y una encuesta en el caso del MOTRAL 2015 realizado por INEGI. El porcentaje calculado en ambos estudios no representa ni siquiera el mínimo estimado por la propia CONSAR para obtener una pensión, que es de 53% de DC con 24 años de servicio, 65 años de edad y habiendo ingresado al mercado laboral formal a los 20 años (CONSAR – INEGI 2016, 2- 6).

En el Gráfico 5 puede observarse el incremento de la densidad de cotización promedio requerida para obtener una pensión contributiva de la LSS 73 en relación a la LSS de 1995 considerando una carrera laboral de 45 o 40 años. Los trabajadores acogidos bajo la Ley del Seguro Social de 1973 deben acreditar una DC del 22% o 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 requieren tener una DC de 53% si su carrera laboral es de 45 años; o de 60% si su carrera laboral es de 40 años. Tan solo debido a este incremento en la DC requerida y considerando la DC promedio de los mexicanos de la generación AFORE-IMSS (42.9%), la CONSAR estima que solo 2 de cada 10 ahorradores del SAR podrán cumplir con el requisito de tiempo de cotización (CONSAR 2019).

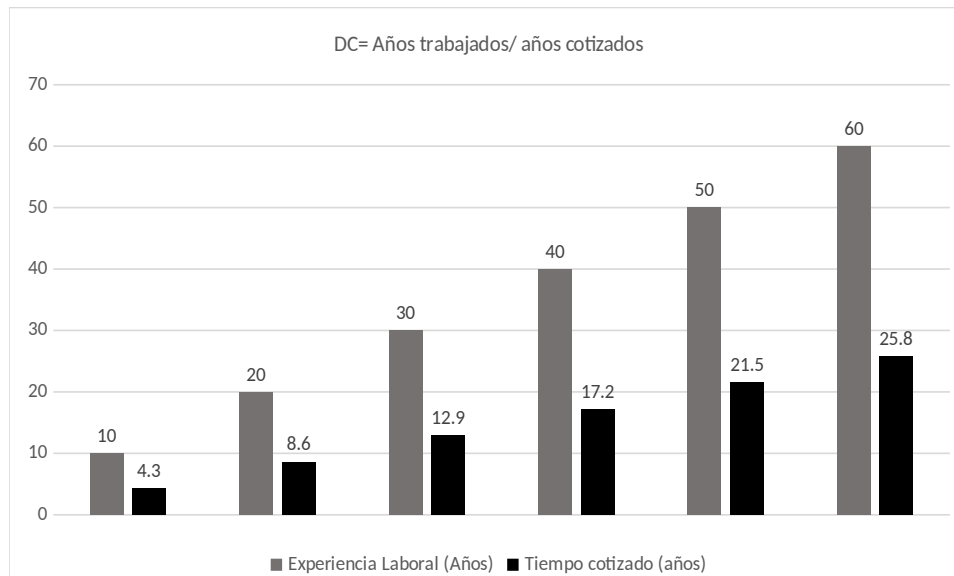
Gráfico 5. Incremento de la densidad de cotización promedio requerida para obtener una pensión contributiva LSS 73 vs. LSS 1995



Fuente: Elaboración propia con datos de Castañón y Olaf (2015) y Consar (2017).

El Gráfico 6 nos muestra el tiempo que un mexicano con una trayectoria laboral promedio tendría que trabajar para lograr llegar a los 24 años de cotizaciones (1,250 semanas) requeridas por las leyes previsionales para obtener una pensión por vejez. Se utiliza la DC estimada por Castañón y Olaf (2015) de 42.9%, es decir, que en promedio por cada 10 años trabajados, un mexicano ha cotizado poco más de 4. La proyección se realiza con fines ilustrativos sin considerar la tendencia decreciente de la DC observada por Castañón y Olaf (2015) y por el MOTRAL (2015) en los trabajadores de mayor antigüedad laboral. Si la edad promedio en la que los mexicanos ingresan al mercado de trabajo es de 20.8 años, se requerirían en promedio casi 60 años de trayectoria laboral para lograr 24 de cotizaciones, entonces una persona de 78 años de edad estaría apenas logrando el tiempo de cotización requerido para obtener una pensión.

Gráfico 6. Densidad de cotización (DC) años trabajados y años cotizados



Fuente: Elaboración propia con datos de CONSAR. Considerando la DC promedio de 42.9% del estudio de Castañón y Olaf (2015).

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. reconocen “la falta de cobertura conlleva la pobreza de los adultos mayores y sus familias” (2013, 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 si escasa por el efecto de la informalidad, quedará restringida solo a aquellos con un historial laboral constante (que no hayan atravesado por períodos de desempleo, empleo informal, cotización en otros esquemas de pensiones como los estatales, etc.) y que hayan aportado regularmente a sus cuentas individuales; es decir, una minoría (CONSAR 2019; Mendoza 2014; 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, entendiendo por ello, como lo hace Rofman y Olivieri (2011) la adecuación de los beneficios previsionales tanto de las pensiones que se pagan actualmente, como de las estimaciones para la generación AFORE-IMSS (tasas de reemplazo).

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 adecuado o suficiente una tasa de reemplazo superior al 45 por ciento, 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 trata de personas que obtuvieron su pensión a través del anterior régimen de reparto puesto que ninguna persona se ha pensionado aun 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 existe una diversidad de 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.

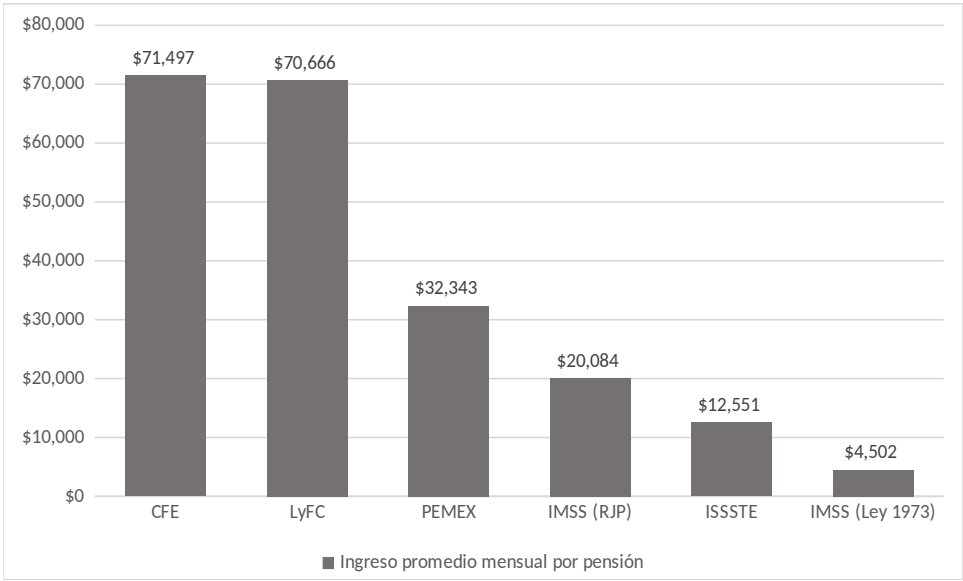
De manera general, el BID señala que en México el 40% de las pensiones que se otorgan está por debajo de la línea de pobreza absoluta que son US\$2,5 dólares diarios (Bosch et al. 2013, 93).

El INEGI estimaba a través de la ENESS que el promedio de ingreso por pensión para 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 1 salario mínimo por pensión; el 38.4% recibía entre 1 a 2 SM; y solo el 26% reportaba más de 2 salarios mínimos por ingreso de pensión o jubilación. En cuanto a las diferencias entre los pensionados del IMSS y del ISSSTE esta es muy significativa, ya que mientras el 67.2% de los pensionados del IMSS recibía menos de 2 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 2 SM es solo del 15.9%; mientras que en los del ISSSTE es del 58% (INEGI 2014).

De acuerdo a la SHCP (2017), las pensiones contributivas equivalen en promedio a \$6,602 pesos mensuales para los hombres y \$5,128 pesos mensuales 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) las pensiones de reparto en México tienen la característica de ser desiguales e inequitativas, en razón de la institución que las otorga (CIEP 2017). El Gráfico 7 muestra que los pensionados de CFE y la extinta Luz y Fuerza del Centro (LFC) recibían para 2015 una pensión promedio 16 veces mayor que un pensionado del IMSS, mientras que un pensionado de PEMEX, del IMSS (RJP)²² y del ISSSTE recibía en promedio 7.2, 4.5 y 2.8 veces más respectivamente que un pensionado promedio del IMSS (Ley 1973) (CONEVAL 2018).

Gráfico 7. Monto promedio de las pensiones contributivas per cápita en México por tipo de institución que la otorga, 2015



Elaboración propia con datos de Coneval 2018. Informe de evaluación de la política de desarrollo social 2018 (114-115).

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

²² Este régimen de pensiones y jubilaciones (RJP) del IMSS es el que aplica para los trabajadores del Instituto, es un régimen especial, es 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.

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).

Respecto de los ingresos por pensiones que se seguirán pagando bajo el régimen de reparto, de la llamada generación transición²³ la ASF estima que al momento de su retiro, el 69.2% de los trabajadores IMSS solo podrá aspirar a recibir la pensión mínima garantizada (PMG) establecida en la Ley del seguro Social²⁴ equivalente a un salario mínimo mensual y el 16.9% de los trabajadores al servicio del Estado tendrá por pensión el equivalente a 2 SM mensuales de acuerdo a la PMG señalada en la Ley del ISSSTE²⁵ (ASF 2014, 132).

En contraparte, el monto de la pensión social que otorgaba el “PAM 65 y más” era de \$580 pesos mensuales (2017)²⁶ es decir, las pensiones no contributivas representaban apenas una cuarta parte del salario mínimo en México. A partir de 2019, esta pensión llamada

²³Generación transición son los trabajadores que cotizaron al régimen anterior de reparto ya sea en el IMSS o ISSSTE que no optaron por el sistema de cuentas individuales, así como los que laboran en instituciones como PEMEX, el Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas (ISSFAM) y algunos otros organismos públicos y universidades estatales con regímenes especiales.

²⁴En la Ley del IMSS (Artículo 170) se establece que: “Pensión garantizada es aquella que el Estado asegura a quienes reúnan los requisitos señalados en los artículos 154 y 162 de esta Ley y su monto mensual será el equivalente a un salario mínimo general para el Distrito Federal [...] cantidad que se actualizará anualmente, en el mes de febrero, conforme al Índice Nacional de Precios al Consumidor, para garantizar el poder adquisitivo de dicha pensión” (LSS).

²⁵ La LISSSTE (Artículo 92) 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” (LISSSTE).

²⁶El ingreso promedio por pensiones no contributivas, de acuerdo a estudio de la CONSAR (2017) fue de \$608 mensuales para los hombres y \$611 pesos mensuales para las mujeres, esto si se consideran los ingresos recibidos por parte de programas sociales de apoyo para la vejez de los sistemas estatales y municipales (SHCP-CONSAR 2017).

ahora Pensión para el Bienestar de los Adultos Mayores otorga la cantidad de \$1,250 pesos mensuales (Sedesol 2017; Secretaría del Bienestar 2019).

En cuanto a la condición laboral de los pensionados y no pensionados, la CONSAR señala con base en los datos de la ENIGH 2016, que entre los adultos mayores con pensión contributiva, sólo el 18% percibe otros ingresos por trabajo mientras que, entre los adultos mayores sin pensión el 44% si 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 al igual que 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 de mayor al 70%; y que incluso cuando los adultos mayores viven en compañía de personas más jóvenes la proporción que representa el beneficio pensionario 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 e incluso de los individuos más jóvenes (Rofman y Oliveri 2011, 34-35).

2.2.2. Para la generación AFORE

Las reformas en materia de pensiones y jubilaciones en México de 1995 y las subsecuentes, 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 (CONSAR 2019; OCDE 2016; ASF 2014; Tuesta et al. 2014; Bosch et al. 2013; Mercer 2013; OCDE 2013).

Existe un parámetro denominado tasa de reemplazo (TR) a través del cual, se estima cuánto podría recibirse como monto de pensión en relación al último salario percibido. En un sistema de pensiones de cuentas individuales, la posibilidad de obtener una pensión adecuada al momento de su retiro laboral depende de múltiples factores como son el salario, el nivel de las aportaciones, los rendimientos generados, las comisiones cobradas por las AFORES, la edad de retiro, la esperanza de vida, entre otros (CONSAR 2015, 5). 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.

¿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 activo²⁷, esto significa que de no existir variaciones considerables (por ejemplo: un importante aumento de sueldo o un notable incremento en la tasa de contribución) el trabajador al llegar el momento de su retiro (habiendo cotizado las 1,250 semanas) recibiría alrededor de la quinta parte de su sueldo (ASF 2014, 132), con la salvedad de que si esta cantidad resulta menor a un salario

²⁷En 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% (2014, 132).

mínimo (IMSS) entraría la garantía de la pensión mínima (equivalente a 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 AFORES al cierre de 2013. De este cálculo se obtuvo que:

- el grupo de trabajadores que tenían 36 años o menos (SB4) 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 (SB3) 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 (SB2) su tasa de reemplazo será de 13.8% y
- para las mayores de 55 años (SB1) del 5.2%.

El análisis de la OCDE (2013) *Pensions at a Glance 2013*, que se realiza periódicamente 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 vida²⁸. Es decir, que de cada \$100 pesos de sueldo, los jubilados solo podrán 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 diferenciando el monto en salarios mínimos percibido por el trabajador y señalando que los

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).

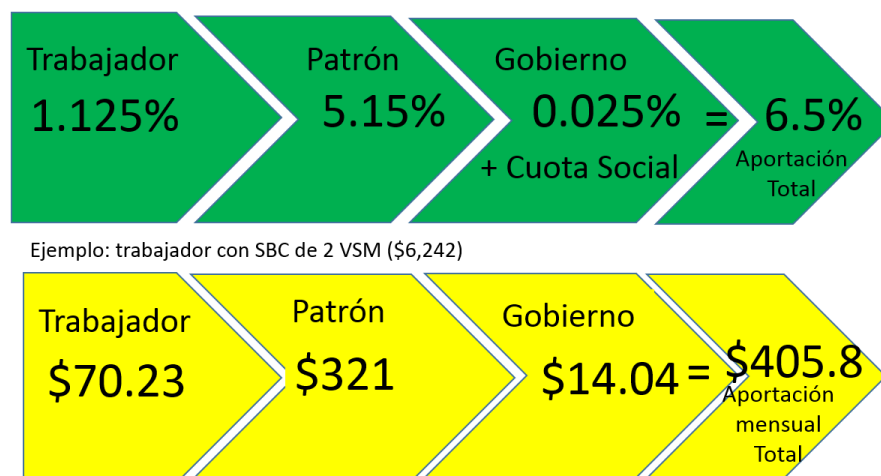
de menores ingresos (igual o menor a un salario mínimo), al retirarse tendrán una pensión equivalente al 55% de su último salario devengado, pero si su sueldo es de tres salarios mínimos percibirá una pensión de aproximadamente el 33% a ese monto; en el caso de quienes tienen un ingreso laboral mayor a 15 salarios mínimos, el estudio estima que recibirán una pensión del 29% de su último sueldo al momento del retiro.

a) 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 dependiendo de la institución de seguridad social a la que esté afiliado el trabajador: para los que cotizan al IMSS, las aportaciones totales son de 6.5% del SBC²⁹ de los cuales el empleado paga 1.125%, 5.15% el patrón y 0.225% el gobierno; 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 de Estado y otros organismos públicos). La figura 1 nos muestra cómo se distribuye la aportación en función de los actores que intervienen en el SAR y muestra un ejemplo de lo que los trabajadores con un ingreso de dos salarios mínimos (SM) estarían aportando cada mes.

²⁹Con un tope de 25 veces el salario mínimo.

Figura 1. Aportaciones tripartitas al SAR



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.

Adicionalmente a estas contribuciones, el gobierno aporta una cuota social que 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 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 por el trabajador (CONSAR 2015, 20; ASF 2014, 32-33; Bosch et al. 2013, 136).

Tabla 4. Aportaciones a las cuentas para el retiro como porcentaje del SBC para trabajadores AFORE-IMSS

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: Datos tomados de la CONSAR (2019, 2)

El porcentaje de aportación al SAR es bajo (6.5%) en relación a lo que se aporta en otros países con régimen de capitalización individual, incluso considerando la cuota social. Aunado a ello, como se hace evidente en la Tabla 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).

³⁰El 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.

Tabla 5. Indicadores seleccionados sobre Pensiones en México y 7 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 (Jun 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 (Jun.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

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/>

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.

(**) Actualmente el SAR se encuentra en periodo de capitalización. El artículo 154 de la Ley del Seguro Social reformada en 1997 establece que se requieren un mínimo de 1,250 semanas de cotización para recibir el derecho de una pensión. A diciembre de 2015, el sistema ha cumplido 965 semanas, por lo que ningún trabajador puede pensionarse bajo esta modalidad. Actualmente se están pensionando los trabajadores de transición bajo los beneficios de la Ley del Seguro Social de 1973 que es bajo un esquema de Beneficio Definido ajeno al SAR.

La CONSAR (2015) 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.

La SHCP informó que para 2017 los recursos depositados en el SAR ascendieron a 3,169,190 millones de pesos (14.8% del PIB). Instituciones como el BID, la OCDE y CONSAR han señalado que estos recursos permiten el financiamiento de múltiples proyectos, generan empleos y son una fuente de estabilidad para la economía del país (CONSAR 2015, 21-22).

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.

b) El ahorro voluntario no mejora la situación

Las aportaciones voluntarias a una cuenta individual a corto, mediano o largo plazo³¹; (Pilar 3) son adicionales y complementarias al ahorro obligatorio y constituyen se acuerdo a la CONSAR (2015) y Bosch et al. (2013) un instrumento esencial para que los trabajadores puedan mejorar la cuantía de las pensiones para el retiro, sin embargo, esto no es necesariamente cierto dadas las condiciones actuales del sistema de ahorro para el retiro, puesto que de acuerdo a la CONSAR solo 2.4 de cada 10 ahorradores del SAR alcanzaría una pensión, y de esos 1.7 tendrá una cantidad de ahorro tan escasa que el gobierno denerá

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 LISR. Aplica para los trabajadores asalariados e independientes (Consar 2015, 25).

completar lo que falte para que recibe solo la pensión garantizada (un salario mínimo), entonces menos de uno (0.7) de cada 10 podría usar el ahorro voluntario para mejorar su pensión, la cual de acuerdo a las estimaciones de la TR seguiría siendo considerablemente insuficiente para mantener su calidad de vida, ya que representaría entre la cuarta y quinta parte de su último sueldo.

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 tenían registrado ahorro voluntario (CONSAR 2018a).

c) 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 ha constituido para cumplir dos propósitos: evitar el empobrecimiento de los adultos mayores y las caídas abruptas en la capacidad de consumo en la edad de retiro; para lograr dichos propósitos es necesario no solo que el trabajador ahorre, y el patrón y el gobierno aporten, sino que además el dinero ahorrado necesita conservar 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 6, a partir de 2013, en 4 años la rentabilidad real ha sido negativa, y en los últimos seis años (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.

Tabla 6. Rentabilidad real y nominal de las AFORES 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).

En abril del 2019, se aprobaron por parte de la cámara de diputados del Congreso de la Unión reformas a la Ley del SAR, alguna de ellas, se dice, encaminadas 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 trata de cambios que no representarán mejoras significativas y que resultan irrelevantes para mejorar las pensiones futuras de los trabajadores AFORE-IMSS (Correo electrónico. 5 de Abril de 2019).

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 AFORES (Administradoras de Fondos para el Retiro) 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. 2014; Rofman y Oliveri 2011); más de 20 años después de la reforma a la Ley del Seguro Social (LSS) de 1995 y que entró en vigor el 1 de julio de 1997, diversos estudios indican que la situación financiera de las instituciones previsionales continua 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 PBAM 68+) y
- El compromiso estatal de garantizar una pensión mínima.

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 que se encontraban 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, 20). Pero, esto no ha sido así debido a que el costo de la generación transición no ha disminuido y a la permanencia de diversos regímenes especiales que continúan bajo el sistema de reparto.

Del año 2000 al 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 y consecuentemente el gasto en pensiones también lo hizo, teniendo en ese período una tasa de crecimiento anual del 12%. En el Presupuesto de Egresos de la Federación de 2018 se prevé un gasto de 793.7 mil millones de pesos por concepto de pagos de pensiones (SHCP 2017).

La SChP (2017) estima que en las próximas dos décadas el pago de las pensiones de la generación de transición mantendrá todavía una tendencia ascendente en el presupuesto considerando que la edad promedio los trabajadores afiliados al IMSS es de 52 años, y que la moda de la población es de 44 años (Ibíd.).

A finales de 2013, la ASF encontró que el déficit³² del sistema de pensiones y jubilaciones ascendía a 3.7 millones de pesos, puesto que el valor de los activos de los regímenes en ese año fue de 5.3 millones de pesos contra el total del valor de las obligaciones de pago por beneficio definido que fue de 9.1 millones de pesos para cubrir el pago de los beneficios pensionarios de los mexicanos cubiertos en los 74 regímenes públicos de beneficio definido a cargo del Gobierno Federal (2014, 131).

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 PMG. Aunque la generación AFORE aún se encuentra en la fase de acumulación o capitalización, es decir, aun no se han pagado pensiones por este esquema, la ASF (2014) estima que el gasto del Gobierno Federal en los esquemas de

³²Se 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. (Información obtenida de la página <http://www.investopedia.com/terms/a/actuarial-deficit.asp#ixzz46uqutM00> consultada el 21/04/2016).

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 durante el período 2014-2050 de 5,147,718.0 millones de pesos, lo cual solo disminuirá en el tiempo bajo ciertos supuestos, entre ellos, que se produzca un crecimiento importante de los salarios reales (ASF 2014, 168; Gardolini y Cerda 1998, 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 PMG es casi absoluta para el caso de los trabajadores que ganen 5 salarios mínimos o menos y que el costo de esta promesa puede significar para el gobierno federal entre el 0.5 y el 2% del PIB nacional (Sinha 2007, 15; Rentería 2007, 14).

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 fue en 2018 de 5.07 millones de personas (SHCP 2017). La CONSAR (2015) señala que al finalizar el 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 2015 de 39,015.6 millones de pesos (CONSAR- SHCP 2015, 15).

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 de transición y la permanencia de regímenes especiales de reparto, así como los

³³La cantidad de esta pensión mínima garantizada (PMG) es menor para los trabajadores del sector privado afiliados al IMSS (equivalente a 1SM) que para los trabajadores del sector público afiliados al ISSSTE (equivalente a 2SM). Esta pensión mínima se ajusta cada año 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, 35-36).

compromisos adquiridos por el gobierno para garantizar una pensión mínima 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. 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 de la población de personas de 65 años o más, los recursos destinados al PBAM 68+ estarían duplicándose en la próxima década. La generosidad de estas pensiones sociales no solo será determinante para la sostenibilidad financiera, sino que de acuerdo a las perspectivas actuales de las pensiones contributivas, podría estar también determinando la calidad de vida de la población de adultos mayores.

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 considerablemente³⁴ y lo hará a un ritmo mayor durante los próximos años.

En 1950 los mexicanos mayores de 65 años eran solamente 3.3% de la población nacional; en 2010 representaban el 6.2% de la población total; en 2015 el 10% y se estima

³⁴La ONU (2017) señala que todas las regiones están experimentado este fenómeno a partir del aumento considerable en la esperanza de vida registrado a nivel mundial a partir de 1950 (ONU 2017). Para 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 5 habitantes del planeta será mayor de 65 años (ONU 2017; Help Age 2015).

que para 2050 uno de cada cuatro mexicanos (25%) tendrá más de 65 años (INEGI 2010; INEGI 2015; CONAPO 2005).

El Estado mexicano tendrá un gran reto para atender las demandas de una población envejecida que de acuerdo a las estimaciones para el país, llegará a su vida laboral sin un ingreso o con un ingreso precario para subsistir, 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 una pasivo social y un sujeto de asistencia, en lugar de ofrecer los mayores estándares de vida posibles a los adultos mayores 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” (2011, 6-7).

El costo social al que se refiere Aranibar (2011) no será pagado por todos por igual ya que como Estes (1986) señala, 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, lo que significará para algunos grupos vulnerables, como el de las mujeres, condiciones desiguales y 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.

2.5. 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 (1995-2007) presentan un panorama poco alentador para el futuro de los trabajadores en general, las repercusiones no serán las mismas para hombres y mujeres, 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 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 de 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, Arber, 1991).

De manera que, como señala Lamas, 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 (Lamas, 1996).

Partir del reconocimiento de 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 mujeres trabajadoras 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 mencionadas fue 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 las reformas implementadas. 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).

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 (Ej. Pensiones por viudez). Esta concepción es ampliamente criticada al considerarse 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 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, Gana, 2001).

La experiencia Latinoamericana ha comprobado que en los hechos, tan solo debido al incremento en los años de cotización requeridos, una gran cantidad de mujeres aparentemente cubiertas por la seguridad social quedan excluidas 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 (Ortiz, 2019; Amarante, Colacce, Manzi, 2016; Arenas, Gana, 2001).

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 la menor edad de jubilación requerida y/o 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 (a diferencia de los 24 años de cotizaciones que exige actualmente la Ley del Seguro Social (LSS)³⁵ y los 25 años que establece la Ley del ISSSTE)³⁶.

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, Colacce, Manzi, 2016). Solo recientemente la desigualdad en este ámbito ha sido objeto de estudio y — en algunos países — de acciones de política pública 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, 34) debido a la coexistencia de diversos factores, entre ellos destaca que: tienen trayectorias laborales más inconstantes, existe una persistente brecha de ingreso por trabajo y 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 explica cada uno de dichos factores.

³⁵ En el artículo 162 de la LSS se establecen 1,250 semanas de cotizaciones que es equivalente a 24 años de cotizaciones.

³⁶ Artículo 89 de la LISSSTE.

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 suficiente³⁷ durante la vejez.

2.5.1. 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 participan 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 7 de cada 10 personas no económicamente activas (PNEA) en México son mujeres. (STPS, INEGI, 2018)

³⁷ 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 al 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).

Al mirar hacia el interior de la PNEA femenina, en la Tabla 7 se observa que 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).

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).

Tabla 7. PNEA en México por género y condición de disponibilidad para trabajar

	Hombres		Mujeres		Total	(%)
Población no económicamente activa	10,159,293	27%	27,663,364	73%	37,822,657	100
Disponibles	1,842,397	32%	3,997,267	68%	5,839,664	100
Disponibles para trabajar que ha desistido de buscar empleo	40,201	45%	49,746	55%	89,947	100
Disponibles 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 disponibles	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)

La incorporación y permanencia de la mujer en el mercado laboral no tiene un carácter positivo o negativo en sí mismo; es decir, 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 2008) 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 Bienestar³⁸ del Gobierno Federal.

A pesar de que las pensiones sociales, son fundamentales en la lucha contra la pobreza, en este caso contra la pobreza en la vejez y han demostrado que benefician en su mayoría a las mujeres, el monto de esta pensión para 2019 era de \$1,275 pesos mensuales, lo que representa 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 Social³⁹ en México (CONEVAL) (2019) 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 del 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

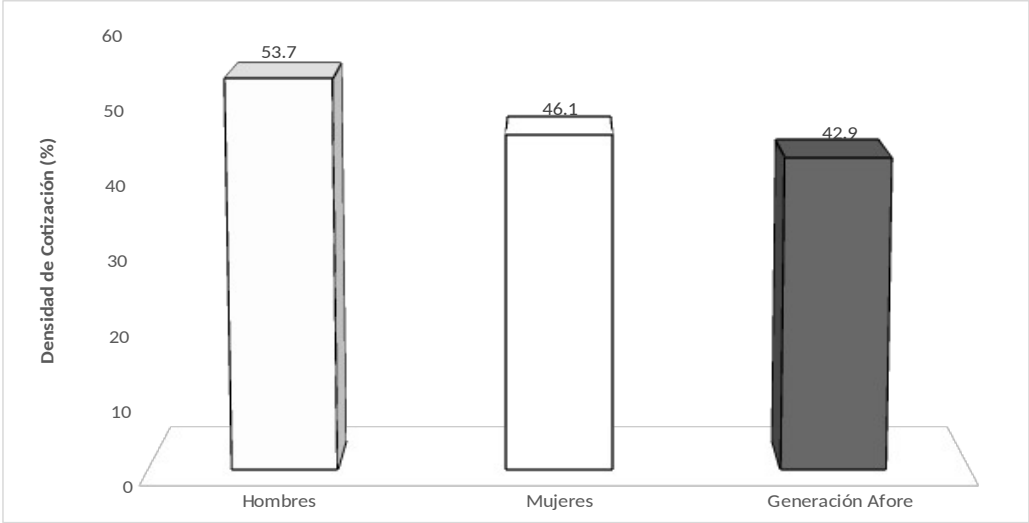
³⁸ Este programa otorga un apoyo económico a los adultos mayores de 68 años o más, o 65 y más sin son indígenas

³⁹ El CONEVAL 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, que equivale 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 (CONEVAL 2019).

ha realizado al sistema de pensiones respecto del total de tiempo que ha permanecido en el mercado laboral” (INEGI, CONSAR, 2016, p. 5).

Los resultados del estudio de Castañón y Olaf (2015) sobre densidad de cotizaciones en el sistema de ahorro para el retiro en México⁴⁰, que se muestran en el Gráfico 8, indican que la DC promedio de los hombres, de 53.7%, es casi 8 puntos porcentuales mayor que la DC de las mujeres, de 46.1%.

Gráfico 8. Densidad de cotización de hombres y mujeres de la GA-IMSS



Fuente: Elaboración propia con datos de la CONSAR (2016, 14)

En un mismo período de tiempo trabajado, por ejemplo de 10 años, las trabajadoras afiliadas al IMSS habrían cotizado a la seguridad social en promedio 4.6 años, mientras que los hombres lo hicieron 5.4 años en promedio. Estudios de la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CONSAR) (2015) y del Instituto Nacional de Estadística

⁴⁰ La DC se estima para trabajadores AFORE registrados al SAR a través del IMSS

y Geografía (INEGI) (2016) dan cuenta de 3 factores que repercuten en la menor densidad de cotizaciones de las mujeres:

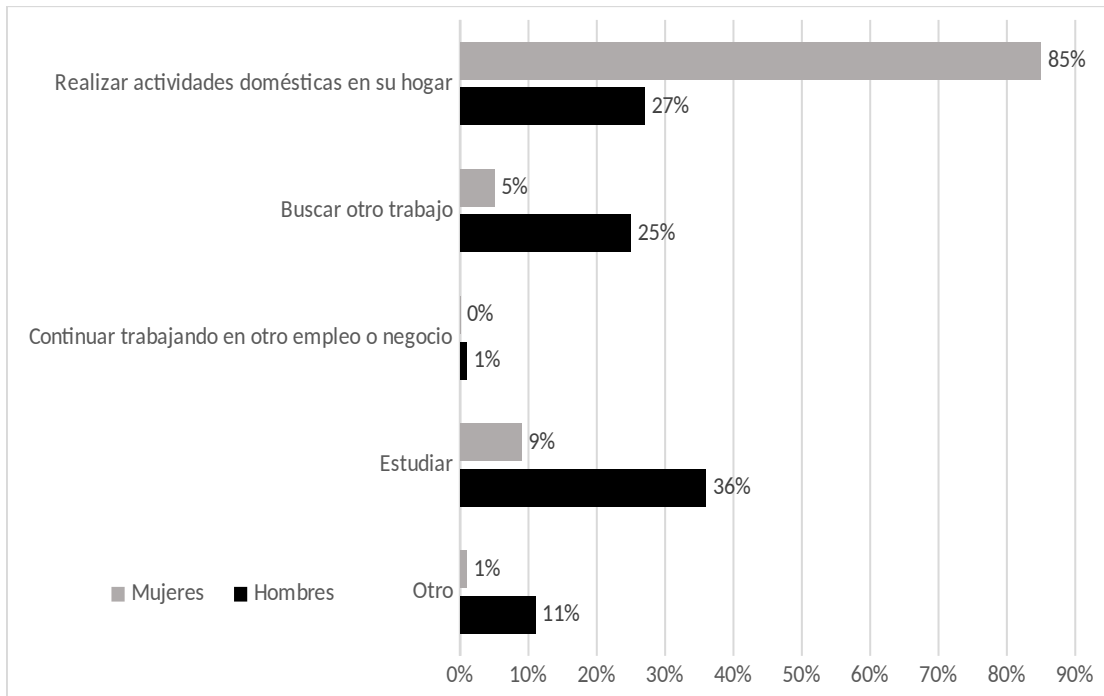
- Ingreso más tardío al mercado de trabajo.

De acuerdo al Módulo de Trayectorias Laborales (MOTRAL) 2015 de 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 (INEGI, CONSAR, 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.

- Períodos 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 el Gráfico 9, 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; INEGI, CONSAR 2016).

Gráfico 9. Actividad realizada al dejar el empleo. Diferencia por género



Fuente: Elaboración propia con datos del MOTRAL (INEGI 2015)

Por otra parte, el estudio de Puente (2017) encontró que aunque de manera general en México dos de cada diez trabajadores formales deja 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 (Puente, 2017).

- 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 (OCDE, 2016; Castañón, Olaf 2015). 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) (al IV Trimestre de 2018) refiere que el porcentaje de trabajadoras remuneradas sin acceso a las prestaciones de ley⁴¹ fue mayor en 5.7 puntos porcentuales que el de sus contrapartes masculinos, siendo 40.21% para las mujeres y 34.42% para los hombres asalariados (INEGI, 2018b).

Hacia el interior del país y debido a las diferencias en las estructuras socioeconómicas 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 2 de cada 10 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 el Mapa 2, que muestra la Población femenina que nunca ha cotizado a la seguridad Social (por entidad federativa como porcentaje de la PEA femenina) 2017

⁴¹Porcentaje calculado con respecto al total de trabajadores subordinados y remunerados en el periodo (INEGI 2018).

Mapa 2. Población femenina que nunca ha cotizado a la seguridad Social (por entidad federativa como porcentaje de la PEA femenina) 2017



Fuente: Elaboración propia con datos de la ENESS 2017. Tabulados básicos.

De acuerdo a las estimaciones de la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CON SAR), para obtener una pensión contributiva en México se requiere tener una DC de por lo menos 53% (CON SAR, 2017) considerando una trayectoria laboral de 45 años y de 60% con una carrera laboral de 40 años (ver Gráfico No. 5); es decir, una trabajadora mexicana afiliada al IMSS con la DC promedio (46.1%) estimada por Castañón y Olaf (2015), estaría por debajo del tiempo de cotización requerido para obtener una pensión contributiva.

Lo anterior se agrava si se considera la tendencia decreciente encontrada en el MOTRAL (2015) y en el estudio de Castañón y Olaf (2015) que señala que la DC es menor o decrece conforme avanzan los años de trayectoria laboral.

Tan solo debido al incremento en el tiempo requerido de cotización que pasó de 10 años (500 semanas, según la LSS de 1973) a 24 años (1,250 semanas, según la LSS de 1995), 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, no existen actualmente indicadores estadísticos disponibles y adecuados que permitan estimar 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 24 años de cotizaciones (1,250 semanas) exigidos por la LSS⁴².

2.5.2. Brecha de ingreso por género

La Comisión Económica para América Latina y El Caribe (CEPAL)(2006) ha señalado 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

⁴² 25 años para quienes se rigen por la Ley del ISSSTE

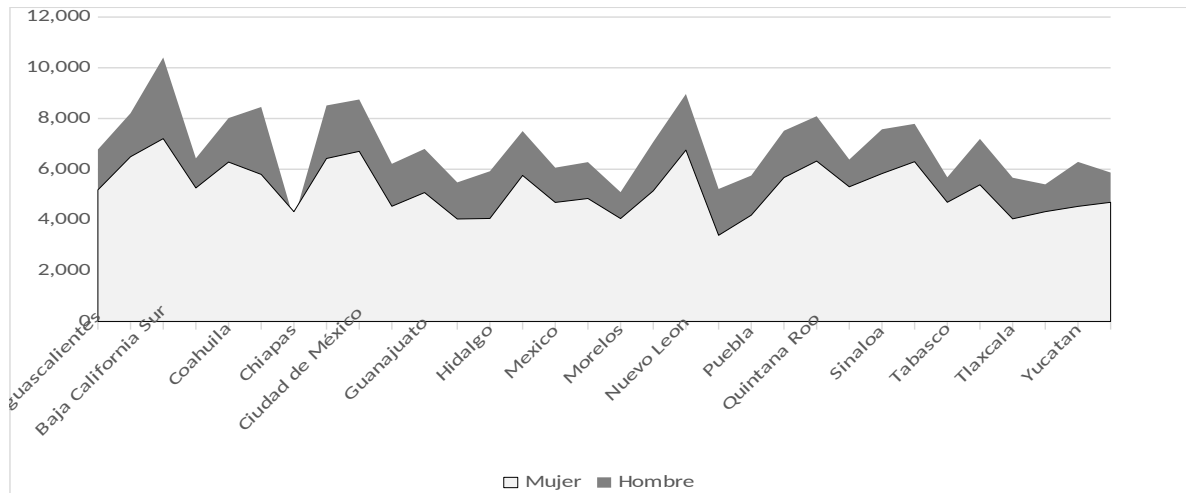
que, en el caso de las mujeres trabajadoras de la GA-IMSS, podría profundizarse durante la vejez de no realizarse modificaciones a las leyes de seguridad social.

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 de ingreso de la población ocupada de la ENOE 2018 y del sueldo base de cotización registrado ante el IMSS, ya que este último es el que sirve de base para el cálculo de la aportación a la seguridad social para la mayoría (39.5 millones) de los mexicanos afiliados al esquema de AFORES⁴³.

De acuerdo a la ENOE (III Trim. 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 de \$5,233 pesos y los últimos un ingreso promedio de \$6,723 pesos mensuales (INEGI-STPS 2018) como se muestra en el Gráfico 10.

⁴³De acuerdo a la CONSAR a Junio de 2018, 39.5 millones de cuentas correspondían a trabajadores IMSS y 1.5 millones a trabajadores ISSSTE (CONSAR 2018).

Gráfico 10. Diferencia de ingreso promedio de la población ocupada por sexo y entidad federativa



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 al 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, 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 una pensión menor en la etapa de retiro laboral.

De acuerdo a las estadísticas de la Federación Internacional de Administradoras de Fondos para el Retiro (FIAP), México es el país de la región latinoamericana con el ingreso promedio más bajo (133 USD en 2017), incluso muy por debajo de países con niveles de desarrollo similar (FIAP 2018). A lo anterior se agrega que tiene una tasa de cotización baja (6.5 por ciento), lo cual da como resultado que las estimaciones sobre la tasa de reemplazo⁴⁴ sean también bajas. El análisis sobre el sistema de pensiones en México de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) (2016) señala que los mexicanos, al llegar a la edad de jubilación, solo podrán aspirar a recibir una pensión con un monto equivalente al 26 por ciento del último salario de referencia. Es decir, que de cada cien pesos de su último sueldo, los pensionados solo podrán aspirar a recibir 26 pesos (OCDE 2016).

Las trabajadoras mexicanas, al tener menores ingresos y densidades de cotización (debido a sus trayectorias laborales más discontinuas) al llegar a la edad de jubilación tendrán también un saldo acumulado menor de ahorro para el retiro. Sin embargo, incluso si se comparan dos trabajadores de distinto sexo con un monto acumulado igual en su fondo de ahorro para el retiro, 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.

⁴⁴ La tasa de reemplazo se refiere a la proporción que el monto de la pensión representará respecto al último salario de referencia.

2.5.3. Nuevas desigualdades, la mayor esperanza de vida femenina y el uso de tablas actuariales diferenciadas por sexo para calcular las pensiones

En un sistema de pensiones de cuentas individuales, la posibilidad de obtener una pensión por vejez —y la suficiencia de la misma— depende fundamentalmente de factores como el salario, la densidad de cotizaciones, la rentabilidad de los fondos y las comisiones de las Afores, 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 que contemplan la LSS (Artículo 162)⁴⁵ y la LISSSTE (Artículo 89)⁴⁶ es de 65 años tanto para hombres como para mujeres, puede ser desde 60 años en el caso de cesantía en edad avanzada, siempre y cuando se haya cumplido en ambos casos con el tiempo de cotización. A partir de esta edad se calculará el tiempo, en años, que deberá financiarse una pensión por vejez (en la modalidad de renta vitalicia o retiro programado).

Puesto que la esperanza de vida femenina en México es mayor que la masculina (77.8 y 72.6 años, respectivamente) (INEGI 2019) el período de financiamiento de las pensiones de las mujeres deberá extenderse por un período de tiempo más largo. De acuerdo a las estimaciones de la OCDE las mujeres y hombres en México, al llegar a los 65

⁴⁵LSS. Art. 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 1,250 cotizaciones semanales.

⁴⁶LISSSTE. Art.89.- 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 65 años de edad y tenga reconocidos por el Instituto un mínimo de 25 años de cotización.

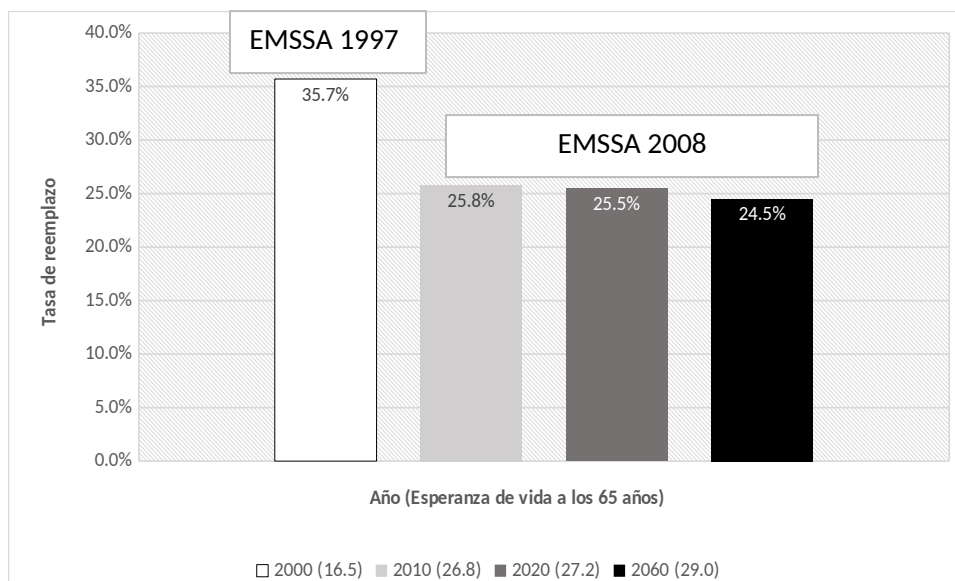
años de edad, tienen una expectativa de sobrevivencia de 18.6 y 16.8 años respectivamente, misma que se prevé continúe incrementando en el tiempo (OCDE 2017).

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 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 sobrevivencia de 16.5 años, en comparación con los 26.7 años que estima la tabla vigente (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).

El Gráfico No. 11 nos muestra el efecto de la esperanza de vida de las Tablas EMSSA 1997 vs 2008 en la tasa de reemplazo para un mismo tipo de trabajador.

Gráfico 11. 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 de femineidad 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 deberán financiar con sus ahorros para el retiro un mayor número de años lo cual resultará en pensiones inferiores. 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 1 de este documento, las pensiones por vejez brindan a las personas en edad de retiro seguridad en el ingreso en esta etapa de la vida en la que la capacidad para trabajar es afectada por el deterioro de la salud y el desgaste funcional, les permite conservar la autonomía e independencia económica que han tenido durante su vida laboral activa y 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 su insuficiencia 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%) tiene jefatura femenina (INEGI 2015) y que 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 20 años de haberse puesto en marcha el régimen de cuentas individuales, no se han hecho efectivas aún las pensiones por vejez de la generación AFORE⁴⁷, pero considerando las disposiciones contenidas en la legislación previsional que establecen que el cálculo del monto de la pensión se realizará atendiendo la

⁴⁷ La LSS de 1995 establece 1,250 semanas de cotización para pensionarse por vejez, lo que se traduce en aproximadamente 24 años. Es decir, si un trabajador empezó a cotizar el primero de Julio de 1997 y continuó realizando sus aportaciones de manera in-interrumpida, estaría cumpliendo 24 años de cotizaciones en el año 2021.

expectativa de vida del cotizante, dos personas incluso 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 (Castañón, 2018). 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.

En el presente apartado ha quedado establecido que las mujeres, desde una situación de desigualdad propiciada 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 expuestos de las diversas fuentes estadísticas, así como de 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 sólo 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, para aquellas mujeres que logren cumplir con el tiempo de cotización exigido por la leyes previsionales.

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, aportan ingresos que resultan estratégicos para la subsistencia familiar y para la economía del país y constituyen mayoría entre una población de adultos mayores que para 2050 constituirá 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 de des-acumulación (ingreso por 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+) 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. 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 social (PBAM⁴⁸); 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 hacen 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).

⁴⁸También en Sonora, existen 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.

Estos diferentes esquemas, su operación, funcionamiento, instituciones y marco normativo conforman el sistema de pensiones. 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.

Atendiendo el sistema de evaluación de los sistemas de pensiones de Rofman y Oliveri (2011, 5) se analizan a continuación para Sonora tres dimensiones: Cobertura, adecuación y suficiencia de los beneficios, 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 relación a las pensiones, tanto de los ya pensionados como 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 mayores de 60 y más años, que representan el 10% de la población total en la entidad⁴⁹, casi igual que la media nacional; las mujeres constituyen el 52% de esta población (149,381) y los hombres el 48% (137,055) (INEGI 2015).

Estos sonorenses de 60 años y más tienen una tasa de participación económica del 26.1%⁵⁰, es decir, 1 de cada 4 adultos mayores trabaja; teniendo esta cifra 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%) cuya tasa es más de tres veces menor que la del promedio de los AM 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 AM con discapacidad en Sonora (13.1%) (Ibíd.).

De los adultos mayores que percibían otros ingresos (74.1%) en el 43.6% de los casos este ingreso era por pensión o jubilación; en 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 (Ibíd.)

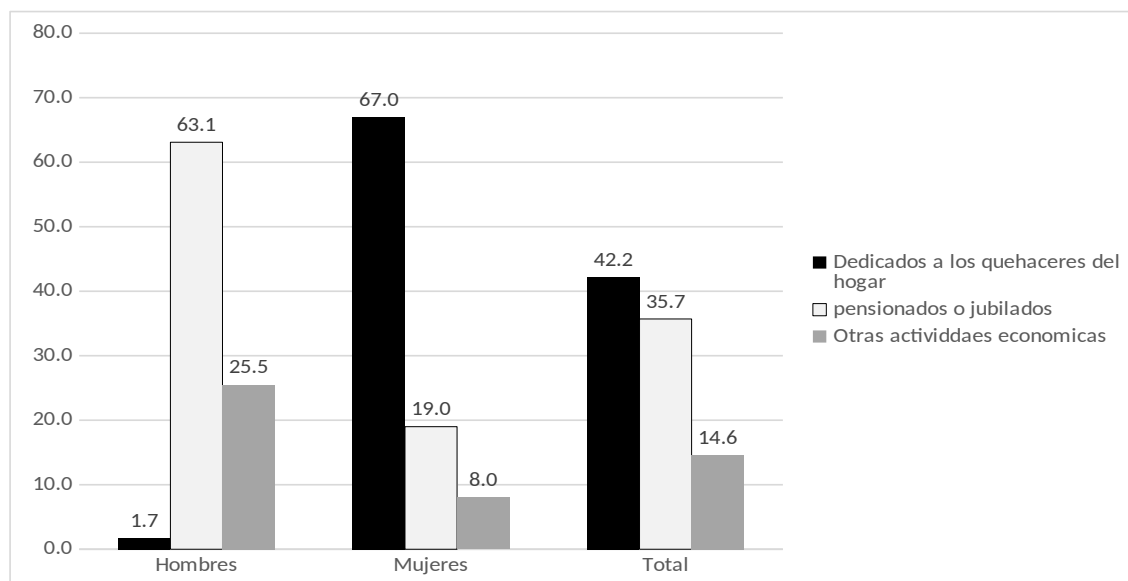
De la población no económicamente activa (PNEA) de adultos de 60 años y más, el 35.7% (78,320) dijo ser pensionado o jubilado, existiendo una notable diferencia en razón

⁴⁹ La población total estimada para ese período es de 2,850,330 (INEGI 2015).

⁵⁰ Apenas en un punto inferior al promedio nacional de 27.2% (INEGI 2015).

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 el Gráfico 12 (INEGI 2015).

Gráfico 12. Porcentaje de la población sonoreense 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.

La Tabla 8 muestra con datos de la ENESS (2017) que en Sonora había en la entidad 198,462 personas pensionados, de los cuáles el 57% (112,732) eran hombres y el 43% (85,730) mujeres. Conforme a la población de adultos/as 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. Conforme a esta encuesta el 79% de los pensionados pertenece a la población no económicamente activa (PNEA) (INEGI 2018a).

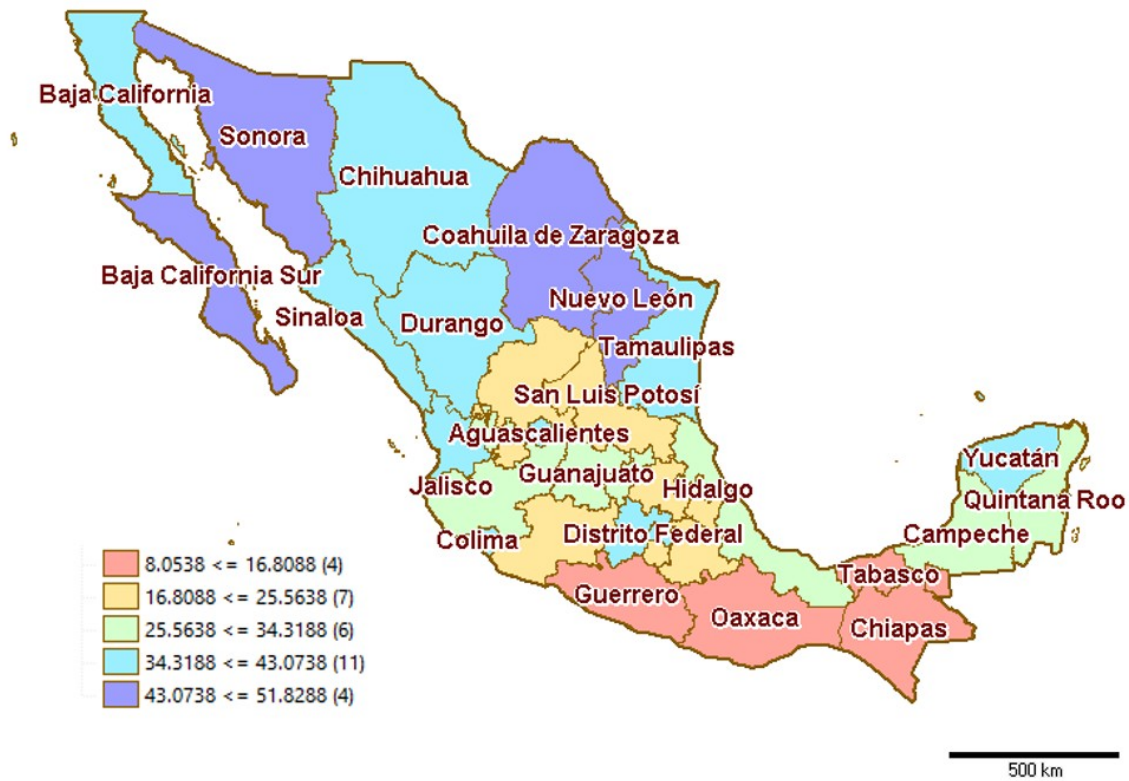
Tabla 8. Población pensionada en México y Sonora según características seleccionadas, 2017

	Población pensionada			Pensiones directas	Pensiones del IMSS	Pensión > 1 SM	PNEA
	Total	Hombres	Mujeres				
Nacional	5,109,501	2,816,317	2,293,184	4,105,773	3,725,855	2,254,721	4,120,943
%	100	55%	45%	80%	73%	61%	81%
Sonora	198,462	112,732	85,730	152,083	157,161	87,542	156,711
%	100	57%	43%	77%	79%	56%	79%

Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta Nacional de Empleo y Seguridad Social ENESS 2017. Tabulados básicos.

Los datos de la ENIGH 2018 arrojan resultados que varían en relación a los datos de la ENESS (2017), ya que de acuerdo a la primera de las encuestas (ENIGH 2018) en Sonora había para ese año 119,691 personas adultas mayores de 65 años y más (con PC), de las cuales el 65 por ciento (74,508) eran hombres y el 35 por ciento mujeres (45,183), teniendo la entidad una cobertura de pensiones del 48% (INEGI 2019). Este porcentaje coloca a la entidad entre las tres entidades con mayor participación de adultos mayores con PC, después de Coahuila (52%) y Nuevo León (52%) como se muestra en el Mapa 3.

Mapa 3. Porcentaje de personas adultas mayores de 65 años y más que reciben ingreso por pensión contributiva por entidad federativa



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

Los trabajadores al servicio del Estado representan un número mucho menor en relación a 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 otorgaba a diciembre de ese mismo año la cantidad de 14,024 pensiones (ISSSTESON 2018).

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 que 38,735 son hombres y 64,803 mujeres; teniendo este programa una población potencial y objetivo de 132 mil personas en la entidad (SEDESOL 2018).

3.1.2. De la generación AFORE

De acuerdo a la a ENOE (al IV 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 éstos, 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 período el IMSS reportó 617,899 trabajadores registrados a este instituto⁵¹, lo que representa el 57% de los asalariados y el 44% de la población ocupada registrada este año (INEGI-STPS 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 a las estimaciones de la ENESS 2017, de la PEA Total que había en la entidad 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 haber cotizado por su trabajo en algún 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).

⁵¹La cifra es al II trimestre de 2019. Para abril de 2018 el IMSS reportó 609,765 trabajadores afiliados a este instituto (INEGI-STPS 2018).

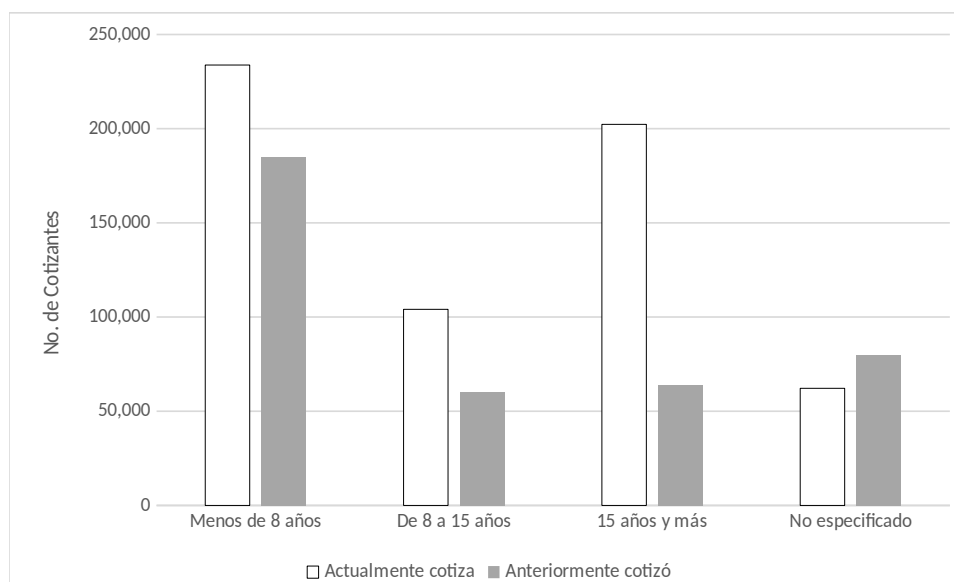
Aunque en el estado de Sonora la tasa de informalidad laboral (44.2%) es significativamente menor a la nacional (56.3%) (INEGI-STPS 2019) los porcentajes en cuanto a la duración que un sonorense ha cotizado (actualmente y anteriormente) siguen de cerca la tendencia nacional, ya que el 42% de la PEA cotizante 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 9). Como se observa en el Gráfico13, la duración de las cotizaciones fue mayor para quienes se encontraban “actualmente” cotizando (STPS-INEGI 2019; INEGI 2018).

Tabla 9. 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

		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 la ENESS 2017. Tabulados básicos.

Gráfico 13. PEA que alguna vez cotizó o se encuentra cotizando en Sonora a través del IMSS, por la duración de la cotización. 2017

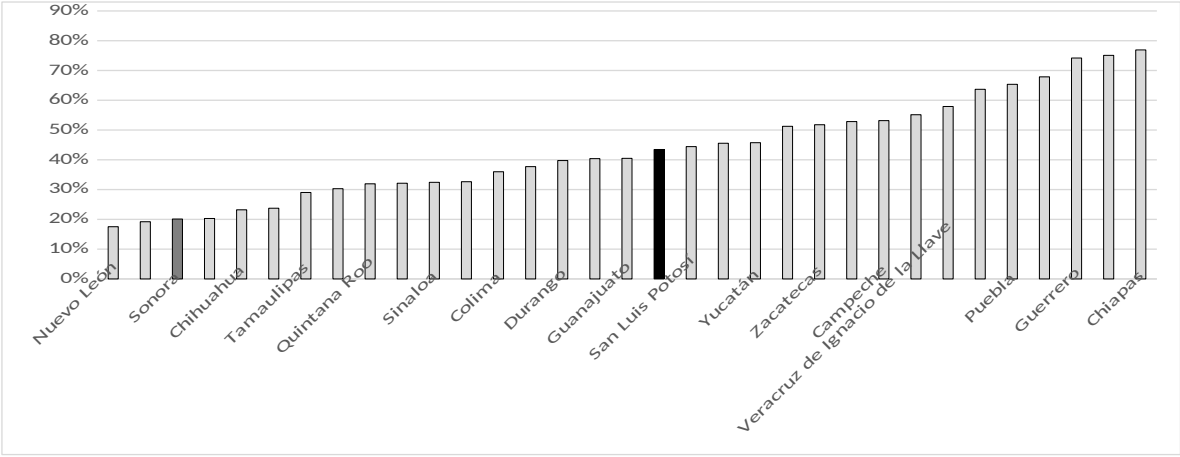


Fuente: Elaboración propia con datos de la ENESS 2017. Tabulados básicos.

La ENESS (2017) registró que en Sonora el 20% de la población económicamente activa nunca ha 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 al resto del país, pues significa en contraparte, que el 80% de esta población si 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 ha cotizado a la seguridad social. Los estudios de Castañón y Olaf (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) recabo datos de las 32 entidades y la Ciudad de México, sin embargo, las estimaciones de DC no son representativas a nivel de entidad federativa. El Gráfico 14 muestra el porcentaje de la PEA que nunca ha cotizado a la seguridad social.

Gráfico 14. Población económicamente activa (PEA) que no ha cotizado a la seguridad social (porcentaje)



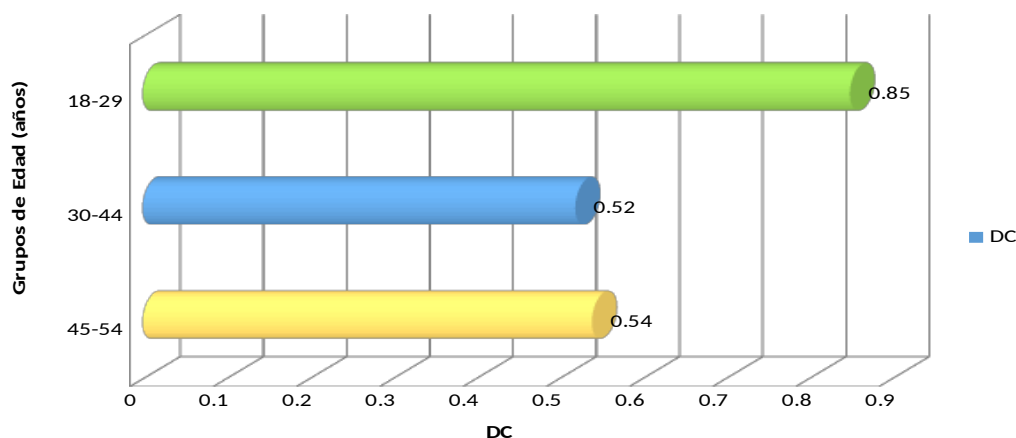
Fuente: Elaboración propia con datos de la ENESS 2017. Tabulados básicos

En Sonora, la encuesta de MOTRAL 2015 se realizó a 219 personas de entre 18 a 54 años de edad con experiencia laboral de la ciudad de Hermosillo (143 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 hermosillenses encuestados.

El promedio de experiencia laboral de las 219 personas fue de 17.9 años, teniendo un tiempo de cotización promedio de 10.4 años, esto dio como resultado una densidad de cotización promedio para los encuestados de 58%. Por género, 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, así como la tendencia señalada por los resultados nacionales del MOTRAL 2015 y Castañón y Olaf (2015) de que conforme los años de experiencia se incrementan la DC tiende a disminuir. El Gráfico 15 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%).

Gráfico 15. DC por grupos de edad



Fuente: Elaboración propia con datos del MOTRAL 2015 (INEGI-CONSAR 2015)

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 de las diversas fuentes, particularmente 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, entendiendo por ello, como lo hace Rofman y Olivieri (2011) 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 y analizando en ambos casos, 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 adecuado o suficiente una tasa de reemplazo de por lo menos el 45 por ciento, 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 8 de cada 10 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 1 salario mínimo (44%).

Información proporcionada por el ex Director del Departamento de Pensiones del IMSS de la subdelegación en Hermosillo, Lic. Adolfo León, indican que del total de pensiones que se otorgan bajo el régimen de reparto, aproximadamente entre el 85 y 90% de los casos el trabajador recibe solo la pensión mínima garantizada, es decir, un salario

mínimo mensual equivalente en 2017 a \$2,400 pesos mensuales aproximadamente. En contraparte ni el 1% de los pensionados en Sonora recibe la pensión topada, equivalente a 25 salarios mínimos. En la subdelegación de Hermosillo, apenas 15 beneficiarios recibían una pensión mensual aproximada a los 50 mil pesos mensuales (Entrevista 2017).

El ISSSTE por su parte, reporta un monto total de pensiones pagadas en 2017 en Sonora de \$4,119,397,600 pesos, que dividido entre las 24,320 pensiones⁵² que otorgaba ese año en la entidad, estaría significando una pensión mensual promedio de \$14,115.26 pesos para los pensionarios (ISSSTE 2017).

Los trabajadores al servicio del Estado de 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 pensionados⁵³. Si se considera que ese mismo año (2018) el gasto anual por concepto de pago de pensiones fue de 3,665,174,865 pesos, este 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 ISSSTESON el instituto ha propuesto recientemente 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 tan solo en 10 de ellos se pagaba la cantidad de 1,308,156 pesos mensuales; y en 50 de éstos 4,970,641 pesos mensuales por pago de pensiones cuyas cuantías van de los 81,097.78 a 158,927.08 pesos mensuales (ISSSTESON 2016).

⁵² Incluye pensiones por riesgo de trabajo.

⁵³ Dato a diciembre de 2018.

De acuerdo a la ENIGH 2018, en Sonora el ingreso por PC representa el 54.3 por ciento del ingreso corriente trimestral percibido por las PAM de 65 años y más, el 22.4 por ciento del ingreso corresponde al trabajo, el 3.7 por ciento al ingreso proveniente de las pensiones sociales y el 19.6 por ciento 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 este trabajo, que indican que bajo las condiciones actuales la tasa de reemplazo (TR) para los trabajadores mexicanos de la generación AFORE será de alrededor del 26% (OCDE 2017, 28; CONSAR 2017; FIAP 2017; OCDE 2016, 43; Tuesta et al. 2013; ASF 2014, 132) 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. Esto significa que los trabajadores sonorenses de la generación AFORE estarían percibiendo por pensión o jubilación, de no realizarse modificaciones significativas, alrededor de la tercera parte de su último sueldo. La Tabla 10 resume las distintas estimaciones de la tasa de reemplazo realizadas para México.

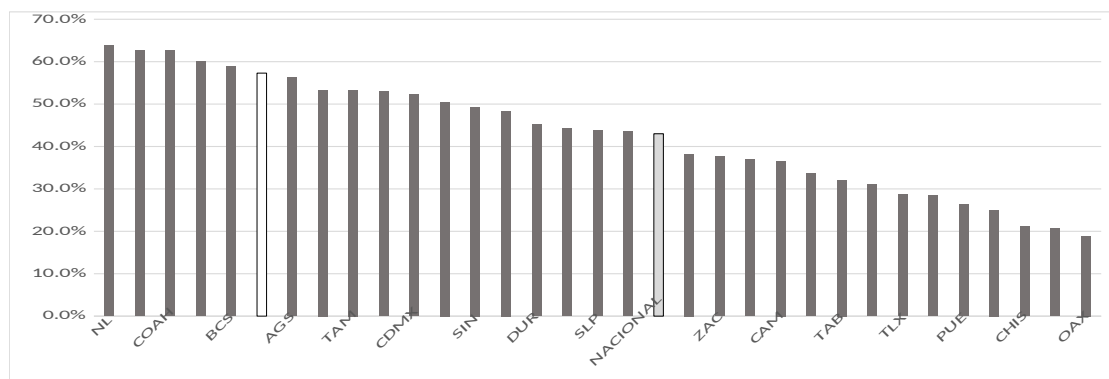
Tabla 10. Distintas estimaciones de la Tasa de Reemplazo (TR)

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 (2018)	26% general
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%

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 AFORES. 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 la entidades del Norte-Centro que las del Sur-sureste significarán consecuencias distintas en las regiones del país.

En Sonora, la tasa de formalidad para 2018⁵⁴ era de 56.3%; es decir, más de la mitad de los ocupados tiene un empleo formal en el que cotizan para algún esquema de seguridad social percibiendo la población ocupada un ingreso promedio de alrededor de 7,198 pesos mensuales de acuerdo a la ENOE (III trimestre 2018) (STPS-INEGI 2018).

Gráfico 16. Tasa de formalidad laboral



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

⁵⁴ 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).

Al existir una mayor cobertura de la seguridad social existiría como señalan Bosch et al. (2013) una mayor expectativa de la población para financiar su vejez a través de una pensión contributiva que no se corresponderá con la realidad, si se considera que de acuerdo a las ENESS (2017) la duración de las cotizaciones de casi la mitad de los sonorenses (de la PEA) que ha aportado alguna vez registra menos de 8 años de duración (se requieren 24 años para alcanzar pensión por vejez, antes jubilación).

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 PC al término de la vida laboral de la población y como señalan de Bosch et al. (2013) esta situación significará “pobreza” para los adultos en edad de retiro y sus familias.

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 y como ha quedado descrito en este trabajo, la tasa de reemplazo estimada disminuye conforme el salario aumenta (OCDE 2017, 28; CONSAR 2017; OCDE 2016, 43; Tuesta et al. 2013; ASF 2014, 132).

Lo anterior, significará para los sonorenses de la GA-IMSS que logren superar el requisito de las 1,250 semanas de cotización, que su nivel de vida tendrá que adecuarse a un ingreso 70% menor al que tenían en su etapa activa, lo que afectará sobre todo a aquellos con un salario mayor ya que los trabajadores de menores ingresos que cumplan con el tiempo de cotización tendrán a su favor la garantía de la pensión mínima (PMG).

De acuerdo a la ENOE 2018, Sonora tiene un ingreso promedio de la población ocupada superior a la media nacional y mayor que el de 24 entidades del país, sin embargo, respecto a las entidades del Norte del país, es la que registra el segundo menor ingreso promedio, encontrándose por debajo de Coahuila, Baja California, Chihuahua, Nuevo León y Baja California Sur, entidad que reporta el ingreso más alto a nivel nacional.

Por otra parte de los datos de ENOE (III trimestre 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, percibiendo los hombres alrededor de 7,789 pesos mensuales contra 6,297 de las mujeres (STPS-INEGI 2018).

El ingreso de la población ocupada en Sonora se concentra en el rango de 1 a 5 salarios mínimos donde se ubica el 55.6% de la población ocupada. En la Tabla 11 se observa que de realizarse las estimaciones de la Tasa de reemplazo de la OCDE (26% del último sueldo), aquellos trabajadores que tienen un ingreso de 2 salarios mínimos o menos se verían menos afectados en su capacidad de consumo futuro, ya que el efecto sumado de la garantía de la pensión mínima (1 SM) más las pensiones universales otorgadas por el PBAM dan como resultado una tasa de reemplazo que va del 70% (2 SM) al 141% (1SM).

Tabla 11. Ocupados en Sonora por nivel de ingreso y escenario de la tasa de reemplazo

	Total ocupados (persona)	%	Hombres (%)	Mujeres (%)	Escenario Tasa de Reemplazo (OCDE)	Ingreso mensual estimado por pensión (\$) si se pagara en 2019	TR Total estimada (Considerando la PBAM)
Ocupados por nivel de ingreso	1,408,272	100.00	60	40	26%		
No recibe ingresos	35,652	2.5	42.8	57.2	PBAM	\$1,275	
Menos de un S.M.	256,313	18.2	45.9	54.1	PMG = 1 SM	\$3,121.47 + PBAM	141%
De 1 a 2 SM	435,853	30.9	60.4	39.6	PMG= 1 SM	\$3,121.47 + PBAM	141% 1SM 70% 2 SM
Más de 2 a 5 SM	348,133	24.7	68.5	31.5	PMG= 1 SM/ (2-4 SM) 26% (5 SM)	\$3,121.47- \$4,057.9 + PBAM	47% 3SM 35% 4SM 34% 5SM
Más de 5 a 10 SM	50,003	3.6	69.4	30.6	26%	\$4,058 a \$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	26%	\$8,115.9 a más + PBAM	30% (10 SM+)
No especificado	271,555						

Fuente: Elaboración propia con datos de STPS- INEGI 2019. ENOE II Trimestre 2019.

Este escenario considera que se tuvo una aportación de 1,250 semanas de cotización, se utiliza la tasa de reemplazo promedio estimada por la OCDE (2018) para trabajadores del sector privado de 26% y el Salario mínimo mensual de \$3,121.47 correspondiente al año 2019.

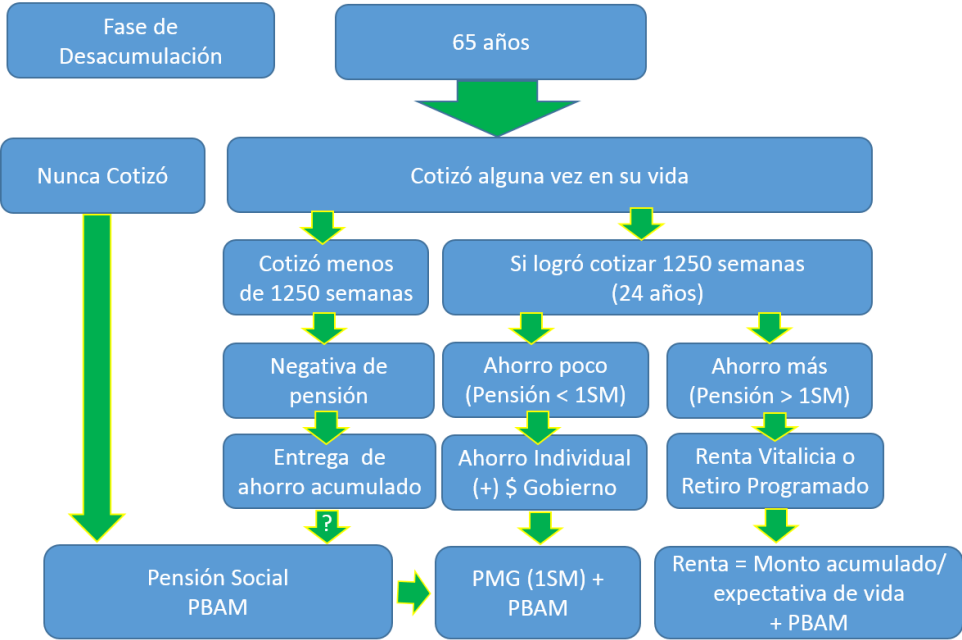
En cuanto a los trabajadores del estado que cotizan a través del ISSSTE de la generación AFORE⁵⁵ y que logren reunir el tiempo de cotización requerido, se estima que obtendrán aproximadamente el 40% (OCDE 2017) de su último sueldo, lo que significará un menoscabo en el ingreso con respecto a la etapa activa, aunque cabe señalar que este impacto será aminorado para los trabajadores de menor ingreso por la promesa de la PMG equivalente a dos salarios mínimos.

La cobertura efectiva o real de los trabajadores en activo en Sonora es difícil de estimar, ya que no existen disponibles datos 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

⁵⁵ 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.

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 8 años de cotización de los 24 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 1,250 semanas de cotización exigidas por las leyes previsionales. La figura 2 muestra esquemáticamente la ruta crítica para la obtención de una pensión por vejez o la negativa de pensión.

Figura 2. ¿Qué pasara si no se reúnen las semanas de cotización requeridas?



Fuente: Elaboración propia

En cuanto a la suficiencia es posible decir que, ésta 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 (85-90%) 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 de igual forma una gran inequidad en los montos de las pensiones; mientras que a futuro, para la generación AFORE que podría empezar a cobrar pensiones por vejez a partir del año 2021 este panorama no mejorará ya que se estima que la mayor parte de las pensiones otorgadas seguirán siendo de un salario mínimo, mientras que para los que ganan más de un salario mínimo en el sector privado (Cotizantes IMSS) y más de dos en el sector público (cotizantes al ISSSTE) la cuantía de las pensiones significará una reducción importante de sus ingresos de acuerdo a las TR estimadas.

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. Ya que 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 les permite a un número considerable de ellos ser económicamente independientes y autosuficientes; en contra parte la falta o insuficiencia de la pensión (ante la merma estimada por las TR) 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 sonorense

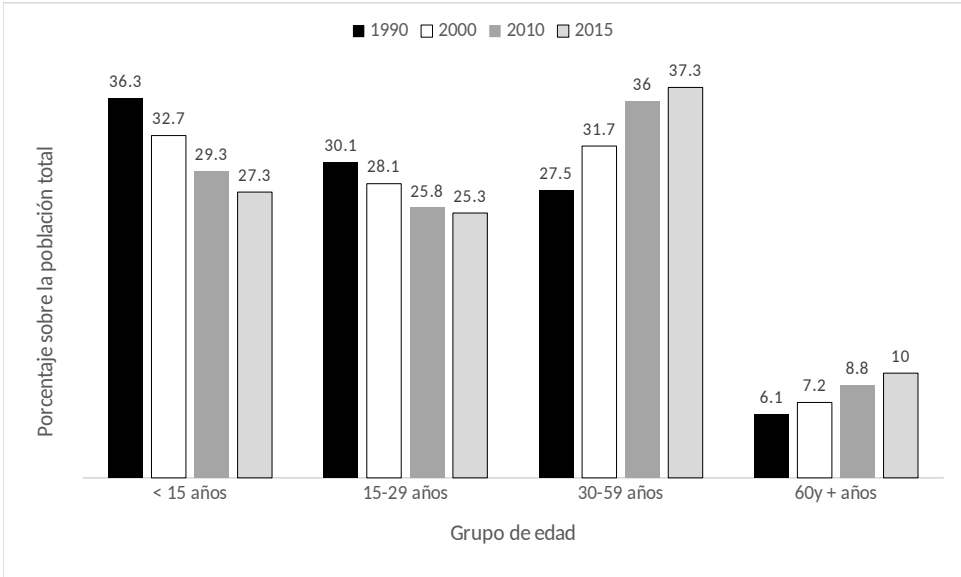
El conocimiento del comportamiento demográfico “constituye la base para el diagnóstico, y el diseño e implementación de las políticas públicas dirigidas a mejorar el bienestar y calidad de vida de las personas” (INEGI 2013, 3) y prever sus necesidades y demandas de una manera oportuna y adecuada.

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 que van 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 período, la proporción de adultos mayores en Sonora ha pasado de 6.1 a 10%. Esta población tuvo un incremento en esos 25 años de 177,962 personas, al pasar de 108,474 en 1990 a 286,436 en 2015, es

decir, creció en 2.6 veces en ese lapso (INEGI 2015). El Gráfico 18 muestra la distribución porcentual de la población por grandes grupos de edad de 1990 a 2015.

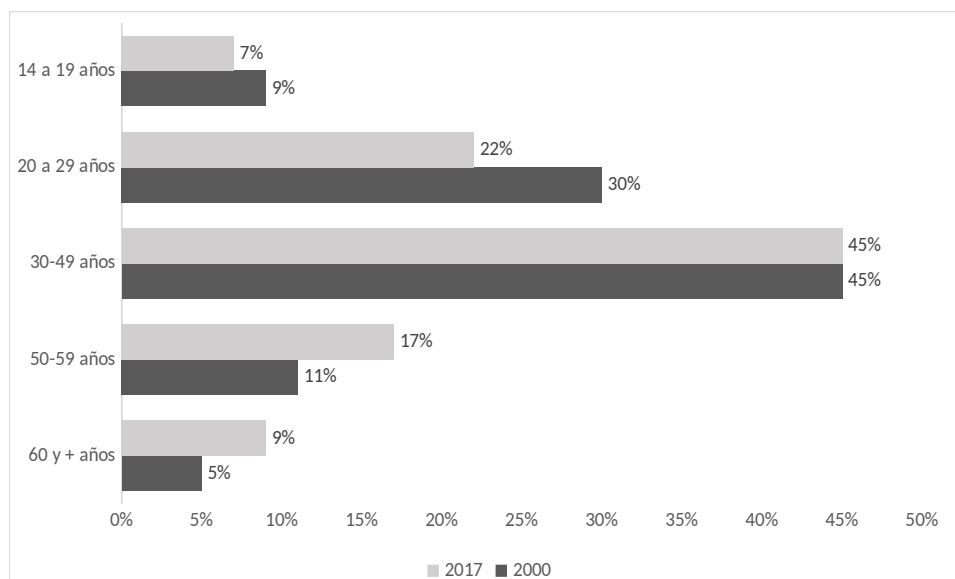
Gráfico 17. Distribución porcentual de la población por grandes grupos de edad, 1990-2015



Fuente: Elaboración propia con datos de INEGI 2015. Encuesta intercensal. Adultos mayores

Como una consecuencia del incremento de la población de 60 años y más, el mercado de trabajo también ha sufrido cambios, la proporción por grupos de edad en la ocupación ha seguido la misma tendencia, pues como se muestra en el Gráfico 19, del año 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%; 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.

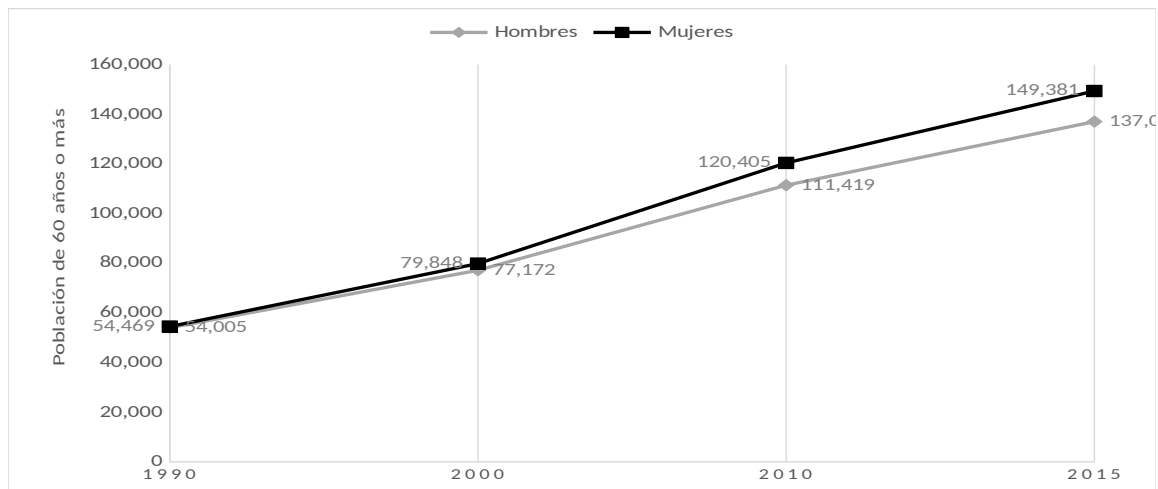
Gráfico 18. Ocupados por grupo de edad en Sonora 2000-2017



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

En cuanto a la distribución de la población de 60 años y más por sexo, se observa un crecimiento aún mayor de la población femenina entre 1990 y 2015. Como se aprecia en el Gráfico 20, 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 porque 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 2018; INEGI 2015).

Gráfico 19. Crecimiento de la población en Sonora por género (1990-2015)



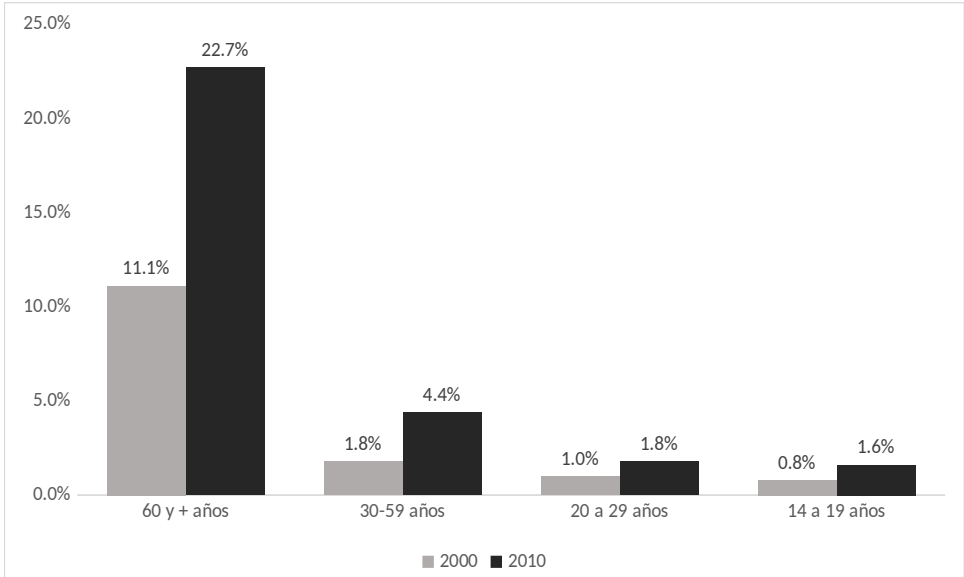
Fuente: Elaboración propia con datos de INEGI 2015. Encuesta intercensal 2015. Adultos Mayores

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 del presente trabajo, pero sí 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.

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 que 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 y/o dependencia para realizar

actividades cotidianas y evidentemente los 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 el de todos los grupos de edad, sin embargo 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). Los Gráficos 21 y 22 muestran el porcentaje de población con limitación en la actividad por grandes grupos de edad.

Gráfico 20. Porcentaje de población con limitación en la actividad por grandes grupos de edad 2000 y 2010

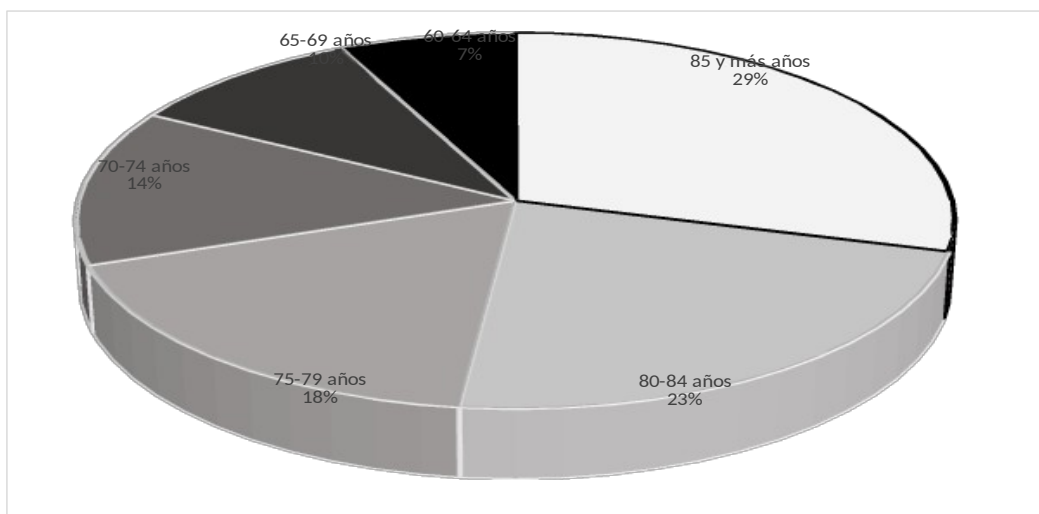


Fuente: Elaboración propia con datos de INEGI 2010. Censo de población y vivienda de 2000

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, 34).

Gráfico 21. 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 de INEGI 2010. Censo de población y vivienda

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, 34). Esta discapacidad limita en su actividad a 65.1% de los hombres y 73.7% de las mujeres de 60 años y más, como causas de ésta discapacidad se mencionaron una enfermedad, deficiencia o accidente; la edad avanzada fue la segunda causa de discapacidad en el estado, con 32.5% (Ibíd.,34-35).

En 2015 había en Sonora 212,655 hogares (de 814,820 hogares en total) donde habita por lo menos un adulto mayor de 60 y más años. De éstos hogares en el 86.7% de los casos (hogares familiares) el adulto mayor era el jefe de familia (63.3%) o su 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.

Grijalva et al. (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, 138-141).

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 disminuido⁵⁶. En estas redes de apoyo y en el trabajo de cuidados, las mujeres

⁵⁶Las 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

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.

3.4. La brecha de género en pensiones en Sonora

En el presente trabajo 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 jubilación, en función de su menor participación en el mercado laboral, 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 a de una situación de paridad o igualdad, puesto que la tasa neta de participación 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

2010).

mujeres en la población ocupada creció 7% mientras que la proporción en la PEA lo hizo en misma proporción al pasar del 33% al 40%; sin embargo, casi siete de cada diez personas no económicamente activas 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; sin embargo, subsisten aún diferencias, lo que indica que prevalecen en Sonora, aunque en menor medida que hace un par décadas, 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, que es distinta por género: en cifras de la ENOE (II trimestre de 2019) la tasa de informalidad laboral de las mujeres es de 44.8% contra 43.7% de los hombres.

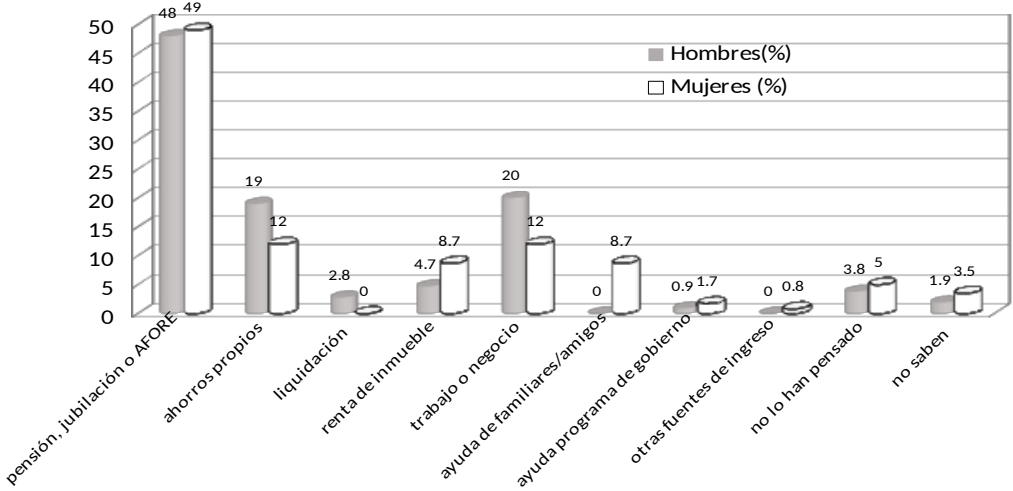
La ENESS (2017) por su parte, señala que en Sonora el 22% (124,797) de la población femenina económicamente activa⁵⁷ nunca ha cotizado a la seguridad social; en contraparte, el 77% (432,278) dijo haber cotizado alguna vez; el 47% (267,224) se encontraban en ese momento cotizando y el 29% (165,054) habían cotizado anteriormente pero no se encontraban 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 al resto de los estados del país, el tercer porcentaje más bajo, este resultado es un indicador positivo puesto que representa una

⁵⁷ La PEA femenina de acuerdo a la ENESS 2017 era de 560,890 (INEGI 2018).

derecho a una pensión (considerando una carrera laboral de 40 años) una trabajadora sonorense estaría por debajo de la DC mínima para obtener una pensión. El Gráfico 24 muestra la opinión de los hermosillenses encuestados en el Motral 2015 sobre el financiamiento de su vejez.

Gráfico 23. Opinión de los Hermosillenses encuestados en la muestra del MOTRAL 2015 respecto a la fuente de financiamiento en la vejez



Fuente: Elaboración propia en base a los datos del MOTRAL2015 (INEGI 2016).

Llama la atención que el porcentaje de hombres y mujeres con expectativa de pensión es muy similar; por otra parte, de los entrevistados ninguno de los 143 hombres participantes dijo que pensaba financiar su vejez con el apoyo de familiares o amigos, mientras que, para algunas mujeres (seis de las entrevistadas) esto si es una opción aceptable.

En cuanto al ingreso de las mujeres, la ENOE (II trimestre 2019) estima que el promedio mensual de ingresos de las mujeres en Sonora es de alrededor de 7,400 pesos, cifra mayor que el ingreso promedio de las mujeres del país (5,392), pero

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).

Los datos expuestos de las diversas fuentes estadísticas 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, debido principalmente a que por una parte, los roles tradicionales, particularmente el de la mujer en el trabajo doméstico, continúa siendo un factor negativo en la regularidad y permanencia de las mujeres en el mercado de trabajo y en los esquemas de seguridad social; y por otro lado, la brecha salarial trae aparejada no sólo 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. Diseño metodológico y técnicas de investigación

Para responder al planteamiento del problema, el diseño de la investigación fue mixto. En la primera parte del estudio se hace uso de herramientas cuantitativas (Capítulo II y III) y se utilizaron también instrumentos cualitativos (Capítulo V), que en conjunto contribuyeron a lograr una mejor interpretación de los resultados de la investigación. Se presentan a continuación, para cada apartado, las técnicas y herramientas de investigación seleccionadas:

Para construir un diagnóstico de la situación actual de las pensiones en México, se utilizan y analizan datos estadísticos relacionados a la cobertura de la seguridad social de INEGI: la Encuesta Nacional de Empleo y Seguridad Social (ENESS) 2013 y 2017; el Censo de Población y Vivienda 2000 y 2010; la Encuesta Intercensal 2015; el Módulo de Trayectorias Laborales (MOTRAL) 2015; la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (ENIGH) 2016 y 2018, así como la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) de 2019, 2018 y 2017 (trimestrales). Se utilizan también los resultados para México de los estudios del sistema de pensiones de: Ortiz et al. (2019); OCDE (2016); Castañón y Olaf (2015); Bosch et al. (2013); Rofman y Olivieri (2011).

En la construcción del capítulo sobre las percepciones y expectativas de los trabajadores sonorenses, que constituye la parte cualitativa de la investigación, se realizaron 20 entrevistas semiestructuradas para recabar información acerca de la situación y percepción de los trabajadores de la generación AFORE en Sonora. A través de dichas entrevistas se recabaron 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 la vejez; expectativa de pensión; el ingreso/gasto familiar; del estado de salud subjetivo y las redes de apoyo familiar de los entrevistados.

En cuanto a la estrategia de muestreo, se utilizó la estrategia de muestro mixto con propósito (o intencionado) propuesta por Patton (1998), atendiendo los siguientes criterios:

- a) Muestreo por criterio lógico, pues se seleccionó a personas que reunieran criterio predeterminados, siendo los sujetos de estudio: trabajadores urbanos de la generación AFORE afiliados al IMSS, que ingresaron al mercado de trabajo a partir del 1º de julio de 1997, de acuerdo a los atributos: experiencia laboral (años), estrato de ingreso (medidos en veces el salario mínimo) y diferenciación por género.
- b) Muestreo por conveniencia, ya que por consideraciones prácticas y con el propósito de obtener la mejor información en el menor tiempo posible, atendiendo a las circunstancias particulares de la investigación y las características de los sujetos investigados se seleccionaron exclusivamente trabajadores de zonas urbanas, considerando la dificultad de accesibilidad a las zonas rurales y a que nueve de cada diez cotizantes a la seguridad social habitan en zonas urbanas.

La muestra intencional buscó la mayor heterogeneidad posible entre los informantes con base en los factores o atributos ya señalados, 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).

Atendiendo al criterio de Patton (1998) se identificaron en la investigación “sujetos políticamente importantes” seleccionando actores principales que intervienen de manera significativa en la toma de decisiones involucradas en el problema social objeto del presente estudio; puesto que, se considera de acuerdo a este criterio que al comprender la visión de éstos sujetos políticamente importantes, se puede conocer el rumbo que seguirán los procesos sociales. Por ello, se realizaron 6 entrevistas a líderes y actores involucrados en el tema de pensiones (Diputada Federal por Sonora Wendy Briseño, de la LXIV Legislatura y Comisión de Igualdad de Género); Exdiputada Federal por Sonora Teresa de Jesús Lizárraga (LXIII legislatura de la Comisión de Seguridad Social), Lic. Javier Villarreal Dirigente de la CTM Sonora; Lic. Isabel Velásquez, encargada del área de Bienestar Social en CTM Sonora; Lic. Adolfo León, exdirector del área de pensiones IMSS Delegación Hermosillo y Lic. Esther Pino encargada de Pensionissste en Sonora).

El trabajo de análisis de las entrevistas se orientó a encontrar los sentidos predominantes que surgen de los relatos de los trabajadores de la GA-IMSS y no tiene pretensiones de generalización estadística, objetivo que no puede cumplirse a través de este

tipo de investigación, pero que sin embargo, entrega insumos de importancia para la comprensión de este tema. Para el análisis de los resultados de las entrevistas se utilizó como apoyo el software para investigación cualitativa Nvivo

La pauta de las entrevistas a los trabajadores y trabajadoras, se realizó en torno a los siguientes ejes temáticos: trayectoria laboral, conocimiento sobre las afores 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 (se adjunta como ANEXO la guía de la entrevista realizada a los trabajadores).

La Tabla 12 contiene un resumen de los instrumentos y fuentes utilizados en cada uno de los capítulos del presente documento.

Tabla 12. Diseño metodológico y técnicas de investigación

Capítulo	Instrumento de acopio	Fuente
Cap. I. Marco Teórico	Información documental	Bibliográficas
Cap. II. Panorama de las pensiones en México Cap. III. Diagnóstico de las pensiones en Sonora	Información secundaria: Datos Estadísticos Sobre cobertura y suficiencia de las pensiones a nivel nacional y estatal	Módulo de Trayectorias Laborales (MOTRAL) 2012 y 2015 <ul style="list-style-type: none"> • Trayectoria Laboral (INEGI-Consar) Encuesta de Ocupación y Empleo (ENOE) 2017-2019. Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (ENIGH) 2016 y 2018 Censo de población y vivienda 2010. Encuesta intercensal INEGI 2015 Encuesta Nacional de Empleo y Seguridad Social (ENESS) 2013 y 2017 CONSAR. Densidades de Cotización en el Sistema de Ahorro para el Retiro en México (2017). Estudios previos para México y para Sonora (Bibliografía)
Cap V. Percepciones de los trabajadores	20 Entrevistas semiestructuradas	3 Estratos de ingreso (bajo <2SM; medio >2 hasta 5SM; alto>5 SM). 2 Género: Hombre/Mujer Categoría ocupacional (Operarios, empleados profesionistas y no profesionistas) Análisis de resultados: Software Nvivo

<p>Cap VI. Propuestas de solución</p> <p>Reflexiones finales</p>	<p>Información Documental</p> <p>Entrevistas</p> <p>Reflexión propia</p>	<p>Propuestas institucionales BID, OIT, OCDE Experiencias en Latinoamérica</p> <p>Líderes de la comunidad (representantes obreros, legisladoras, funcionarios públicos).</p>
--	--	--

5. Percepciones y Expectativas de la generación AFORE

Los resultados del análisis de las entrevistas realizadas se presentan ordenados por secciones temáticas, destacando 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 éstas fueron significativas.

5.1. 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, estas características resultan cada vez menos ciertas para la mayoría de la población ocupada; Sonora con algunos matices, no es la excepción.

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

a) 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 incluso aunque se les ofrecieran mejores condiciones de salario y horario. Por el contrario, una de las entrevistadas se cambió a un empleo donde gana menos en busca de una mayor estabilidad y mejores prestaciones.

Sin embargo, entre los operarios 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 a percepciones y 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”. Rafa

“me están ofreciendo un trabajo en el otro lado [E.U.A.], pero cortaría 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 compras, 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

5.2. Conocimiento sobre las afores y ahorros para el retiro

Sonora es una de las entidades con mayor grado de escolaridad promedio de sus habitantes⁵⁸. De las personas entrevistadas, cinco son profesionistas y de estas, tres han realizado estudios de posgrado; sin embargo, incluso entre ellos, se desconocen prácticamente todos los aspectos relacionados con sus cuentas individuales, con excepción del monto acumulado y la AFORE. Solo en el caso de uno de los profesionistas con posgrado en finanzas, se conoce el rendimiento aproximado de la AFORE, el resto lo desconoce, al igual que la comisión que la AFORE cobra por administrar sus ahorros para el retiro. Solo dos de los entrevistados supieron cuál es su pensión estimada, a pesar de que

⁵⁸En 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).

este dato viene en el estado de cuenta de las AFORES o se puede conocer ingresando a la página web de la AFORE o utilizando alguna aplicación para celular.

Salvo en uno de los casos, en el resto se desconoce la SIEFORE básica en la que se ubican de acuerdo a su rango de edad, así como la forma en que la que es invertido su ahorro. Tres cuartas partes de los entrevistados tampoco tiene 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 es un documento que no es considerado importante, ya que en algunos casos es tirado a la basura, en otros se recibe y se guarda sin revisarlo, y en otros no llega al domicilio pero 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 años⁵⁹.

b) 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 exigidos por la Ley del Seguro Social (LSS) anterior (1973), pero no hay una opinión unánime respecto a si este régimen de capitalización individual es mejor o peor que el de reparto, los empleados profesionistas ven como algo benéfico el

⁵⁹Esta es la razón por la que fue necesario descartar el requisito de que los entrevistados en esta investigación proporcionaran una copia de su estado de cuenta de la AFORE, proporcionándolo solo los que sí disponían 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 en base a este dato la estimación de pensión en la calculadora del retiro CONSAR-IMSS.

tener la titularidad de la cuenta de ahorro para el retiro y mostraron una 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 y en el segundo respecto de los rendimientos negativos.

Entre los operarios la principal diferencia que refieren de “antes” (LSS 73) y “ahora” (LSS 95) es el incremento de semanas de cotización, lo cual señalan dificulta aún más sus escasas posibilidades de cumplir con ese requisito.

“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: sí es tuya [la cuenta] te beneficia en el sentido de que tú tienes control sobre ella más 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

seguro, 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

c) De mal en peor el cambio entre AFORES

La CONSAR ha señalado reiteradamente que los cambios entre AFORES se realizan en su mayoría entre los usuarios del SAR para su perjuicio y no para su beneficio (CONSAR 2017) 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 consideración del rendimiento. Solo 4 de los entrevistados (2 profesionistas, 1 operario y 1 empleado no profesionista) optaron por cambiarse teniendo como consideración el rendimiento, aunque fue a una AFORE con mayor rendimiento no fue a la AFORE con 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, proporcionando a los ahorradores incluso 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”. Rafa

“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

5.3. 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 es que incluso entre los operarios de menor ingreso la principal razón aludida para no hacer ahorro voluntario fue la desconfianza de no poder recuperar su ahorro en el futuro, este motivo tiene mayor peso que la escasez o la insuficiencia de sus percepciones.

Isabel Velásquez, encargada del área de bienestar de la Central de Trabajadores de México (CTM) en Sonora, es la responsable en la entidad de organizar y gestionar asesorías sobre pensiones a los trabajadores agremiados a esta central sindical, y coincide

en que uno de los 3 factores que ella ha identificado como determinantes para que los trabajadores no ahorren es la desconfianza hacia las instituciones, además por su puesto de la falta de recursos (bajos salarios) y de la cultura de ahorro (Entrevista directa, 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 de la volatilidad que existe en el mundo financiero. Una de las preocupaciones y justificaciones recurrentemente expresadas de por qué no se realiza ahorro voluntario para el retiro, fueron los rendimientos negativos, es decir, el temor a que sus ahorros desaparezcan producto de las minusvalías de las inversiones de los fondos de pensiones, ese ha sido el principal motivo 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, si 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 no más digo que no me gusta pero no lo hago”. Rafa

“ [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 pues, 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 8 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”. Yan

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

David

Aunque los entrevistados desconocen con exactitud el desempeño de las cifras del rendimiento generado por las AFORES, 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 6 (apartado 2.2.2) respecto a 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, no existe una garantía de rendimiento real mínimo y a eso debe sumarse la consideración del cobro de comisiones de las AFORES que al cobrarse sobre el saldo de la cuenta merman aún más los escasos ahorros de los trabajadores.

d) Alternativas de ahorro a largo plazo

En el mercado financiero, existen una gran variedad de instrumentos de ahorro para el retiro privados, pero éstos 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 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 a la CONSAR son muy pocas las empresas que constituyen fondos de pensiones privados con el fin de mejorar los ahorros para el retiro de los 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% [de su sueldo] y el patrón va a poner el 3% [...] no le daba la importancia, hasta ahora de la especialidad en finanzas”.
Gustavo

5.4. Percepción de las pensiones y 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 señalan 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, y su percepción está también relacionada con la pensión 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

“si 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

“si 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 otros casos se les considerada afortunados 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 trabajo 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 una 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 reciben 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 apenitas, y digan: tenemos que hacer algo para sacar los gastos”. Rafael

5.5. 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 a su ingreso actual, que vendrá a ser algo complementario ya que consideran que 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 bien, para 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 del gobierno para las personas mayores, así como el apoyo de familiares, mientras que 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 en 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 y/o viven fuera del lugar de residencia de ascendientes y otros 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 [construyó 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 que 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 [apoyarlo económicamente]”. Samuel

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

5.6. 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, e 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 residencia de ascendientes y familiares. 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 [porque no tiene hijos y no está 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

5.7. Ingreso y Gasto

Como ha quedado expresado, 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 edad de retiro y evitar su empobrecimiento. Además, como señalan Aranibar (2001) y Huenchan (2011) 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 incrementan el riesgo de dependencia económica, pobreza y vulnerabilidad.

En relación al ingreso en la vejez hubo una respuesta coincidente en que difícilmente podrían seguir subsistiendo y cubrir sus gastos más básicos si su ingreso se redujera a la cuarta o tercera parte de lo que tienen ahora, es decir, con la tasa de reemplazo estimada actualmente (26-30%); manifestando 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 considera que los adultos mayores en edad de retiro requieren de menos recursos que durante su etapa 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 debido al 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

e) 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. En el caso de los profesionistas, las deudas 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 restaurants, 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 (Issste/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 8 días, no como, pero son pocas veces”. Samuel

5.8. 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, en este caso 65 años como edad de retiro, 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, es 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, esta arrugado desde siempre pero anda en chinga. Es que yo veo a mis papas 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 esta subestimada (Bosch et al. 2013, 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 sobrestimando 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 vivir, 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, 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 el señor 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

5.9. Cuatro historias paradigmáticas sobre el ahorro para el retiro

5.9.1. Edith. Un caso de éxito en la trayectoria laboral

Edith es una empleada del sector financiero, profesionista y podría decirse la usuaria “ideal” del sistema de cuentas individuales, ya que ha laborado la totalidad de su trayectoria laboral en la formalidad y cotizando 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 períodos 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 en el mercado de trabajo, 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 (AFORES). 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 13 Muestra un resumen de su trayectoria laboral y del tiempo de cotización.

Tabla 13. 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

Fuente: Elaboración propia con base en los datos obtenidos en la entrevista. * Pesos mexicanos en valores corrientes

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 el régimen actual de la LSS 1995, tendrá que reunir 528 semanas (el equivalente a 10 años laborados) más para estar en la condición de ser beneficiaria de una pensión contributiva. 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”.

f) Suficiencia

Edith ha tenido 4 empleos en 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 en México de la población

ocupada, Edith percibe un ingreso considerablemente mayor, lo que le permite, de acuerdo a 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, refiere que tiene 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 (por concepto de renta vitalicia) 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 se 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 por ciento más de lo que ahorra actualmente para recibir una pensión 50 por ciento 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 5,230⁶⁰ pesos y en el segundo de 6,327 pesos, lo que representa el 22.9 y 27.8 por ciento del salario base de cotización. Es decir, Edith, en caso de reunir el tiempo de cotización y habiendo manteniendo un salario y un nivel de aportaciones constantes, al

⁶⁰La 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 AFORES.

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 14 se observa un resumen de estas estimaciones.

Es importante considerar que esta proyección está sujeta a dos condiciones: 1) haber cumplido con el tiempo de cotización (1,250 semanas) 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. Sobre este último aspecto, los datos señalados en el capítulo dos de este trabajo, sobre el rendimiento de los fondos de pensiones indican que en los últimos años este rendimiento en términos reales ha sido incluso negativo durante varios años.

Tabla 14. Estimación de pensión (renta vitalicia). Edith

Datos al 30/04/2018		
SBC = \$22,800		
Saldo acumulado= \$203,482.65		
Pensión estimada en el estado de cuenta: \$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	\$429,060	\$648,347
Pensión Mensual Estimada	\$5,230.00	\$6,327.00
Pensión estimada respecto al SBC (%) TR	22.9 %	27.8 %

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.

Si Edith quisiera tener una tasa de reemplazo del 50 por ciento es decir, obtener una pensión de la mitad de su actual SBC, o sea 11,400 pesos debería ahorrar 3,268 pesos

mensuales más 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 Ilustración 1, al llegar a los 40 años (dentro de dos años) debería tener un fondo de 840,487 pesos en lugar de los 234 mil que tendrá de acuerdo a las estimaciones de la calculadora CONSAR. Es decir, es un escenario muy poco probable, incluso aunque realizara ahorro voluntario.


Ilustración 1. Estimación de pensión deseada del 50 por ciento de SBC. Edith

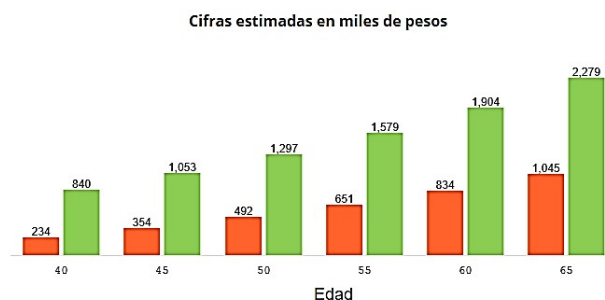
Salario Base de Cotización mensual:	Saldo actual en tu AFORE:	Género:	Edad:	Edad de Retiro:	Años cotizados:	Rendimiento real antes de comisiones:	Densidad de Cotización:
\$22,800	\$203,483		38	65	14	4%	80% 

2 Pensión mensual estimada: \$5,230



 Éste es tu ahorro estimado bajo tus condiciones actuales

 Ahorro requerido para alcanzar la pensión deseada



Para obtener la pensión deseada de **\$11,400**, a los **40 años** deberás tener un saldo pensionario de **\$840,487**. Por lo que te haría falta ahorrar de manera adicional en tu AFORE **\$606,084**.

Fuente: imagen obtenida de la calculadora de la CONSAR (<http://www.consar.gob.mx/gobmx/Aplicativo/calculadora/imss/CalculadoraIMSS.aspx>) consultada 30/10/2018. Estimación realizada con base en datos obtenidos en entrevista.

Bajo el régimen anterior de la LSS 1973, considerando como supuestos que se continuaría realizando aportaciones periódicas hasta llegar a los 65 años de edad, la cuantía de la pensión por vejez sería igual al cien por ciento por lo que la pensión mensual estimada al llegar a los 65 años de edad 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 hubiera⁶¹.

Como se aprecia en la Tabla 15, bajo el régimen anterior y considerando la regularidad de su trayectoria laboral en la formalidad, ella podría haber mejorado la cuantía de la pensión, haciendo uso de la modalidad 40 señalada en la LSS de 1973 y recibir la pensión topada, es decir la máxima pensión de 25 salarios mínimos, lo que hubiese podido significar recibir como cuantía de más del 280 por ciento de su SBC (aprox. 64,500 pesos mensuales).

Tabla 15. Estimación de pensión con base en las condiciones de la LSS de 1973. Edith

SBC = \$22,600		
Ley 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), y las estimaciones en base a la calculadora de la CONSAR señalan que previo el cumplimiento de los requisitos de cotización y considerando una trayectoria laboral

⁶¹El cálculo ha sido realizado considerando una ayuda asistencial equivalente al 15% con base al art. 164 Fracción IV de la Ley del Seguro Social de 1973.

continua y un nivel de rendimientos reales de los fondos de pensiones de entre el cuatro y cinco por ciento estaría percibiendo menos de una tercera parte de su SBC.

5.9.2. Gustavo. Un caso de éxito en la trayectoria laboral

Gustavo es un empleado del sector del transporte, es profesionalista 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, edad en la que ingresó al mercado laboral, 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 períodos 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 en el mercado de trabajo, 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. Bajo el régimen actual de la LSS 1995, tendrá que reunir 462 semanas (casi nueve años) más para estar en la condición de ser beneficiario de una pensión contributiva. 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 de acuerdo a 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 hacer inversiones de largo plazo en la bolsa de valores.

Suficiencia

Como se muestra en la Tabla 16, Gustavo ha tenido cuatro empleos en los que ha tenido un salario promedio de 82,200 pesos mensuales, aunque su salario a 2018 era de cien mil 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 de acuerdo a su propia opinión cubrir con suficiencia sus gastos actuales.

Tabla 16. 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)

Su estado de cuenta del SAR, a agosto de 2018, refiere que tiene un saldo de 484,727.85 pesos y su aportación mensual es de 3,997 pesos.

Aunque en los estados de cuenta de otras AFORE se hace un cálculo de 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 refiere que es posible conocer esta estimación a través de una aplicación para celular o en la página web de la AFORE.

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 17. En cada caso se utiliza para la estimación el SBC mensual actual que es 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 por ciento del salario base de cotización. Es decir 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 a su sueldo actual representarían el 13.7 o 16.7 por ciento respectivamente.

Es importante considerar que para esta estimación se deben cumplir dos condiciones: 1) que se haya cumplido con el tiempo de cotización (1,250 semanas) manteniendo su SBC de cotización y 2) que los fondos de pensiones tengan un rendimiento positivo del cuatro o cinco por ciento en promedio.

Tabla 17. Estimación de pensión (renta vitalicia). 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
	Saldo actual más aportaciones futuras	\$1,490,616
	Rendimientos netos futuros	\$1,076,684
Pensión Mensual Estimada		\$13,744
Pensión estimada respecto al SBC (%) TR		22.7 %
		\$3,111,343
		\$1,490,616
		\$1,620,727
		\$16,657
		27.6 %

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.

La ilustración 2, muestra que si Gustavo quisiera tener una tasa de reemplazo del 50 por ciento, es decir, obtener una pensión de la mitad de su actual SBC o sea 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 de acuerdo a

las estimaciones de la calculadora CONSAR. Es decir, es un escenario muy poco probable, incluso aunque realizara ahorro voluntario.

Ilustración 2. Pensión deseada del 50 por ciento de SBC. Gustavo

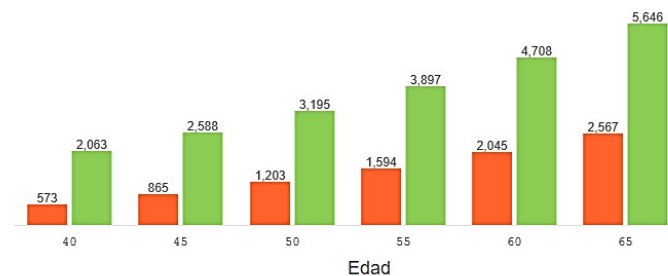
Salario Base de Cotización mensual:	Saldo actual en tu AFORE:	Género:	Edad:	Edad de Retiro:	Años cotizados:	Rendimiento real antes de comisiones:	Densidad de Cotización:
\$60,450	\$484,728		38	65	15	4 %	80%

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



- Éste 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 (<http://www.consar.gob.mx/gobmx/Aplicativo/calculadora/imss/CalculadoraIMSS.aspx>) consultada 30/10/2018, 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 pesos a 2018) como renta vitalicia 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 22,605 pesos mensuales en el caso de que el rendimiento fuera del cuatro por ciento, situación que le parece posible debido a que esta 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 AFORES.

Bajo el régimen anterior de la LSS 1973, considerando como supuestos que se continuaría realizando aportaciones periódicas hasta llegar a los 65 años de edad la cuantía de la pensión por vejez sería igual al cien por ciento de su SBC, por lo que la pensión mensual estimada al llegar 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 como lo muestra la Tabla 18.

Para esta estimación, se considera una ayuda asistencial equivalente al quince por ciento con base en el Art. 164 fracción IV de la Ley del Seguro Social de 1973; que cada año en el mes de noviembre, se paga un importe equivalente a un mes de pensión por concepto de aguinaldo; y 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 a una proyección de la inflación.

Tabla 18. Estimación de pensión con base en las condiciones de la LSS de 1973. Gustavo

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

Considerando 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, mismo que a partir de esa edad se incrementaría en cinco por ciento cada año, es decir, si se optara por la cesantía a los 61 años bajo el régimen anterior podría haber recibido el 80 por ciento de su SBC; si lo hiciera a los 62 años le correspondería el 85 por ciento de su SBC y así sucesivamente hasta llegar al cien por ciento a los 65 años.

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

5.9.3. Samuel. Un caso de baja densidad de cotizaciones

Samuel es un trabajador en el sector de la construcción. Su ocupación es pegador de piso, de acuerdo a lo que él señala. Aunque refiere trabajar 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, habiendo trabajado desde los siete años en el campo, tanto en las tierras de familiares como de vecinos, aunque con patrón y de manera más formal empezó a trabajar a los 15 años de edad.

En sus 37 años de experiencia laboral refiere que 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 períodos de tiempo que trabaja con patrón en alguna obra (construcción), pero puesto que prefiere trabajar por su cuenta porque pagan muy poco con patrón, esos períodos duran entre uno y dos meses.

La primera vez que cotizó al seguro social fue en el año 2000 y desde entonces refiere haber cotizado a la seguridad social aproximadamente tres meses por año, 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 por ciento ya que ha laborado en la formalidad solo 4.5 años de sus 37 años trabajados.

Bajo las condiciones de la LSS 1973 y considerando su edad de 52 años, él habría tenido alguna posibilidad de reunir el tiempo de cotización (500 semanas) requerido 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 voluntaria⁶² 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, corresponde a los trabajadores de la generación AFORE y bajo el régimen actual de la LSS 1995, le faltan 1,016 semanas de cotizaciones para llegar a las 1,250 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, por lo 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 para el Bienestar de los adultos mayores, antes conocido como “65 y más” 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. Refiere tener un ingreso mensual promedio muy variable que va de los diez mil 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 el mismo refiere, ha sido con el

⁶²La 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, esta posibilidad existe tanto en la LSS como la LISSSTE (anteriores y vigentes).

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, 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 19 muestra un resumen de su trayectoria laboral.

Tabla 19. Trayectoria Laboral. Samuel

	Duración (años)	Giro de la empresa	Cotización a la SS/ Institución	Salario Inicial	Final
Empleo 1	17	Agrícola	No	\$2,000	\$5,000
Empleo 2	20	Construcción	Sí/IMSS por temporadas	Variable	\$10,000 a \$15,000

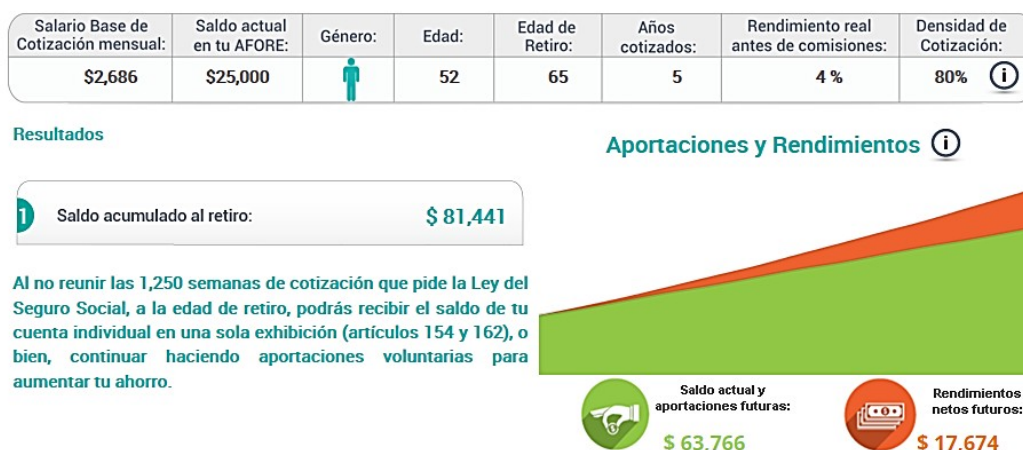
Fuente: Elaboración propia con base en los datos obtenidos en la entrevista

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 ya que 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 Ilustración 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 al llegar la edad de retiro.

Ilustración 3. Estimación en la calculadora de pensiones CONSAR. Samuel



Fuente: imagen obtenida de la calculadora de la CONSAR (<http://www.consar.gob.mx/gobmx/Aplicativo/calculadora/imss/CalculadoraIMSS.aspx>) consultada 30/10/2018, estimación realizada con base en datos obtenidos en entrevista.

Es decir, al llegar a los 65 años de edad, Samuel podrá exigir la devolución de sus ahorros (negativa de pensión) que 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 20. 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 20. Estimación de pensión. Samuel

SBC 2018 = \$2686.14		
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
	Rendimientos netos futuros	\$17,674
Pensión Mensual Estimada SAR		--0--
Pensión Social (PBAM 68 y más) (2018)		\$1275

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 a 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 (ver Tabla 20) 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 un DC del 80 por ciento lo cual será muy difícil de lograr considerando que actualmente, a 37 años de su trayectoria laboral tiene una DC del 12 por ciento 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 6, la rentabilidad real histórica es del 4.48% pero en los últimos seis años (2013-2018) la rentabilidad real promedio es de 0.08%.

En tercer lugar, es necesario considerar que en 18 años que tiene 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 ello es necesario agregar que cada cinco años, en los períodos 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, 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 mínima garantizada (un salario mínimo mensual) equivalente a aproximadamente 3,181 pesos mensuales en 2019. Sin embargo actualmente solo puede aspirar a recibir la pensión social que equivale en 2019 al 39 por ciento de la pensión mínima garantizada por el IMSS.

5.9.4. 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 21 en la mayoría de ellos ha cotizado al IMSS pero en ninguno de éstos empleos (con seguridad social) ha permanecido por más de un año.

Tabla 21. Trayectoria Laboral. Cristina

2005-2019	Duración (años)	Giro de la empresa	Cotización a la SS/ Institución	Salario Mensual	
				Inicial	Final
Empleo 1	0.5	T. 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	T. 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	T. 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

Fuente: Elaboración propia con base en los datos obtenidos en la entrevista. (*) Pago por destajo, se obtuvo un promedio entre mínimo (\$10,000) y Máximo (\$16,000)

En sus 14 años de trayectoria laboral ha atravesado por períodos de desempleo y de trabajo en la informalidad. En los primeros, refiere haberse dedicado a cuidar a su abuela, quién falleció recientemente pero estuvo más de 10 años “en cama”; a su madre quién

padece de diabetes y de una lesión en la pierna; o a su pareja quién padece depresión clínica. En cuanto a los períodos en la informalidad señala haberse dedicado a vender productos de nutrición, frutas y antojitos. Estos trabajos por cuenta propia los ha realizado a 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”.

Desde el punto de vista de su trayectoria laboral, Cristina ha tenido una trayectoria 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 redituado en una disminución considerable de su escaso fondo de ahorro para el retiro. Su DC para el régimen de cuentas individuales es de 41 por ciento habiendo cotizado en el SAR 5.7 años (298 semanas) de los 14 años (730 semanas) trabajados.

Puesto que es una persona joven (32 años en 2018), ella podría llegar a reunir 24 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 parece poco probable.

Bajo las condiciones de la LSS 1973, 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 por ciento), 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 pensionada es incierta, pues en 14 años apenas ha reunido menos de la cuarta parte del tiempo de cotización requerido para estar en la condición de ser beneficiaria de una pensión contributiva.

A pesar de que le faltan 952 semanas de cotizaciones, 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 que edad podrá seguir trabajando.

Suficiencia

Cristina ha percibido en promedio un salario de alrededor de 4,488 pesos mensuales en su trayectoria laboral, aunque desconoce con qué salario está inscrita actualmente al IMSS, refiere tener confianza en que no haya ninguna situación de sub-registro. Ya que en otros trabajos (los dos que tuvo en seguridad privada) se dio cuenta que estaba inscrita al IMSS 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, refiere que su ingreso

le permite de acuerdo a su propia opinión cubrir con suficiencia los gastos más necesarios del hogar que comparte con su madre, 4 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, refiere que tiene un saldo de 31,000 pesos, por lo que si mantiene esa tendencia en el ahorro y logra reunir las 1,250 semanas de cotización ella será una beneficiaria de la garantía de la pensión mínima (PMG), es decir, recibirá el equivalente a un salario mínimo mensual.

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, el SBC mensual actual que es de 4,800 pesos, 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 estaría recibiendo una pensión de 3,198.81 pesos mensuales (debido a la PMG) como se muestra en la Tabla 22. Esta cantidad representa una tasa de reemplazo del 66 por ciento en relación a su sueldo actual. Es importante considerar que esta estimación, al igual que las anteriores, está sujeta a que se cumpla el tiempo de cotización (1,250 semanas) 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 22. Estimación de pensión (renta vitalicia). 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	\$183,251
	Rendimientos netos futuros	\$158,149
	\$242,508	\$242,508
Pensión Mensual Estimada		\$3,198
	\$3,198	\$3,198
Pensión estimada respecto al SBC (%) TR		66.6 %
	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.

Bajo el régimen anterior de la LSS 1973, considerando como supuestos que se continuaría realizando aportaciones periódicas hasta llegar a los 65 años de edad, la cuantía de la pensión por vejez sería igual al cien por ciento de su último salario base, por ejemplo 4,800 pesos, si este fuera su último SBC.

Si se considera el efecto complementario de las pensiones sociales, Cristina recibiría una pensión contributiva de 3,198 pesos más una pensión social de 1,250 pesos mensuales (considerando su valor a 2019). En conjunto esta suma (4,448 pesos) representaría un poco más del 90 por ciento de su salario de referencia (tasa de reemplazo) 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 a lo que hubiera recibido con el régimen de la LSS anterior, tendría una diferencia de menos del diez por ciento en la cuantía de la pensión, otra diferencia será también que no recibirá aguinaldo en el mes de diciembre (equivalente a un mes de 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 las aportaciones tripartitas que haya 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 por ciento lo cual será muy difícil de lograr considerando que actualmente, a 14 años de su trayectoria laboral tiene una DC del 41 por ciento 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 quedo 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 ahorrado solamente 31,000 pesos que no es ni la décima parte del monto calculado en el escenario 1 (con rentabilidad del cuatro por ciento) por lo que 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 5 años, en los períodos de desempleo o

empleo informal Cristina ha hecho uso del “retiro por desempleo” disminuyendo 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 más de 20 años que le queden por vivir si la expectativa de vida estimada para las mujeres se cumple.

6. 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 al último salario de referencia, lo que generará un problema social de grandes proporciones considerando las tendencias de envejecimiento poblacional. Ante tal escenario: ¿Existen las alternativas de solución? ¿Cuál es el esquema a seguir? ¿Es posible lograr mejores pensiones a través del régimen de capitalización individual? ¿Qué acciones deberían tomarse para lograr una mayor equidad?.

En este capítulo se presenta una selección de las alternativas de solución que se han propuesto por parte de 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 en el mejoramiento de las pensiones.

En algunos casos los impactos de las medidas adoptadas para mejorar los sistemas de pensiones todavía no se pueden cuantificar -ya sea porque son muy recientes y sus evaluaciones aún no se han realizado, o incluso 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; y con los

factores y condiciones asociadas 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 establecen 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 (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 o beneficien 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 de este documento 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.

De lo anterior se deriva la necesidad de generar conocimiento y debate, así como difundir la urgencia de reformar el sistema de pensiones en México, pues mientras en otros países el tema de las pensiones ha tenido centralidad en la agenda pública y se han estado haciendo reformas desde la década pasada (incluso se habla de reformas de tercera generación) en México el tema de las pensiones contributivas y de los riesgos sociales hacia donde apunta el actual sistema de pensiones apenas forman parte de la agenda pública y existe entre legisladores, funcionarios, representantes sindicales y trabajadores un amplio desconocimiento y en algunos casos, desinterés sobre el tema y sus consecuencias previsibles.

6.1. Estrategias para mejorar la Cobertura

Básicamente, existen dos tipos de políticas para incrementar la cobertura de las pensiones. La primera de ellas y la que ha sido 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 estas dos formas sean complementarias para lograr, en conjunto, los dos grandes objetivos de los sistemas de pensiones: evitar la pobreza en la vejez y el suavizamiento en el consumo en la edad de retiro.

6.1.1. 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 (PAM), 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 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 haya tenido durante su etapa laboral activa.

A nivel internacional, las pensiones sociales, por su propósito, son conocidas también como “pensiones anti-pobreza”. Sin embargo, en México es cuestionable su capacidad para cumplir con el objetivo de “evitar el empobrecimiento” puesto que como ya se ha señalado, el monto otorgado por las pensiones sociales, aunque se duplicó a partir de 2019, sigue siendo insuficiente para superar la línea de pobreza establecida por la 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 et al. (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 y por ello 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 y no 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 demasiado irregularmente (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.

6.1.2. Las pensiones contributivas, soluciones de mediano y largo plazo

Las políticas implementadas para mejorar la cobertura de las pensiones contributivas comprenden medidas muy diversas 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 a que empleados y empresas participen 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 existen planteamientos que parten de disminuir el costo ser formal. Varios países han experimentado con disminuir los costos de la formalidad para las empresas de tamaño pequeño con el objetivo de ayudarlas a estar en la legalidad, con 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 de política pública rebaja las contribuciones a la seguridad social a cargo de los empleadores y las traslada a un impuesto sobre las ventas. Maloney et al (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 por ciento, es decir, 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, lo cual 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. En parte, debido al propio diseño de los sistemas de seguridad social y en otra, por el mal funcionamiento del mercado de trabajo. Incorporarlos implica diseñar una ruta para establecer la obligatoriedad de cotizar para todos los trabajadores, sin importar si son asalariados o no, y lograr que los no asalariados tengan los mismos subsidios y los mismos beneficios que los aplicables para los trabajadores asalariados. Lo anterior, sin dejar de lado las particularidades del trabajo no asalariado que implican introducir innovaciones en las maneras de contribuir, simplificarlas y flexibilizarlas (OCDE 2016).

Diversos países están generando incentivos para incluir a estos trabajadores independientes, también llamados trabajadores por cuenta propia. La evidencia en esos países sugiere que han tenido un impacto positivo en la afiliación de los trabajadores independientes. 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 y Barbosa (2013) refieren que durante los primeros tres años de esta estrategia se logró registrar a casi tres millones de trabajadores por cuenta propia, esto es casi la quinta parte de los cuentapropistas en Brasil (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 y Barbosa 2013).

Otros países que han realizado 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 éstos 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 por ciento de la contribución final (de un total del 7.75 por ciento del salario cotizable) 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 por ciento en 2005 a 24 por ciento 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 3 al 6 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 a 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 hay una valoración de los beneficios que provee la seguridad social, en este caso de Uruguay, 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 de 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 del gobierno local en cuanto a las acciones para mejorar las pensiones de los cotizantes al IMSS e ISSSTE es muy reducida, en materia de inspección del trabajo, puede contribuir de manera importante fiscalizando los centros de trabajo de jurisdicción local para que cumplan con las obligaciones patronales de proporcionar seguridad social a sus empleados.

En el ámbito federal es la STPS la dependencia responsable de realizar la inspección federal del trabajo tanto en condiciones generales de trabajo como en materia de seguridad e higiene y capacitación, sin embargo, a nivel estatal son las autoridades del trabajo local 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 los procedimientos necesarios para la realización de esta actividad. En Sonora, hay alrededor de dos docenas de inspectores del trabajo locales que en teoría deberían vigilar los más de 80,000 centros de trabajo de jurisdicción local que existen en la entidad.

6.2. Propuestas para lograr la suficiencia de las pensiones ¿cómo mejorar la tasa de reemplazo?

6.2.1. Las contribuciones al SAR tienen que incrementarse

En México, las aportaciones al SAR son demasiado bajas para garantizar una tasa de reemplazo adecuada (de más del 40-50 por ciento según la OCDE o de más del 45 por ciento según la OIT); con la tasa de aportación actual de 6.5 por ciento, la tasa de reemplazo estimada en un escenario optimista es de apenas 26 por ciento para el trabajador promedio. La OCDE (2016, 4) ha estimado que se puede lograr una tasa de reemplazo de 50 por ciento con una tasa de aportación de entre el 13 y 18 por ciento (considerando una

trayectoria laboral de 40 años). Por ello, diversos estudios recomiendan incrementar la tasa de cotización obligatoria, pero de forma gradual. Este aumento podría vincularse a aumentos salariales para que el trabajador no vea reducido su ingreso disponible.

El dirigente de la CTM en Sonora, Lic. Javier Villarreal Gámez realizó las mismas observaciones hechas por la OCDE, en 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 (Entrevista directa, fecha: 08/03/ 2019).

Sin embargo, incluso aunque el salario permaneciera sin variaciones significativas, la tasa de aportación puede incrementarse, ya que por ejemplo el trabajador aporta solo 1.125 por ciento de su SBC. Aunque los resultados de las entrevistas que se presentan en el capítulo cinco de este trabajo 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”.

6.2.2. 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 acorde a los lineamientos del *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, 120).

Sin embargo, no 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, incluso bajo el nuevo esquema de *fondos generacionales* los cotizantes tienen posibilidades de elección muy limitadas, 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 ésta 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 el ejemplo de 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 AFORES resulta la mejor decisión, aunque pueda parecer restrictivo.

Sin embargo, es necesario revalorar el régimen actual de inversiones de las SIEFORES 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 cuatro a cinco por ciento) a lo largo de 40 años de trayectoria laboral y de ahorro del trabajador puede significar una diferencia de hasta 20 por ciento 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.

6.2.3. Las comisiones cobradas por las AFORE deben disminuir

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 los AFORES puede tener un importante impacto en los beneficios (montos) que se obtengan por concepto de las pensiones. Las AFORES cobran comisiones por los servicios de administración de cuentas y manejo de inversiones; obviamente, 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 que se obtendrá hasta en diez por ciento (OCDE 2016, 139). Datos como este son desconocidos por los cotizantes, por ello, los responsables de formular políticas públicas deben incentivar la reducción de los costos y comisiones sobre el ahorro para el retiro.

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 de ingresos más bajos no leen y/o no reciben los estados de cuenta de las AFORES, 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.

En mayo de 2019, el poder legislativo a través de una de sus cámaras aprobó una iniciativa de reforma a la Ley del Sistema de Ahorro para el Retiro (LSAR) que vincula parcialmente el cobro de comisiones a los rendimientos generados, lo cual parece más justo, puesto que sin importar si hay minusvalías en la rentabilidad de los fondos de pensiones, la AFORE cobra su comisión fija sobre el saldo acumulado total, pero a partir de que concluya la aprobación de esta modificación (al igual que en otros países como República Dominicana) el cobro de la comisión se dividiría e en dos componentes: uno

calculado como porcentaje del valor de los activos administrados y el otro como porcentaje del desempeño del fondo es decir, en función de la rentabilidad (Cámara de Diputados 2019; FIAP 2019).

Esta reforma a la Ley del SAR, también sustituye 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 y 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 Dr. 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 se 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 AFORES y (3) aumentar la competencia de la industria de las AFORES” (Correo electrónico recibido el 8 de Abril 2019. 7:36 p.m.).

Por otra parte, en 2019 hubo una pequeña reducción de las comisiones cobradas por las AFORES⁶³ que pasaron en promedio de 0.983 en 2019 a 0.922 en 2020 (CONSAR 2019a), sin embargo aún hay un margen importante de mejora.

⁶³ Que pasaron en promedio de 0.983 en 2019 a 0.922 en 2020 sobre saldos administrados (CONSAR 2019).

Resulta importante mencionar, que las AFORES cobran 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 AFORES cobraron casi el uno por ciento (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.

6.2.4. 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 si 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 trabajadores(as) sonorenses ninguno de los entrevistados dijo saber cuánto aporta a su cuenta individual a través del SAR, la cuarta parte no sabe con certeza en qué AFORE cotizan y hace muchos años que no reciben su estado de cuenta de la AFORE, 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 a la Ley del Sistema de Ahorro para el Retiro son las AFORES 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 a 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 requieren 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 encaminada al asesoramiento en materia de pensiones AFORE.

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.

6.2.5. 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.

6.2.6. 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 la menor edad de jubilación requerida y/o 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 que 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
- 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 compensando las desigualdades del empleo y la densidad de cotizaciones. Estas medidas buscan principalmente el reconocimiento del trabajo reproductivo, doméstico y de cuidados no remunerado de las mujeres y evitar que la

dedicación de éstas a las labores de cuidado sea castigada en los sistemas de pensiones. A continuación se presentan algunas de éstas acciones y medidas de política pública:

- 1) *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, 43-54; CEPAL 2019, 32-69).
- 2) *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) (Bertranou 2000, 9-18; Arza 2017, 24).
- 3) *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) (Hohnerlein 2013, 93).
- 4) *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 (Alemania) (Arza 2017, 23-24).

- 5) *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 (Alemania y Chile) (Ibíd.; Amarante et al. 2016).
- 6) *Adopción de tablas de mortalidad unisex* para el cálculo de las pensiones (Argentina y Bolivia), 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 (CEPAL 2019, 29-33; FIAP 2017a, 2).

Estas son solo algunas acciones afirmativas en materia de equidad de género respecto a las pensiones que se retoman de la experiencia internacional ya que constituyen un referente de buenas prácticas que 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 para las mujeres mexicanas.

6.3. Re-reformas urgentes ¿paramétricas o revertir la privatización?

Las opciones planteadas como alternativas de solución en los apartados 6.1 y 6.2 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 de: “el 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 PMG); 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 las otras, 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 a las estimaciones de la CONSAR este es el escenario previsible para ocho de cada diez trabajadores que hayan cotizado al SAR (CONSAR 2019).

Esta situación resulta inaceptable atendiendo a los objetivos del sistema de ahorro para el retiro, es decir, los objetivos de los fondos de pensiones son 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 AFORES el monto acumulado promedio en las cuentas individuales de los trabajadores era para 2018, según la FIAP, la cantidad de 62 mil pesos (FIAP 2018).

Conclusiones

Esta investigación tuvo como objetivo determinar en qué medida las reformas al sistema de pensiones (1995-2014) reducen 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 (1995-2014) que privatizaron la administración de los fondos de pensiones, 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 por ciento 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 60 por ciento, es decir, se exige a los trabajadores cotizar por lo menos seis de cada diez años trabajados lo cual resulta difícil de conseguir en país donde la DC promedio de los trabajadores mexicanos es de 42 por ciento y donde la informalidad en el trabajo es más la regla que la excepción.

Los trabajadores Sonorenses de la GA-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, puesto que depende de la trayectoria laboral individual de cada uno de los sujetos.

No se encontraron datos estadísticos adecuados y disponibles que permitan a nivel de entidad federativa obtener 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) 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 24 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 cuál sea posible estimar en el futuro la cobertura real de los trabajadores de la GA-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 una alta DC.

Los datos sobre la tasa de reemplazo eran desconocidos por la totalidad de los entrevistados, pero al preguntarles cómo se sentirían y como sería su vida si tuvieran que vivir con un ingreso equivalente a la cuarta o tercera 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 éstos 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 garantía de la pensión mínima (PMG), 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 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, para éstos obtener una pensión con la tasa de remplazo estimada (26-30%), significará una situación de empobrecimiento y de detrimento en su calidad de vida. Para este grupo de 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 perciben la recepción de este apoyo como una condena de pobreza.

Las mujeres en este grupo de ingreso 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 GA-IMSS, situación que puede estar técnica y financieramente justificada pero que 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 GA-IMSS han sido los grandes perdedores. El Estado Mexicano continúa seriamente comprometido en sus finanzas no solo por el costo no previsto en su debida magnitud de las pensiones de la generación transición, sino debido a los pasivos que significará la garantía de la pensión mínima (PMG) y por supuesto, el costo de las pensiones sociales; en esta ecuación el único actor del SAR que ha resultado ganador a pesar de su cuestionable desempeño en términos de rentabilidad en los últimos años son las AFORES, quienes han ganado incluso al presentarse grandes minusvalías en los rendimientos reales de los fondos de pensiones de los trabajadores.

Ante este escenario, es urgente y necesario adecuar el sistema de pensiones a las condiciones sociales y laborales actuales. Esta adecuación tendría que partir del reconocimiento de que las reformas y las estimaciones iniciales estuvieron basadas en una ficción, en un usuario tipo que no era representativo del momento histórico en 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 y que tampoco lo es en la actualidad. Por el contrario, este tipo de trabajador 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 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 GA-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 éstos, 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.

Las pensiones sociales no son un sustituto de las pensiones contributivas; las pensiones sociales están diseñadas para asistir a la personas en situación de pobreza extrema, no para garantizar la continuidad en la calidad de vida de la personas en edad de retiro.

El presidente de México Andrés Manuel López Obrador anunció modificaciones al sistema de pensiones en México durante su mandato (2018-2023). Esta coyuntura se presenta como una buena oportunidad para subsanar las deficiencias del actual sistema de pensiones y rescatar la razón de ser de los fondos de pensiones, que han sido históricamente constituidos para beneficiar 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.

Bibliografía

Abramovich Víctor, Curtis Christian y Ferrajoli Luigi. 2004. *Los derechos sociales como derechos exigibles*. Madrid: Trotta.

- Abundiz, Gianco. 2007. *Saber Gastar*. México: Aguilar (ebook)
- Aguilar, Luis. 1992. *El estudio de las políticas públicas*. México: Miguel Ángel Porrúa.
- Amarante, Veronica, Maira Colacce y Pilar Manzi. 2016. *La brecha de género en jubilaciones y pensiones Los casos de Argentina, Brasil, Chile y Uruguay*. Santiago: CEPAL. Recuperado el 10 de abril de 2019, URL: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40650/2/S1600929_es.pdf.
- ANSES (Administración Nacional de la Seguridad Social). 2011. *Análisis de la cobertura previsional del SIPA: protección, inclusión e igualdad*. Argentina: Observatorio de la Seguridad Social, recuperado el 10 de abril de 2019, URL: <http://observatorio.anses.gov.ar/archivos/documentos/An%C3%A1lisis%20de%20la%20Cobertura%20del%20SIPA.pdf>
- Alonso, María. 2014. *Políticas Públicas de Pensiones en México para las personas sin capacidad de ahorro*. México: INAP.
- Álvarez-Ude, Fernando. 2001. Factores asociados al estado de salud percibido (calidad de vida relacionada con la salud) de los pacientes en hemodiálisis crónica. *Sociedad Española de Enfermería Nefrológica* (14): 64-68.
- Aranibar Paula. 2001. *Acercamiento conceptual a la situación del adulto mayor en América Latina*. Santiago de Chile: Naciones Unidas.
- Arenas de Mesa, Alberto y Gana Pamela. 2001. *Reformas a los sistemas de pensiones y los desafíos de la dimensión de género*. Santiago: CELADE. ISSN: 1680-8991, recuperado el 10 de abril de 2019, URL: <https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/7153/S0110865.pdf?sequence=1>
- Arza, Camila. 2017. *El diseño de los sistemas de pensiones y la igualdad de género: ¿qué dice la experiencia europea?*. Santiago: CEPAL. Recuperado de <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/40936>.
- Attanasio Orazio, Meghir Costas y Otero Andrés. 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. 2014. *Evaluación de la Política Pública de Pensiones y Jubilaciones*. México: Cámara de Diputados.
- Acuerdo por el que se emiten las Reglas de Operación del Programa Pensión para Adultos Mayores, para el ejercicio fiscal 2017. Publicado en el DOF: 28/12/2016.

- Barr, Nicholas y Diamond, Peter. 2006. "The economics of pensions". *Oxford Review of Economic Policy*, 22 (1): 15-39. DOI: 10.1093/oxrep/grj002. Recuperado de http://eprints.lse.ac.uk/2630/1/economics_of_pensions_final.pdf
- Bazo, María Teresa. 1990. *La sociedad anciana*. Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS). Madrid: Siglo XXI.
- Becker Ulrich y Mesa-Lago Carmelo. 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, Fabio. 2000. "Pension reform and gender gaps in Latin America. What are the policy options". *World Development*, 5 (29): 911-923. DOI: 10.1016/S0305-750X(01)00005-5.
- BID (Banco Interamericano de Desarrollo). 2008. *Encuesta de Protección Social para México, D.F. y Lima Metropolitana*. Washington, D.C.: BID.
- Bosch Mariano, Melguizo Angel y Pages Carmen. 2013. *Mejores trabajos mejores pensiones. Hacia la cobertura universal en América Latina y El Caribe*. Washington D.C.: BID.
- Bucheli Maraisa, Ferreira-Coimbra Natalia, Forteza Alvaro y Lanina Rossi. 2006. *El acceso a la jubilación o pensión en Uruguay: ¿cuántos y quiénes lo lograrían?*. Montevideo: CEPAL.
- Bury, Mike. 1996. *Envejecimiento, género y teoría sociológica. En relación entre género y envejecimiento*. Madrid: Narcea.
- Cardona Marleny, Montes Cristina, Vásquez Juan José, Villegas María Natalia y Brito Tatiana. 2007. *Capital Humano: Una mirada desde la educación y la experiencia laboral*. Medellín: EAFIT. Cuadernos de investigación Núm. 56.
- Castañón Vicente y Froylan Olaf. 2015. *Densidad de cotización en el sistema de ahorro para el retiro en México*. Documento de trabajo No. 3. CONSAR.
- Castañón, Vicente. 2018. La Equidad de Género en pensiones: desafíos y posibles soluciones. México: CONSAR, recuperado el 10 de abril de 2019, URL: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/304065/2._WP_Doc_7__Equidad_de_ge_nero_VF.pdf.
- Castañón, Vicente, Flores Nancy y Flores Cecilia. 2018. *¿De cuánto serán las pensiones en México? Un análisis de sensibilidad ante cambios paramétricos*. México: CONSAR, recuperado de <file:///C:/Users/gherrera/Documents/Tesis%20Pensiones/Bibliografía/Consar%202018.%20De%20cuanto%20serán%20las%20pensiones.pdf>

Castells, Manuel y Pérez Ortiz Lourdes. 1992. *Análisis de las políticas de vejez en España en el contexto europeo*. Madrid: Ministerio de Asuntos Sociales - Instituto Nacional de Servicios Sociales.

Castel, Robert. 2009. *La Metamorfosis de la Cuestión Social*. Buenos Aires: Paidós.

Cámara de Diputados. 2019. *Proyecto de reforma a la Ley del Sistema de Ahorro para el Retiro*. México: Cámara de Diputados.

CELADE (Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía). 2011. *Panorama Social de América Latina*. Santiago de Chile: CEPAL. Recuperado de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/1241/1/S1100927_es.pdf

CEPAL (Comisión Económica para América Latina y El Caribe). 2019. *De beneficiarias a ciudadanas: acceso y tratamiento de las mujeres en los sistemas de pensiones de América Latina*. Santiago: CEPAL. Recuperado de <https://www.cepal.org/es/publicaciones/44488-beneficiarias-ciudadanas-acceso-tratamiento-mujeres-sistemas-pensiones-america>

_____.2006. *La protección social de cara al futuro: acceso, financiamiento y solidaridad*. Montevideo: Naciones Unidas.

_____.2000. *Panorama Social de América Latina: 1999-2000*. Santiago.

CIEP (Centro de investigación económica y presupuestaria). 2017. *Pensiones en México 100 años de desigualdad*. México: CIEP. Recuperado de <http://ciep.mx/pensiones-en-mexico/>

CONAPO (Consejo Nacional de Población). 2005. *Proyecciones del crecimiento demográfico en México*. México: CONAPO.

CONEVAL 2019. *Líneas de Bienestar. Valor de las canastas alimentaria y no alimentaria*, recuperado el 10 de abril de 2019 de <https://www.coneval.org.mx/Medicion/MP/Paginas/Lineas-de-bienestar-y-canasta-basica.aspx>.

_____.2018. *Informe de evaluación de la política de desarrollo social 2018*. México: CONEVAL.

CONSAR (Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro). 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

_____. 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?idiom=es#:~:text=De%20conformidad%20con%20la%20Ley,y%20XXI%20Banorte%2C%20para%202020>.

_____. 2018. Expectativa de vida y edad de retiro en México y el mundo. Documento de Trabajo N° 15. Octubre. México: CONSAR, recuperado el 10 de abril de 2019, URL: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/404065/Expectativa_de_vida_y_edad_de_retiro_en_Mexico_y_el_mundo.pdf.

_____. 2018a. *Ingresos y gastos del adulto mayor en México: la importancia de las pensiones*. Documento de trabajo N° 12. Septiembre. México: CONSAR.

_____. 2016. Información Estadística sobre el sistema de ahorro para el retiro, recuperada el 03/03/2016 de www.consar.gob.mx/estadisticasSAR

CONSAR-SHCP 2015. *Diagnóstico del Sistema de pensiones*. México: CONSAR.

CONSAR - INEGI. 2016. *Resultados del Módulo de trayectorias laborales MOTRAL 2015*. México: CONSAR.

Cumming Elaine y Henry William Earl. 1961. *Growing Old, the Process of Disengagement*. Nueva York: Basic Books (libro digitalizado). Recuperado de <https://www.worldcat.org/title/growing-old-the-process-of-disengagement/oclc/260696>.

Estes, Carroll. 1981. The aging Enterprise. *Social Work review*. 26 (2): 174-175.

Ericsson, Erik. 1985. *El ciclo de vida completado*. Buenos Aires: Paidós.

FIAP (Federación Internacional de Administradoras de Fondos para el Retiro). 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

_____. 2019a. Estadísticas a Diciembre de 2018. Recuperadas el 19 de marzo de 2019 de <http://www.fiapinternacional.org/estadisticas/>.

_____. 2018. *Estadísticas a septiembre de 2017*, recuperadas el 19 de octubre de 2018, URL: <http://www.fiapinternacional.org/estadisticas/>.

_____. 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>.

- Facio, Alda. 2014. *La responsabilidad estatal frente al derecho humano a la igualdad*. México: Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal.
- Fericgla, Joseph. 1992. *Envejecer. Una antropología de la ancianidad*. Barcelona: Anthropos.
- Fertig Andrew, Lefkowitz Jaclyn y Fishbane Alissa 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
- García Vega, José de Jesús. 2011. “Hacia un nuevo sistema de indicadores de bienestar”. *Realidad, Datos y Espacio. Revista Internacional de Estadística y Geografía*. 2 (I):78-95.
- Gildenberger, Carlos. 1978. Desarrollo y calidad de vida. *Revista Argentina de Relaciones Internacionales*. IV (12): 1-20.
- Ginn, Jay y Arber Sara. 1991. Gender, Class and Income Inequalities in Later Life. *The British Journal of Sociology*. 42(3): 369-396.
- Grandolini Gloria y Luis Cerda. 1998. The 1997 Pension reform in Mexico: genesis and design features. Banco mundial.
- Grijalva Gabriela, Zuñiga Mercedes y Zupo María Jesús. 2007. Adultas y adultos mayores en Sonora: ¿dependientes, autosuficientes o proveedores?. *Región y sociedad. Revista de El Colegio de Sonora*, XIX (Número especial 1): 117-145.
- Gobierno de Sonora 2018. Proyecto de Presupuesto de Egresos 2018. Tomo I. Valuaciones actuariales presentado por el ISSSTESON. Consultado en <http://www.congresoson.gob.mx/Content/PE2018/pdfs/exposicion.pdf>
- Help Age International 2015. Datos obtenidos del sitio web el 09/01/2016 URL: www.helpage.org.
- Hohnerlein, Eva María. 2013. La re-reforma de pensiones en Argentina. *Revista Trabajo*, (10): 77-108
- Huenchuan, Sandra. 2011. *Los derechos de las personas mayores. Materiales de estudio y divulgación. Módulo 1 Hacia un cambio de paradigma sobre el envejecimiento y la vejez*. Santiago de Chile: Naciones Unidas.
- INEGI. 2020. *Encuesta Nacional de Ingreso Gasto (ENIGH) 2018. Tabulados por entidad federativa*

- _____. 2019. *Censo económico 2019*. Tabulados, recuperado el 12 de enero de 2020 de <https://www.inegi.org.mx/programas/ce/2019/default.html#Tabulados>
- _____. 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>.
- _____. 2018a. *Encuesta Nacional de Empleo y Seguridad Social (ENESS) 2017*.
- _____. 2016. *Encuesta Nacional de Ingreso Gasto (ENIGH) 2016*.
- _____. 2015. *Encuesta Intercensal de población y vivienda*.
- _____. 2014. *Perfil sociodemográfico de adultos mayores*. México: INEGI.
- _____. 2013. *Los adultos mayores en Sonora*. México: INEGI.
- _____. 2010. *Censo de Población y Vivienda 2010*. México.
- INEGI-INMUJERES. 2016. *Mujeres y Hombres en México* Recuperado en http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/MHM_2016.pdf.
- ISSSTE 2018. Población amparada por grupos de edad y sexo en Sonora. Datos abiertos. Recuperado de <https://datos.gob.mx/busca/organization/issste>
- _____. 2017. *Anuarios Estadísticos de ISSSTE*. Consultados en <http://www.issste.gob.mx/datosabiertos/anuarios/anuarios2017.html#cap2>
- <http://www.isssteson.gob.mx/index.php/informeannual>
- ISSSTESON 2018. Informe anual Isssteson 2018. Recuperado el 20 de abril de 2018 de <http://www.isssteson.gob.mx/index.php/informeannual>.
- _____. 2017. Informe anual Isssteson 2017. Recuperado el 12 de diciembre de 2017 de <http://www.isssteson.gob.mx/index.php/informeannual>
- _____. 2016. Solicitud de transparencia ISSSTESON con folio 00558916 de Noviembre 2016. consultado en <https://proyectopuente.com.mx/wp-content/uploads/2016/12/50-1.pdf>
- Jofré, R., López, J.y Rodríguez P. 1999. Calidad de vida en pacientes en hemodiálisis. En *Tratado de hemodiálisis*, editada por Fernando Valderrábano, 515-516. Barcelona: España.

- Lamas, Marta. 1995. La perspectiva de género. *La tarea. Revista de género y educación del SNTE Sección 47*. (8): 14-20.
- Landerretche, Oscar y Martínez Claudia. 2011. *Voluntary Savings, Financial Behavior and Pension Finance Literacy: Evidence from Chile*. Santiago de Chile: Universidad de Chile.
- Lartigue, José Mateo. 2018. La etapa de des acumulación del SAR: reflexiones y propuestas. México: CONSAR, recuperado el 15 de marzo de 2019, URL: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/416006/Desacumulacio_n_WP_VF.pdf.
- Leva, Germán. 2005. Indicadores de calidad de vida urbana. Argentina: Universidad Nacional de Quilmes.
- Ley del Seguro Social (LSS). Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 21 de diciembre de 1995, recuperada el 10 de abril de 2019 de http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lss/LSS_orig_21dic95.pdf.
- Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (LISSSTE) publicada en el Diario Oficial de la Federación el 31 de marzo de 2007, recuperada el 10 de enero de 2019 de http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LISSSTE_220618.pdf.
- Maloney William, Fajnzylber Pablo y Montes-Rojas Gabriel. 2011. “Does Formality Improve Micro-firm Performance? Evidence from the Brazilian SIMPLES Program.” *Journal of Development Economics*, 94(2): 262–276.
- Madrian, Brigitte. 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.
- Mercer. 2013. *Melbourne Mercer Global Pension Index*. Melbourne: Australian Centre for Financial Studies, recuperado el 06 de julio de 2015 de www.globalpensionindex.com; www.mercer.com/globalpensionindex.
- Mesa-Lago, Carmelo. 2013. “La re-reforma de pensiones en Chile”. *Revista Trabajo*, (10): 55-76.
- Mesa-Lago Carmelo y Ossio Bustillos, Lorena. 2013. “La re-reforma de pensiones en Bolivia”. *Revista Trabajo*, (10): 109-141.
- Montes de Oca, Veronica. 1994. Envejecimiento y modernidad. Impactos demográficos. *Nueva Sociedad* (129): 132-141.

- Monroy Enríquez, Noemí. 2014. “La reforma constitucional y la Ley de Pensión Universal”. *Revista Latinoamericana de Derecho Social. UNAM.* (18): 167-173.
- Nagamine Rogerio, Barbosa Edvaldo y Moreira Hélio. 2013. *La experiencia del microempresario individual en la ampliación de la cobertura previsional en Brasil.* Brasília: Ministério da Previdência Social.
- OCDE 2017. *Pensions at a glance 2017: OECD and G20 Indicators.* Paris: OCDE. Recuperado de <http://www.oecd.org/pensions/oecd-pensions-at-a-glance-19991363.htm>.
- _____. 2016. Estudio de la OCDE sobre los sistemas de pensiones: México. DOI: <http://dx.doi.org/10.1787/9789264250017.es>
- _____. 2013. *Pensions at a glance.* Paris: OCDE 2013. Recuperado el 02/01/2015 de www.oecd.org/pensions/pensionsataglance.htm.
- _____. 2011. *How's Life?: Measuring well-being.* Paris.
- ONU. 2017. *Informe Perspectivas de la Población Mundial.* Consultado en: <http://www.un.org/es/sections/issues-depth/ageing/index.html>.
- OIT. 2019. *Un paso decisivo hacia la igualdad de género. En pos de un mejor futuro del trabajo para todos,* recuperado el 10 de abril de 2019 de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_674751.pdf
- OIT. 2001. *Principios de la Seguridad Social.* Ginebra: Naciones Unidas.
- OIT. 1967. *Convenio Número 128 sobre las prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes,* recuperado el 4 de mayo de 2019 de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312273.
- Ortiz, Isabel, Durán-Valverde Fabio, Urban Stefan, Wodsak Veronika y Yu Zhiming. 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).* Suiza: OIT. Recuperado de <https://www.social-protection.org/gimi/RessourcePDF.action?id=55496>.
- Palomba, Rosella. 2002. *Calidad de vida: conceptos y medidas. Institute of Population Research and Social Policies.* Roma: CEPAL. Recuperada el 06/03/2015 de www.cepal.org/celade/agenda/2/10592/envejecimientorpl_ppt.pdf
- Papalia Diane, Wendkos Saly y Duskin Ruth. 2010. *Desarrollo humano.* México: Mc. Graw Hill.

- Patton Michael. 1998. *Qualitative evaluation and research methods*. 2a. Ed. USA: Sage publications.
- Pautassi Laura. 2000. "Igualdad de derechos y desigualdad de oportunidades: ciudadanía, derechos sociales y género en América Latina", en *Las fisuras del patriarcado, reflexiones sobre feminismo y derecho*, coordinado por Gioconda Herrera. Agora: FLACSO-CONAMU: 65-90.
- Puente Peña, Luis Federico. 2017. *Movilidad y formalidad laboral en México*. México: CONSAR Documento de trabajo No. 4.
- Pérez Claudia, Díaz Lorena, Dols Angelina y Villavicencio Priscila. 2009. Efectos de la hemodiálisis en la calidad de vida de los usuarios. *Horizontes Enfermería*. (20): 57-65.
- Pérez Ortiz, Lourdes. 1997. *Las necesidades de las personas mayores. Vejez, economía y sociedad*. Madrid: INSERSO.
- Rentería Villagómez, Alejandro. 2007. *Alternativas para reducir la probabilidad de ejercer la pensión mínima garantizada de los trabajadores de menores ingresos*. México: CONSAR.
(https://www.consar.gob.mx/premio_pensiones/pdf/2007/ganadores/Segundo_lugar.pdf).
- Rofman Rafael 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. Consultado en <http://siteresources.worldbank.org>
- Real Academia de la Lengua Española (RAE) 2017. *Diccionario*. Consulto el 11 de noviembre de 2016 en <http://www.rae.es/>
- Rose, Arnold.1965. The subculture of aging: A framework for research in social gerontology. En *Older people and their social world*, editado por A. Rose y W. Peterson, 8-16. Philadelphia: Davis.
- Schwartzmann, Laura. 2003. Calidad de vida relacionada con la salud: aspectos conceptuales. *Ciencia y Enfermería*, 9(2): 9-21.
- Secretaría del Bienestar. 2019. *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*, publicado en el Diario Oficial de la Federación con fecha 28/02/2019, recuperado de https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5551445&fecha=28/02/2019.

- Secretaría del Bienestar. 2019. *Informes trimestrales*. Recuperado de http://www.bienestar.gob.mx/work/models/Bienestar/Transparencia/InformesPresupuestoEjercido/Tercer_Informe_Trimestral_2019.pdf
- SEDESOL 2018. *Tercer informe trimestral 2018*. Recuperado de http://www.sedesol.gob.mx/work/models/SEDESOL/Transparencia/InformesPresupuestoEjercido/Tercer_Informe_Trimestral_2018.pdf
- _____. 2017. *Primer informe trimestral 2017*. Recuperado de http://www.sedesol.gob.mx/work/models/SEDESOL/Transparencia/InformesPresupuestoEjercido/Cuarto_Informe_Trimestral_2017.pdf
- SHCP-CONSAR 2017. *Informe Trimestral al Congreso de la Unión sobre la Situación del SAR. 4o. Trimestre 2017*.
- Sinha Tapen. 2007. *El desarrollo de los mercados financieros como herramienta para subsanar el costo de la pensión mínima garantizada*. México: CPR-ITAM. (Presentación online consultada en cpr.itam.mx/Pension2007/3.TapenSinhaPensionMinima.ppt)
- _____. Consulta por correo electrónico recibido el 8 de Abril de 2019. 7:36 p.m.
- SIP (Superintendencia de Pensiones). 2010. *El sistema chileno de pensiones*. Santiago de Chile: SIP.
- STPS-INEGI. 2019. *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE). Perfiles por entidad federativa correspondientes al II trimestre 2019*. Recuperadas el 2 de noviembre de <http://www.stps.gob.mx/gobmx/estadisticas/pdf/Perfiles/PERFIL%20SONORA.PDF>
- _____. 2018. *ENOE. Estadísticas trimestrales 2018*. Recuperadas de <http://www.stps.gob.mx/gobmx/estadisticas/>
- _____. 2017. *ENOE. Estadísticas trimestrales 2017*. Recuperadas de <http://www.stps.gob.mx/gobmx/estadisticas/pdf/perfiles/perfil%20sonora.pdf>
- Tepichín, Ana María. 2010. Política pública, mujeres y género, en *Los grandes problemas de México. Relaciones de género*, vol. 8., coordinado por Ana María Tepichin V., Tinat, K., Laura Gutiérrez de Velasco: 23-58. México: El Colegio de México.
- Tuesta David, Hoyo Carmen y Alonso Javier. 2014. *Un modelo para el sistema de pensiones en México: diagnóstico y recomendaciones*. Documento de Trabajo No. 14/07 BBVA Research. Ciudad de México.

Velázquez Lorenia y Lara Blanca. 2013. “Empleo y calidad de vida de los Trabajadores en Nogales, Sonora”. En *Desarrollo Humano Transfronterizo: retos y oportunidades en la región Sonora-Arizona*. Pp. 65-91. Hermosillo: El Colegio de Sonora.

Villa Gómez Alejandro y Hernández Juan Ignacio. 2010. Impacto de la reforma al sistema de pensiones en México sobre el ahorro. *Economía mexicana*.XIX (2): 271-310.

Sitios Web Consultados:

CONEVAL 2018 y 2017. <http://www.coneval.org.mx/Medicion/MP/Paginas/Lineas-de-bienestar-y-canasta-basica.aspx>.

CONSAR 2016, 2017, 2018 y 2019 www.consar.gob.mx (03/03/2016; 13/11/2017; 13/10/2018; 10/03/2019)

Enciclopedia Investopedia. <http://www.investopedia.com>(21/04/2016).

Help Age 2015. www.helpage.org. (09/01/2016).

ONU 2017 <http://www.un.org/es/sections/issues-depth/ageing/index.html>.

Anexos

Anexo 1. 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
1) Empleo Actual: (Duración, condición de cotización)
2) En qué año empezó a trabajar (que edad tenía)
3) # Total de empleos que ha tenido.
4) Empleos anteriores: (Duración y condición de cotización en cada uno de ellos). Incluir periodos de desempleo y causa
5) Tiene conocimiento de que haya sido sub-registrado en el empleo actual o en algún trabajo
¿Tipo de empresa?

III.- Conocimiento sobre las afores y ahorros para el retiro

- 1) ¿Sabe usted que es una AFORE?
- 2) ¿Usted sabe en qué AFORE cotiza?
- 3) ¿Cuál es su opinión sobre dicha AFORE, Es igual, mejor o peor que otras. NS?
- 4) ¿Usted la eligió?
- 5) ¿Porque la eligió?
- 6) ¿Sabe cuál es el rendimiento que le da su AFORE por sus ahorros?
- 7) ¿Sabe cuánto tiene ahorrado actualmente? Sus ahorros para que monto de pensión le alcanzan?
- 8) ¿Alguna vez se ha cambiado de AFORE? ¿Cuál fue el motivo?
- 9) ¿Considera que lo que sabe es suficiente o le gustaría aprender más sobre cómo administrar sus ahorros para el retiro?
- 10) ¿Sabe algo del ahorro voluntario?
- 11) ¿Alguna vez ha ahorrado voluntariamente a su cuenta de ahorro para el retiro?
Si/no
¿Por qué?
- 12) Si alguien le ofreciera mejorar sus ahorros para el retiro a cambio de que usted ahorre \$10 pesos diarios, lo ahorraría? ¿Por qué?
- 13) Además del ahorro para el retiro, ¿tiene algún ahorro de largo plazo?

- 14) ¿Cuáles son las razones por las que no tiene un ahorro de largo plazo?
- 15) ¿Sabe usted lo que es la tasa de reemplazo de una pensión?
- 16) ¿Alguna vez ha preferido un trabajo donde no tenga seguridad social por motivos de horario, salario u otro?
- 17) ¿Sabe cómo funciona el sistema de cuentas individuales?
- 18) 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?
- 19) Crees que este cambio (en caso de saber) te beneficia, te perjudica, o es indistinto
- 20) Si vemos su estado de cuenta de la AFORE ¿hay alguna palabra o dato que no conozca? ¿cuál es?
- 21) ¿Le gustaría recibir asesoría a cerca de cómo funciona el ahorro para el retiro?
¿Hay algún tema de su particular interés?.

- IV. Percepción de las pensiones y jubilados
- 1) Si digo la palabra “pensión” ¿qué es lo primero que viene a su mente?
- 2) Si digo la palabra “jubilado” ¿qué es lo primero que viene a su mente?
- 3) Usted ha escuchado recientemente alguna noticia acerca de las pensiones (Radio, TV, Prensa, Sitios Web, Facebook, etc.), ¿cuál y qué opinión le merece?
- 4) ¿Porque y para que cree que existen las pensiones?
- 5) ¿Qué opina de las pensiones que paga el PAM 65 y +? (si las conoce)?
- 6) ¿usted cree que con las pensiones que existen actualmente los adultos mayores pueden vivir bien?¿Porqué?
- 7) ¿Qué cree que pasaría si no las tuvieran?

--

V. Expectativa de pensión

- 1) ¿Alguna vez ha pensado como solventará los gastos de su vejez? Si/no y señalar cómo.
 - a) Trabajo
 - b) Pensión o jubilación ¿crees que esta será suficiente?
 - c) Ayuda de gobierno
 - d) Apoyos de familiares ¿Quiénes?
 - e) Otros ¿cuáles?
- 2) ¿Qué tan probable es para ti obtener una pensión o jubilación? muy probable, probable, poco probable.
- 3) Hasta que edad crees que vas a poder trabajar? ¿Por qué?
- 4) ¿Hasta que edad te gustaría trabajar? ¿Por qué?

VI. Diferencia intergeneracional (Generación reparto vs. generación AFORE).

1. ¿Tus padres tienen pensión o jubilación? (Instituto que otorga la pensión)
2. ¿Sabe cuál es la cuantía de la pensión de sus padres?
3. ¿A qué edad se jubilaron sus padres (Padre/madre)?
4. ¿Ellos lo apoyan económicamente o usted a ellos?
5. ¿Crees que ahora es más difícil o más fácil obtener una pensión (con respecto a tus padres)?
6. ¿en cuanto al monto de la pensión, cree usted que las pensiones de ahora son más generosas o menos generosas?
7. ¿Cuándo tú seas adulto mayor quien crees que cuidará ti cuando lo necesites?

8. ¿Tú cuidas a tus padres o a algún familiar?
9. ¿Si hay un adulto mayor en la familia que requiere cuidados (padre, madre, etc.) como se organizan para cuidarlo?
10. ¿Cómo crees que será tu vejez en relación con la de tus padres?

VII. Percepción de la vejez y esperanza de vida

- 1) Si digo la palabra vejez ¿qué es lo primero que viene a tu mente?
- 2) ¿a partir de qué edad crees que inicia esa etapa de la vida?
- 3) ¿Cómo piensas que será tu vida a los 60 años?
- 4) ¿Cómo crees que será tu vida a los 70 años?
- 5) ¿Hasta qué edad crees que vas a vivir, y porque?
- 6) ¿Hasta qué edad te gustaría vivir y por qué?

VIII. La salud subjetiva

- 1) ¿Cómo consideras tu estado de salud actualmente?
- 2) ¿Padeces alguna enfermedad crónica/discapacitante?
- 3) ¿Crees que en los próximos años tu salud puede ser un impedimento para que continúes trabajando?
- 4) ¿Hasta que edad crees que tu salud te permitirá seguir trabajando?

- 5) ¿En el área dónde te desempeñas laboralmente, hay adultos mayores trabajando?
- ¿Qué actividades realizan?

IX. Ingreso/Gasto

- 1) ¿Considera que su ingreso actual es suficiente para cubrir sus gastos y las necesidades de su familia?
- 2) ¿Qué cree que pasaría y como se sentiría si su ingreso se redujera en una cuarta parte, es decir, si dejara de percibir \$ _____?
- 3) ¿Qué cree que pasaría y cómo se sentiría si se quedara con la mitad de su ingreso?, o sea \$ _____
- 4) ¿Qué cree que pasaría y cómo se sentiría si le redujeran el 70% de su ingreso?, o sea \$ _____
- 5) ¿Crees que al llegar a la vejez (60 años o más) necesitarás el mismo ingreso, menos ingreso o más ingreso. Porque?

X. Ingreso/Gasto

- 6)Cuál es el ingreso mensual del hogar? _____
- 7) 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:

- a) Trabajo
- b) Pensiones jubilaciones
- c) Renta de vivienda o bien inmueble
- d) Apoyo del gobierno
- e) Transferencias
- f) otros ingresos

8) Distribución del gasto corriente del hogar. ¿Cuánto gastas en?

- a) Alimentos _____
- b) Bebidas y tabaco _____
- c) Transporte _____
- d) Educación _____
- e) Vivienda _____
- f) Energía _____
- g) Combustibles _____
- h) Cuidados y efectos personales _____
- i) Agua _____
- j) Vestido y calzado _____
- k) Cuidados de la salud _____
- l) Diversión _____
- m) Otros ¿cuáles? _____

Anexo 2. 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 3. Cuadro resumen de trabajadores y trabajadoras entrevistadas

	Alías	Edad (años)	Ocupación	Sector	Municipio de residencia	Rango de Ingreso*
1	Ruth	40	Empleada Profesionalista	Servicios (Créditos)	Hermosillo	Alto
2	Gustavo	39	Empleado profesionalista	Transporte	Hermosillo	Alto
3	Julio	42	Empleado Profesionalista	Comercio	Cajeme	Alto
4	Edith	39	Empleada profesionalista	Servicios (Financieros)	Hermosillo	Alto
5	Rafael	38	Empleado	Servicios (Telefonía)	Hermosillo	Medio
6	Samuel	52	Operario	Construcción	Hermosillo	Medio
7	Paco	31	Empleado Profesionalista	Servicios (Jurídicos)	Hermosillo	Medio/Alto
8	Pedro	28	Operario	Minería	Cananea	Medio
9	<u>Piti</u>	44	Empleado	Servicios (Casino)	Nogales	Medio
10	Nave	31	Operario	Minería	Cananea	Medio
11	Daniel	35	Empleado profesionalista	Maquilador	Nogales	Medio
12	Francisco	30	Empleado	Servicios (Fumigación)	Guaymas	Medio
13	Eloy	28	Empleado	Maquilador	Empalme	Bajo
14	Rosana	29	Empleada	Comercio	Cajeme	Bajo
15	Cristina	32	Empleada	Maquilador	Guaymas	Bajo
16	Luz	54	Operaria	Servicios (Limpieza)	Hermosillo	Bajo
17	Lupita	42	Empleada	Comercio	Cananea	Bajo
18	Mary	33	Empleada	Servicios (Seguridad Privada)	Guaymas	Bajo
19	Nora	32	Empleada	Servicios (Guardería)	Empalme	Bajo
20	Vicente	62	Empleado	Servicios (Seguridad Privada)	Hermosillo	Bajo

(*) Para la determinación de Rangos de Ingreso se utiliza el salario mínimo (SM) quedando como sigue: Bajo (hasta 2SM); Medio (de 2 a 5 SM); Alto (Más de 5SM).