

Las mujeres y los nuevos sistemas de pensiones en México

MARÍA LUISA GONZÁLEZ MARÍN, PATRICIA RODRÍGUEZ
Y NADIMA SIMÓN DOMÍNGUEZ*

RESUMEN: En México se instauró hace una década un sistema de pensiones privadas, terminando con la solidaridad intergeneracional para los trabajadores del sector privado. Ésta fue una reforma acorde con el modelo económico que restringe la participación del Estado en la economía. Al instaurarse este sistema no se consideró que las mujeres mexicanas se enfrentan a condiciones de desigualdad en el mercado laboral, que reciben ingresos bajos, menores prestaciones laborales y despidos frecuentes. Si bien en el anterior sistema de solidaridad intergeneracional, las mujeres trabajadoras no se jubilaban con pensiones que les ofrecieran un retiro digno, al menos su monto estaba garantizado por el propio sistema de seguridad social.

ABSTRACT: A decade ago, a private pensions system was established in Mexico, thereby putting an end to intergenerational solidarity for workers in the private sector. This reform was based on the economic model that restricts state participation in the economy. Those that implemented this system failed to consider the fact that Mexican women face unequal conditions in the labor market, and earn a lower income, with fewer job benefits and frequent dismissals. Whereas during the previous system of intergenerational solidarity, female workers did not retire with pensions that guaranteed them a decent retirement, at least the amount they drew was guaranteed by the social security system.

Palabras clave: trabajo femenino, pensiones, reforma a la seguridad social, desigualdad de género.

Key words: female work, pensions, social security reform, gender inequality.

* Las autoras son respectivamente: investigadora del Instituto de Investigaciones Económicas de la Universidad Nacional Autónoma de México

INTRODUCCIÓN

En 1997, México llevó a cabo la sustitución del sistema de retiro basado en el apoyo intergeneracional por el de capitalización individual. Este sistema se aplicó a los trabajadores afiliados al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), que concentra a la mayoría (80%) de los trabajadores del sector privado con seguridad social. Entre los argumentos para justificar la privatización, se afirmaba que el IMSS no podía soportar por más tiempo la carga de las pensiones, que el Estado enfrentaba utilizando recursos públicos (aportados por la vía fiscal por afiliados y no afiliados), y por lo tanto era un sistema regresivo, como lo plantea Ham (2003: 239): “Debido a la falta de universalidad de la cobertura y a las diferencias de seguridad social, en términos redistributivos del ingreso, la seguridad social es un esquema regresivo a favor de quienes tienen empleo formal y en gran parte a costa de los más necesitados”.

Otras argumentaciones hicieron hincapié en que las condiciones sociales y económicas en que surgió este sistema habían cambiado, la población envejece, la esperanza de vida aumenta y la relación entre los trabajadores activos y los pensionados había disminuido. En 2002 había 3.4 trabajadores activos por cada jubilado, en 2010 habrá 2.0 y en 2020 sólo 1.3. Todos estos elementos hacían inviable el sistema de reparto intergeneracional. Además, como es común en estos casos, se ponían ejemplos de éxito en otros

(gmarin@servidor.unam.mx); académica del Instituto de Investigaciones Económicas de la Universidad Nacional Autónoma de México (patrod@servidor.unam.mx), y profesora titular de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Nacional Autónoma de México (nadimasimon@prodigy.com).

países con la privatización de sus sistemas de pensiones y se prometían mejores pensiones al final de la vida laboral.

Lo que no se mencionó fue la existencia de graves desigualdades en el mercado de trabajo entre hombres y mujeres, que forzosamente impactarían en el tipo y monto de las pensiones. Los que propusieron este nuevo sistema consideraban que no había discriminación de género, ya que se trataba por igual a trabajadores y a trabajadoras. Pocas voces se opusieron a esta visión del problema y sólo algunos académicos basados en las experiencias de Chile alertaron sobre el peligro que se cernía sobre las mujeres.

En Chile, después de 14 años de funcionamiento del sistema de capitalización, “se sabe que la situación de las mujeres será peor que la de los hombres debido a que aquéllas tienen más lagunas previsionales; se jubilan antes (de los 60 años), tienen una mayor esperanza de vida y sus remuneraciones gravables son 25% más bajas que las de los hombres” (Ruiz, 1996: 708).

Según cálculos de Alberto Valencia, una mujer en Chile que gane dos salarios mínimos (SM) obtendrá al final de su vida laboral los siguientes resultados: si trabajó 40 años su pensión será 64.8% de su sueldo, si trabajó 30 años obtendrá 35.4% y con 20 años 15.9%; en estos dos últimos casos no alcanzará la pensión mínima (Valencia: 2006).

Sin embargo, tanto los detractores como los impulsores del nuevo sistema no se han ocupado de estudiar con suficiente profundidad las consecuencias para las mujeres. Por ejemplo, no se toman en cuenta en los cálculos actuariales ciertas características particulares de las mujeres, como son: salarios bajos, interrupciones en la vida laboral, inestabilidad en el empleo, segregación profesional, poca cobertura previsional y mayor esperanza de vida. Factores que impactan las posibilidades de retiro de las mujeres.

Ante esta situación, nos propusimos en este trabajo presentar algunos efectos que la privatización de los sistemas de pensiones tendrá sobre las condiciones en que se jubilarán las trabajadoras mexicanas afiliadas al IMSS.

LAS MUJERES Y EL MERCADO LABORAL

México en las últimas dos décadas ha experimentado grandes cambios económicos que se visualizan en el mercado laboral. La disminución de la intervención estatal en la economía, la reducción de los presupuestos para seguridad social, la instauración del sistema de pensiones privadas con cuentas individualizadas, la flexibilización de las nuevas formas de contratación, bajo la existencia de sindicatos institucionalizados y burocratizados, definen un mercado de trabajo estratificado, con un predominio del mercado laboral informal, donde las mujeres continúan a la zaga al ser contratadas de manera eventual, obtener salarios más bajos y menores prestaciones que el promedio de la población ocupada. Lo que afecta su nivel de vida presente, pero de manera definitiva también su futuro.

Debemos enmarcar la reforma de pensiones en un contexto general de integración internacional económica de México, donde sobresalen la reforma financiera y la de apertura comercial. Ambas han derivado en una flexibilidad laboral de hecho y en la transferencia de la propiedad de las principales instituciones financieras al capital internacional, que son las que actualmente manejan el ahorro nacional, incluyendo el ahorro forzoso que significa el nuevo sistema de pensiones privadas.

La incorporación masiva de las mujeres mexicanas al mercado laboral es relevante desde la década de los años

ochenta del siglo pasado, profundizándose aceleradamente hasta la actualidad. En términos generales, la población femenina representa más de la mitad del total de la población mexicana. A pesar de esta representación, su incorporación al mercado de trabajo apenas alcanza 37.5% de la población económicamente activa (PEA) en el 2007 (INEGI: 2007).

La integración de las mujeres al mercado laboral responde a diversas condiciones económicas y sociales: por una parte, la economía mexicana desde 1982 ha presentado un inestable y bajo crecimiento del producto, básicamente por la puesta en marcha de políticas económicas restrictivas, que definieron como objetivo prioritario mantener estabilidad de precios (la meta inflacionaria de hace 25 años fue lograr inflaciones de un dígito; actualmente es mantenerla alrededor de 3.0%), lo que ha generado la baja constante de los salarios reales, orillando a muchas mujeres a integrarse al trabajo salarial bajo condiciones económicas y sociales más desventajosas que las de los varones. Por otra parte y paralelamente, a partir de los años sesenta existió una creciente participación de la población femenina en los distintos niveles de escolaridad, fenómeno que explica la mayor capacitación e interés de las mujeres por integrarse al mercado de trabajo, aun cuando las condiciones en la que lo hacen no sean óptimas.

La maternidad y el cuidado de los hijos, tareas asignadas por la sociedad exclusivamente a las mujeres, convierten a estas actividades necesarias para la reproducción de la especie y el avance socioeconómico en desventajas para ellas, y especialmente para aquellas que tienen un empleo precario.

Un elemento básico en el estudio del empleo femenino es el hecho de que las mujeres mayoritariamente se incorporan al sector terciario, 77.4% del total de la población ocupada femenina en 2007, y en especial en el comercio, 27.3%. Por las características propias de informalidad de esta actividad,

los empleados que trabajan en este sector carecen de seguridad social; sólo 33.5% la tiene (INEGI, 2007).

Las viejas estructuras sindicales también se han convertido en obstáculos para hacer respetar las leyes laborales a los empleadores, así como las reivindicaciones mínimas de mejoras económicas, laborales y sociales para las mujeres trabajadoras del sector formal; esto al paso de los años se verá reflejado en el tipo y monto de las pensiones que recibirán.

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

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

2. El monto del salario será un elemento básico para obtener una pensión digna. Al respecto, en 2007, 61.1% de las mujeres ocupadas recibía un salario que por su monto no era mayor de tres SM, a todas luces insuficiente para obtener una pensión mayor a dos SM, si todas estas trabajadoras gozaran de prestaciones sociales. Si vemos a las mujeres ocupadas de acuerdo con su nivel de ingreso y con el tipo de prestaciones a que tienen acceso, nos encontramos

con que a medida que los salarios son más bajos, los derechos a gozar de prestaciones sociales completas son menores. Por ejemplo, entre las mujeres que ganan menos de un SM, sólo 2% tiene derecho a prestaciones sociales y acceso a instituciones de salud; mientras que entre las que tienen ingresos superiores a cinco SM, 16% obtiene prestaciones completas. Sin embargo, el grueso de las trabajadoras que cotizan a la seguridad social está entre uno y tres SM (51%). Estos datos explican en buena medida la verdadera causa de que las pensiones de las mujeres sean tan raquíticas.

3. La discriminación salarial que sufren las mujeres en casi todas las actividades y profesiones en que trabajan, ha sido una constante a lo largo de los años. Combatir esta discriminación representa una tarea sumamente difícil, a pesar de lo que establece la Ley Federal del Trabajo y de las luchas de las organizaciones de mujeres. Esto es así porque todavía la sociedad, y en particular los patrones, consideran que los ingresos de las mujeres son un complemento al salario familiar, no el sostén de la familia; ese lugar se le otorga al hombre, aunque la realidad muestre el aumento de los hogares con jefatura femenina. En 1990, del total de hogares, 17.3% estaba encabezado por mujeres y en 2005 el porcentaje había subido a 23%.

4. Las mujeres ocupadas se concentran en las actividades y profesiones de más baja remuneración. Las mujeres se ocupan principalmente como comerciantes (26.3%), dentro de las cuales, las que ganan menos de uno a dos SM representan 50%.

5. El porcentaje de mujeres ocupadas sin derecho a prestaciones sociales ha tendido a aumentar: en 1991 sólo 24.4% estaba en esta situación y para 2007 había alcanzado 56%. Es importante llamar la atención sobre el gran

crecimiento de la mano de obra femenina que ha quedado fuera de la seguridad social. Naturalmente que la falta de prestaciones sociales forma parte de la política utilizada por los empresarios para reducir costos.

6. Se calcula que 34% de las mujeres ocupadas tenía interrupciones por maternidad o por cuidado de personas durante su vida laboral. Además, en 2005, 38% de las trabajadoras tenía una jornada inferior a 35 horas a la semana, lo que llevaría a suponer que desempeñaban trabajos eventuales y/o estaban en el mercado informal. También sucede que se contrata a mujeres en jornadas flexibles cuya duración depende de las cargas de trabajo o de las necesidades de la empresa, y por lo tanto no reciben las prestaciones mínimas de la ley laboral vigente.

7. Las mujeres son las primeras en ser despedidas cuando hay recorte de personal, además las que más dificultades tienen para obtener un empleo en el sector formal y con buenos ingresos. De ahí que la tasa de desempleo es más alta entre las mujeres que entre los hombres. Los despidos y la falta de oportunidades de obtener un empleo llevan forzosamente a interrupciones en la seguridad social, y por tanto se afectan las posibilidades de cumplir los requisitos que marca la ley para tener derecho a una pensión. En la nueva ley del IMSS se establecen 1 250 semanas.

8. Las mujeres tienen una esperanza de vida de 77.2 años, mientras que los hombres apenas alcanzan los 72 años, diferencia que se va a convertir en una desventaja para las mujeres cuando se tenga que comprar un seguro de retiro, ya que las aseguradoras toman como base de cálculo de esperanza de vida la que da el Consejo Nacional de Población (Conapo).

9. Una característica importante de la población femenina pensionada es que la mayoría disfruta de una pensión no

laboral (74.3%), a la que tienen derecho por ser dependientes del trabajador, sobre todo viudas, en cuyo caso está más de 50%. Esta situación muestra claramente el papel subordinado de las mujeres; su derecho a una pensión depende de su estado conyugal y de la relación con el hombre.

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

Bajo las condiciones de la economía nacional, la mayoría de los trabajadores no pueden aspirar a una pensión digna, pero en el caso de las mujeres, la situación se torna más difícil pues las características con las que se incorporan al mercado de trabajo las condenan de entrada a obtener, en el caso de las “privilegiadas”, una pensión que apenas les alcanzará para vivir con muchas privaciones, por lo que seguirán dependiendo de los hijos, el marido u otros familiares en la última etapa de su vida.

PRINCIPALES SISTEMAS DE PENSIONES

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

La solidaridad intergeneracional está en el corazón del sistema” (Guillén, 2000: 7).

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

Debido a esa dependencia familiar, las mujeres están sujetas a diversas formas de maltrato, de las cuales las más reconocidas son: atención inadecuada, abuso financiero disfrazado, maltrato físico, aislamiento social y reclusión y maltrato emocional (Azoh, 2002). Según cifras del INEGI (2007), 18.4% de las mujeres mayores de 60 años han sido maltratadas, y los principales agresores son los hijos (58.7%) y las hijas (53.1%), después vienen otros parientes. Las agresiones más sentidas por estas mujeres están relacionadas con la humillación a que se ven sometidas, como dejarles de hablar (60.7%), dejarlas solas (50.2%), sufrir gritos e insultos (35.1%), hacerlas sentir que son un estorbo (21.2%) y otras. La falta de una pensión que les permita vivir con dignidad y el hecho de carecer de atención médica, son factores que acrecientan el ambiente de rechazo que viven las mujeres adultas mayores de 60 años.

La alternativa para que exista una independencia económica de los viejos es sólo a través de las pensiones, porque en México no existe el seguro universal de vejez; sólo la ciudad de México ofrece a las personas de 70 años y más, una pensión de 730 pesos mensuales. En 2006, el gobierno federal otorgó pensiones de 250 pesos mensuales a adultos mayores de familias inscritas en el programa Oportunidades y a principios de 2007, se aumentó a 500 pesos.

LAS PENSIONES EN EL IMSS ANTES Y DESPUÉS DE LA REFORMA DE 1997

Del sistema de reparto con beneficios definidos al sistema de capitalización individual

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

Los fondos de pensiones crecieron y se convirtieron en una fuente de financiamiento para otro tipo de actividades y gastos. Un porcentaje importante de estos fondos se utilizó en financiar la construcción de hospitales, teatros, gastos de maternidad y otras cosas. Según Roberto Ham Chande,

los cálculos y recomendaciones actuariales se afinaron y se adecuaron más a las condiciones biométricas y sociales del país, pero sin evitar que prevalecieran otros criterios externos a la esencia de la seguridad social. Uno de estos elementos fue aumentar niveles de beneficio sin modificar aportaciones al IMSS; otro fue incrementar onerosas e injustificadas prestaciones contractuales a los empleados del IMSS (Ham, 2003: 242).

También hay que mencionar que una buena cantidad de recursos se utilizó con fines políticos, haciendo a un lado los objetivos de garantizar la seguridad social.

El cambio de modelo económico a partir de los años ochenta provocó el aumento de la desigualdad social, el crecimiento del sector informal y la aplicación de los nuevos modelos de contratación que excluyen la seguridad social. A todos estos elementos que propiciaban el deterioro del sistema de beneficios definidos se agregó la tendencia al envejecimiento de la población, y el resultado fue terrible para los jubilados.

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

Las pensiones pagadas antes de que entrara en vigor la Ley de 1997, y que continúan pagándose para aquellos trabajadores que estaban próximos a la jubilación no rebasan, en ninguno de los tres niveles de antigüedad considerados: 20, 30 y 40 años, los tres mil pesos mensuales (equivalentes a dos SM). Si como vimos la mayoría de las mujeres está en este rango de ingresos, la situación en el antiguo sistema era de gran precariedad para ellas.

Esta cuestión fue aprovechada para convencer a los trabajadores de que con el nuevo sistema se les garantizaban mejores condiciones de retiro, ya que su fondo acumulado iba a ser invertido y ganaría intereses.

Uno de los argumentos más socorridos para este cambio en el sistema de pensiones fue la enorme carga que los pensionados tendrían sobre el trabajador activo. Se señaló que

las proyecciones mostraban que de mantenerse las tendencias actuales, para el año 2050 la carga de los pensionados sobre los trabajadores haría inviable el sistema de pensiones del IMSS. El derecho de los trabajadores a una pensión no podría cumplirse.

Incluso, algunos investigadores señalaron que aunque se hubieran manejado las contribuciones y reservas con toda propiedad administrativa, actuarial y financiera, los recursos habrían sido insuficientes ante lo empinado de la cuota que se enfrenta (Ham, 1993: 36).

Para que el sistema de reparto funcione necesita que la seguridad social se extienda a todos los trabajadores, incluso a los campesinos, pues de no ser así se convierte en una simple “red de seguridad”, es decir, se confiere sólo cierto tipo de prestaciones a grupos seleccionados de la población, sin que esto represente un derecho social.

Aunque el sistema no contemplaba las frecuentes interrupciones en la vida laboral de las mujeres, el hecho de otorgar las pensiones cuando se hubiera trabajado 500 semanas, les permitía contar con una pensión, equivalente a un salario mínimo, después de aproximadamente 10 años de cotización.

En 1994, la cuantía de las pensiones por cesantía y vejez a personas mayores de 60 años era, en promedio, para las mujeres de 515 pesos y para los hombres de 530 pesos. Si comparamos la situación diez años después, en 2004, vemos que la situación del jubilado había mejorado muy poco.

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

Conforme avanzaron los años y con ellos las políticas neoliberales, la situación de las mujeres empeoró. Los jubilados, a través de sus diversas organizaciones, empezaron a salir a la calle a protestar y exigir aumentos a las pensiones. Después de varios años de lucha, la Cámara de Diputados autorizó que el monto mínimo de una pensión fuera equivalente a un SM.

Privatización de la seguridad social. Sistema de capitalización individual (SCI)

La previsión social fue señalada como una de las principales causas del déficit fiscal y esto, entre otras razones, se ha utilizado para su transformación.

A partir de 1997 se privatizaron las pensiones para los trabajadores derechohabientes del IMSS. Las nuevas reformas son obligatorias para los que se afilien por primera vez a ese Instituto.

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

México escogió un sistema parecido al de Chile: los trabajadores “eligen” el tipo de pensiones y los riesgos de invertir sus aportaciones. El Estado garantiza una pensión mínima, equivalente a un salario mínimo.

En el nuevo esquema las pensiones son de cinco tipos:

a) Cesantía y vejez, a través de la cual se tendrá derecho a esa pensión cuando se hayan cumplido 60 años (cesantía

por edad avanzada) y 65 años (vejez), es decir, después de haber acumulado 1 250 semanas de cotización al IMSS. En el sistema anterior se requerían 500 semanas de cotización.

b) Retiro programado, que es la pensión que recibirá el asegurado si opta por la entrega mensual de una parte de su ahorro acumulado mientras éste tenga saldo. El monto dependerá de los recursos acumulados y de la esperanza de vida del jubilado. Cada año se calculará una anualidad, que se dividirá entre 12 para dar el monto mensual.

Esta opción tiene las siguientes características:

- Se mantiene la cuenta individual y se invierte en una sociedad de inversión especializada.
- Se cobrará una comisión por su administración.
- La Administración de Fondos para el Retiro (AFORE) administra los recursos, el trabajador asume el riesgo de sobrevivencia y financiero.
- No pierde la propiedad de los recursos al fallecer.

Cuando se afirma que el trabajador asume el riesgo de sobrevivencia, en realidad se quiere decir que el individuo tiene que calcular con exactitud cuántos años espera vivir, porque puede correr “el riesgo de vivir más allá de la esperanza media de vida considerada” (Guillén, 2000: 13). En el caso de las mujeres jubiladas, ya que tienen una esperanza de vida mayor que la de los hombres, el sistema parece castigarlas por sobrevivir más años que ellos.

c) Renta vitalicia. Para recibir esta pensión, el trabajador firma con una compañía de seguros un contrato para obtener un pago periódico desde el momento de su ejercicio hasta su muerte. En este caso, el trabajador tiene la obligación de contratar un seguro de sobrevivencia* para sus beneficiarios

* Seguro de sobrevivencia, aquél que se contrata por los pensionados por riesgos de trabajo, por invalidez, por cesantía en edad avanzada o por

en caso de que fallezca. “El asegurado no podrá optar por la alternativa señalada si la renta mensual vitalicia a convenirse fuera inferior a la pensión garantizada” (Ley del Seguro Social, 1997).

d) Pensión por riesgo de trabajo e invalidez. El primer tipo de pensión la otorga el IMSS por incapacidad parcial o permanente; se necesita que esta institución lo califique como riesgo de trabajo. Por invalidez, el trabajador podrá disponer de su ahorro acumulado, siempre y cuando haya cotizado 150 semanas; de no reunir este requisito podrá retirar sus fondos en una sola exhibición.

e) Viudez. Cuando el asegurado fallece, la ley contempla que las viudas tendrán derecho sólo a 90% del ahorro. En el sistema anterior era de 100%.

En el sistema de capitalización individual el monto de la pensión depende de la cantidad acumulada a lo largo de la vida laboral; por este motivo las mujeres saldrán perjudicadas, ya que tienen menores salarios, mayores interrupciones en su periodo de cotización a la seguridad social y se jubilan a edades más tempranas que los hombres. Además, en el caso de las mujeres la inestabilidad del empleo se incrementa por el rechazo a ser empleadas o el despido cuando están embarazadas. En la nueva ley, se limitó la responsabilidad del IMSS en el pago de incapacidades por embarazo, haciendo responsable al patrón en caso de que contrate mujeres embarazadas.

Respecto a la mayor esperanza de vida para las mujeres, Partida (2003) muestra en un estudio el efecto que tiene el descenso de la mortalidad en el nuevo plan de pensiones de

vejez, con cargo a los recursos de la suma asegurada, adicionada a los recursos de la cuenta individual a favor de sus beneficiarios para otorgarles la pensión, ayudas asistenciales y demás prestaciones en dinero previstas en los respectivos seguros, mediante la renta que se les asignará después del fallecimiento del pensionado (Ley del Seguro Social de 1997).

México. Señala que aún en los mejores escenarios, un trabajador nacido en 1965 “no alcanza a comprar la pensión mínima garantizada, aunque haya cotizado el tiempo suficiente para sufragar su costo” (Partida, 2003: 18).

Debemos reiterar que con la nueva ley las mujeres son las más afectadas porque viven más años, tienen más interrupciones en su vida laboral y sus salarios son más bajos, como veremos en los cálculos que aparecerán en el siguiente apartado.

LAS POSIBILIDADES DE RETIRO DE LAS MUJERES. ALGUNOS CÁLCULOS SOBRE EL MONTO DE SU PENSIÓN

En este apartado se presentan algunos cálculos con los que se pretende mostrar que con la Ley del Seguro Social vigente a partir de 1997, las pensiones se han visto disminuidas, particularmente las de las mujeres, cuando se calcula dicha pensión considerando su esperanza de vida.

Con la Ley del Seguro Social de 1973 (aplicable únicamente para trabajadores en la etapa de transición a que dio lugar la reforma), para obtener una pensión por vejez se requería tener como mínimo 500 semanas de cotización y 65 años de edad. Bajo esta Ley, la pensión vitalicia se calculaba con 70% del promedio del salario base de cotización (SBC) obtenido en los últimos cinco años. Este porcentaje iba aumentando en función del número de semanas cotizadas. En el cuadro 1 se presenta de manera aproximada dicho incremento.

Con la entrada en vigor de la Ley del Seguro Social de 1997, el número mínimo de semanas para obtener una pensión por vejez aumentó de 500 a 1 250 y la edad requerida para pensionarse se mantuvo en 65 años. Como ya se

CUADRO NÚM. 1

CÁLCULO DE LA PENSIÓN VITALICIA CON 65 AÑOS DE EDAD
(LEY DEL SEGURO SOCIAL DE 1973)

<i>Número de semanas cotizadas</i>	<i>Monto de la pensión sobre el promedio del SBC de los últimos cinco años</i>
500	70 %
1 250	85 %
1 560	90 %
1 820	95 %

mencionó, a partir de 1997, los recursos destinados al ahorro para el retiro, cesantía o vejez (cuotas y aportaciones tripartitas del patrón, del gobierno federal y de los trabajadores), se deben administrar en una cuenta individual abierta a nombre de los trabajadores en instituciones financieras denominadas AFORES, quienes cobran por ello una comisión sobre el salario base de cotización de los trabajadores. En éstas también se depositan las aportaciones del patrón al Fondo Nacional de la Vivienda (5% del SBC), las cuales son canalizadas al Infonavit, y en caso de no ser utilizadas por el trabajador para adquirir una vivienda, se suman al fondo acumulado de la cuenta individual de los trabajadores en las AFORES. Éstas invierten el ahorro de los trabajadores a través de Sociedades de Inversión Especializadas de Fondos para el Retiro (SIEFORES), las cuales deben obtener los mejores rendimientos financieros en las cuentas individuales de los trabajadores.

ESTIMACIÓN DE LAS PENSIONES
CON LA LEY DEL IMSS DE 1997

a) Retiros programados

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

Para ilustrar lo anterior, se presentan en los cuadros 2 y 3 diferentes situaciones hipotéticas de pensiones para hombres y mujeres. Los cálculos se hicieron considerando un rendimiento anual de 5%, a pesos con el mismo poder adquisitivo, con una comisión que cobran las AFORES de 1.5% y no se retira el fondo para la vivienda.

Cabe destacar que este tipo de pensión no considera que los trabajadores podrían vivir más allá de la esperanza de vida y entonces quedarían desprotegidos. En el cuadro 3 se presenta el cálculo del número de años que un trabajador puede disfrutar de una pensión consistente en el último SBC, considerando diferente número de semanas de cotización y los mismos supuestos mencionados para tasa de rendimiento y comisión.

CUADRO NÚM. 2

PENSIONES CON RETIROS PROGRAMADOS COMO PORCENTAJE
DEL SALARIO BASE DE COTIZACIÓN SEGÚN EL NÚMERO DE SEMANAS
QUE LOS TRABAJADORES COTIZARON

(Ley del Seguro Social de 1997)

	<i>Hombres</i> <i>Sobre el último</i> <i>SBC durante 5 años</i>	<i>Mujeres</i> <i>Sobre el último SBC</i> <i>durante 10 años</i>
1 250 semanas (24 años) y 65 años de edad	105.40%	59.30%
1 560 semanas (30 años) y 65 años de edad	158.40%	89.10%
1 820 semanas (35 años) y 65 años de edad	216.50%	121.80%

SBC: salario base de cotización.

CUADRO NÚM. 3

NÚMERO MÁXIMO DE AÑOS DE LAS PENSIONES,
EN FUNCIÓN DEL NÚMERO DE SEMANAS COTIZADAS

<i>Número</i> <i>de semanas</i> <i>cotizadas</i>	<i>Número</i> <i>de años</i> <i>cotizados</i>	<i>Máxima duración del</i> <i>tiempo que un trabajador recibiría</i> <i>una pensión igual al último SBC</i>
1 250	24	5.31 años
1 560	30	8.63 años
1 820	35	13.10 años

b) Renta vitalicia

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

del monto de las pensiones vitalicias, calculamos que éstas en ningún caso serán mayores de 45% del último SBC. Este porcentaje corresponde a una esperanza de vida de 80 años que es posible que la población femenina alcance en el corto plazo (para el cálculo de este porcentaje se utilizaron los mismos supuestos de los ejemplos de retiros programados).

c) Pensión mínima garantizada

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

Puede ser que los trabajadores opten por recibir menos monto de su pensión, a cambio de tener la seguridad de que durante el resto de su vida podrán disponer de una cantidad mensual, aunque sea mucho más pequeña de lo que ganan actualmente. En caso de que así lo deseen, pueden optar por una pensión vitalicia en función de su monto acumulado en la AFORE. Sin embargo, cuando los trabajadores ganan tres o menos SM, es muy probable que el monto de la pensión sea inferior a la mínima garantizada por el gobierno y, por tanto, éste tendrá que aportar la diferencia para garantizarle al trabajador la pensión equivalente a un salario mínimo vigente, el cual difícilmente le permitiría cubrir sus necesidades básicas.

Con los ejemplos anteriores puede estimarse que:

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

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

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

CONCLUSIONES

Los nuevos sistemas de pensiones no consideran los aspectos de género; siguen prevaleciendo los patrones tradicionales cuando se otorgan las pensiones. Las mujeres siguen siendo receptoras de una pensión por ser viudas, y los grupos de trabajadores(as) con más bajos ingresos no tienen ningún tipo de compensación a través de sus pensiones. El pobre, en el mejor de los casos, se jubilará con una pensión minúscula.

Las posibilidades de que una mujer se retire con una pensión digna son escasas tanto en el sistema de reparto como en el de capitalización. La única ventaja del viejo sistema estaba en que las mujeres podían obtener la pensión mínima con sólo 500 semanas de cotización y sabían con

anticipación el monto de su pensión. En este sentido, con las condiciones de inestabilidad laboral la reforma al sistema representa una pérdida importante.

La manera en que las mujeres se incorporan al mercado de trabajo las sitúa en desventaja desde el principio, ya que laboran en actividades y profesiones con baja valoración social, sus remuneraciones son menores, tienen frecuentes interrupciones en su carrera laboral y su esperanza de vida es mayor que la de los hombres, factores que actúan contra las mujeres trabajadoras. No se considera en el corto plazo la manera de revertir esta tendencia, por el contrario, la política de previsión social se encamina a convertir a los trabajadores en clientes de la banca o de la bolsa.

El sistema de capitalización individual no es una alternativa para garantizar a las mujeres una pensión siquiera igual a su último salario obtenido, salvo que trabaje más de 35 años; la mayor esperanza de vida se convierte en un elemento en contra del monto de su pensión, lo cual se muestra con los ejemplos que se señalan en el texto. En este punto puede observarse lo ajena que está la perspectiva de género en las personas que realizaron y aprobaron esta ley de seguridad social.

Las propuestas sobre la pensión universal de vejez, que favorecería a las amas de casa y a las trabajadoras en la informalidad, parecen cada vez más lejanas ante los recortes del gasto público. Los planes de pensión que revirtieran la tendencia discriminatoria hacia las mujeres parecen una ilusión, aunque se aplique en otros países. Las mujeres continuarán dependiendo de la familia para sobrevivir en la vejez, sin olvidar que un porcentaje de dichas mujeres son maltratadas física y psicológicamente por sus familiares, además de tener que trabajar para hacerse cargo de sus gastos o contribuir a aumentar los ingresos de la familia.

Existen diversas propuestas para mejorar la situación de los adultos mayores; una de ellas es la del investigador John Scott, del Centro de Investigación y Docencia Económicas (CIDE), quien afirma que “una pensión básica universal sería fiscalmente sostenible para el próximo medio siglo bajo una trayectoria razonable de crecimiento y permitiría eliminar la pobreza en la tercera edad sin las distorsiones y los errores que implicaría una pensión focalizada” (*Masiosare*, suplemento de *La Jornada*, 22 de enero de 2006).

Surge entonces la pregunta: ¿si las reformas al sistema de pensiones no se hicieron para favorecer al trabajador o trabajadora, a quién favorecen? La respuesta sólo puede ser una, al mercado financiero, ya que las AFORES obtienen jugosas ganancias del manejo de las cuentas de los asegurados.

BIBLIOGRAFÍA

- AZOH BARRY, José. *Maltrato familiar en edad avanzada. Estudio de caso en Nuevo León*. México, 28 de mayo de 2002, <<http://www.revmed.ural.edu.co/revistaspli/>>.
- CASON, Jim, y David Brooks. “Adiós al futuro. Fin del viejo sistema de pensiones”. *La Jornada en la Economía*, 12 de julio de 2004.
- CEEP. *Punto de Vista*, 3 de abril del 2006.
- GIMÉNEZ M., Daniel. *Género, previsión y ciudadanía social en América Latina*. Santiago de Chile: Serie Mujer y Desarrollo, CEPAL, julio de 2003.
- GUILLÉN ROMO, Héctor. “Hacia la homogeneidad de los sistemas de jubilación”. *Comercio Exterior*, núm. 1, vol. 50 (enero de 2000).
- HAM CHANDE, Roberto. “La insuficiencia de las pensiones por vejez”. *DEMOS* (1993).
- _____. *El envejecimiento en México: El siguiente reto de la transición democrática*. México: Grupo Editorial Miguel Ángel Porrúa, 2003.

- HERNÁNDEZ LICONA, Gonzalo. *Políticas para promover una ampliación de la cobertura de los sistemas de pensiones: el caso de México*. Santiago de Chile: Documentos de la CEPAL, serie Financiamiento del Desarrollo, núm. 107, enero de 2001.
- HOWARD, Georgina. “Gobierno de las empresas. Exigencia de cuentas claras”. *La Jornada en la Economía*, 12 de julio de 2004.
- IMSS. Informe al Ejecutivo Federal y al Congreso de la Unión sobre la Situación Financiera y los Riesgos del Instituto Mexicano del Seguro Social, México, 2003.
- INEGI. Encuesta Nacional de Empleo y Seguridad Social, 2004.
- INEGI. Encuesta Nacional de Empleo, 2003
- INEGI. Los hombres y mujeres de México, 2003.
- INEGI: Encuesta Nacional de Empleo, 2007.
- PARTIDA BUSH, Virgilio. “La transición demográfica y sus efectos en los sistemas de pensiones”. *Revista de Seguridad Social*, núm. 237, de la Conferencia Interamericana de Seguridad Social, 2003.
- ROBINSON, Derek. “Diferencias de remuneración entre los sexos según profesión”. *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 117, núm. 1, 1998.
- RODRÍGUEZ, Patricia. “Economía y género”. En *Mujeres y economía*. Colección: Textos breves de economía. México: Grupo Editorial Miguel Ángel Porrúa e Instituto de Investigaciones Económicas de la UNAM.
- RUIZ TAGLE, Jaime. “El nuevo sistema de pensiones en Chile, una evaluación preliminar”. *Comercio Exterior*, vol. 46, núm. 9 (septiembre de 1996).
- VALENCIA Alberto. “Reestructuración de los pilares de ahorro para el retiro”. Presentación en el Seminario Taller de Evaluación y Tendencias de los Sistemas de Pensiones en México, mayo de 2006, en el Instituto de Investigaciones Económicas de la UNAM, 2006.