

Equidad de género en el sistema pensionario en México

MARISSA R. MARTÍNEZ-PREECE ^a, MARIEM HENAINE-ABED ^a, CARLOS ZUBIETA-BADILLO ^a

^a Universidad Autónoma Metropolitana, Av. San Pablo No. 180, Col. Reynosa Tamaulipas, 02200 Delegación Azcapotzalco, México. E-mail: mrrmp@correo.azc.uam.mx, ham@correo.azc.uam.mx, czb@correo.azc.uam.mx

RESUMEN

Se analizan distintos aspectos de la situación de la mujer en el contexto de los sistemas de pensiones. Se examina la equidad de género a nivel internacional y conceptos, estereotipos y paradigmas de género que conducen al riesgo de pobreza en la vejez. Para el caso específico de México, se estudian aspectos claves de la situación demográfica, laboral, familiar y socio-económica de la mujer ante el reto de acumular, durante su vida activa, los recursos suficientes que le permitan tener acceso a un retiro digno. Se concluye que, en México, la situación de la población mayor de 65 años es precaria, y dentro de este contexto, la población femenina está expuesta a un riesgo de pobreza en la vejez aún mayor.

Palabras clave: Brecha de género en pensiones, equidad de género, sistemas de pensión, riesgo de pobreza en la vejez.

Gender Equality in Mexico's Pension System

ABSTRACT

An analysis is made of the situation of women facing retirement. Gender equality is the backdrop against which gender concepts, stereotypes and paradigms are studied to assess its impact on poverty risk in old age. Demographic, labor, family and social-economic indicators are used in order to estimate Mexicans women's possibility to accumulate, during their working life, enough economic resources to be able to achieve a secure retirement. A conclusion from the study is that the economic situation of Mexican's 65 years or older is precarious, furthermore, the female population faces an old age poverty risk even higher than their male counterparts.

Keywords: Gender Gap in Pensions, Gender Equality, Pension Systems, Poverty Risk in old Age.

Clasificación JEL: I38, J7, J32

Artículo recibido en noviembre de 2015 y aceptado en diciembre de 2015

Artículo disponible en versión electrónica en la página www.revista-eea.net, ref. e-34105

ISSN 1697-5731 (online) – ISSN 1133-3197 (print)

1. INTRODUCCIÓN

El rápido crecimiento de la población mayor de 65 años, debido a una conjunción de factores demográficos, como el descenso de la tasa de fecundidad y la disminución de la tasa de mortandad gracias a avances en la medicina y de la tecnología, impuso severas presiones sobre los sistemas pensionarios tradicionales. En el caso de México, al principio de la década de los noventa se estudiaron las futuras consecuencias de esta situación y se llegó a la conclusión que el sistema de reparto, también conocido como de beneficios definidos, sería inviable en el futuro cercano. Por tanto, en 1997, se optó por reemplazarlo con un sistema de contribuciones definidas administrado por el sector privado a través de un sistema de cuentas individuales.

Este nuevo sistema de cuentas individuales, enfrenta, además del reto de lograr que el sistema de pensiones del país sea sostenible, el propiciar las condiciones para que consiga ser suficiente, igualitario y que permita disminuir el riesgo de pobreza en la vejez. Metas difíciles de alcanzar en un sistema en donde el riesgo de obtener una pensión suficiente, recae, mayoritariamente, en los trabajadores y no en las finanzas públicas.

Dentro de este contexto, las presiones de una población cuyo sector de adultos mayores crece de manera acelerada afectan principalmente a los grupos más vulnerables, entre los cuales se encuentran las mujeres.

El objetivo de este trabajo es analizar la situación de la mujer y el sistema de pensiones en México y determinar si existe alguna brecha entre géneros en el ámbito de las pensiones. Este trabajo se dividió en tres partes. En la primera se examina la equidad de género a nivel internacional y la influencia de los conceptos, estereotipos y paradigmas de género que conducen al riesgo de pobreza en la vejez. En la segunda parte se estudia el caso específico de México, mediante indicadores claves que dan cuenta de la situación demográfica, laboral, familiar y económico-social de la mujer, y su situación de equidad. En la tercera parte se presenta un estudio en donde se calculan y contrastan diferentes escenarios de ahorro para el retiro, con el propósito de determinar la existencia, naturaleza y magnitud de la brecha de género en pensiones. Al final se ofrecen las conclusiones.

2. BRECHA DE GÉNERO A NIVEL INTERNACIONAL

La pobreza en la vejez es uno de los principales problemas a los que se enfrentan las naciones y constituye uno de los elementos que afectan en mayor medida la posibilidad de constituir sociedades prósperas y justas.

Para resolver, o al menos tratar de aliviar esta deplorable condición, se han creado diversos sistemas de pensiones, que tienen como fin el proveer recursos económicos suficientes para garantizar un nivel de vida digno en la vejez.

La historia de los sistemas de pensiones ha sido larga y muy diversa entre las diferentes naciones del mundo, atendiendo a sus características históricas, socio-económicas, culturales y financieras, sin embargo, en todos los sistemas que se han venido diseñando e implementando, se hace evidente la disparidad que existe entre los recursos disponibles para mujeres y aquellos a los que los hombres tienen acceso.

Si bien han existido esfuerzos por parte de varias naciones para crear previsiones que garanticen igualdad de condiciones para mujeres y hombres, en realidad existe una gran desigualdad en cuanto a los recursos a los cuales tienen acceso las mujeres y los hombres en la vejez (Burkevica *et al.*, 2015) exponiendo a las mujeres de la tercera edad a mayores riesgos de padecer pobreza.

Al enfrentar mujeres y hombres diferentes condiciones, se crea una brecha de género en pensiones, la cual sin embargo no es solamente producto de las condiciones específicas pertinentes al sistema de pensión, sino que incluye y es resultado de las desigualdades de género a las que se ven sometidas las mujeres durante toda su vida. Así, la brecha de género en pensiones, se puede analizar como la suma de las desigualdades de género a lo largo de toda una vida, incluyendo diferencias en el curso de la misma, como podrían ser las penalizaciones por maternidad, mercado de trabajo segregado, normas sociales y estereotipos generales (Burkevica *et al.*, 2015).

Por tanto, para poder crear un sistema de pensiones justo, es necesario considerar cómo la brecha de género en pensiones, se relaciona con las desigualdades de género en la sociedad en general.

De acuerdo con el reporte de las Naciones Unidas titulado *Progress of the World's Women 2015-2016. Transforming Economies, Realizing Rights* (UN Woman, 2015), a nivel mundial, tres de cada cuatro hombres mayores de 15 años forman parte de la población económicamente activa, comparados con el 50% de las mujeres en edad laboral. Considerando la población con trabajo, las mujeres constituyen dos tercios del total de personas que trabajan en negocios familiares sin recibir remuneración. En todo el mundo, las mujeres perciben un salario diferente por igual trabajo y en promedio los ingresos que perciben las mujeres por su trabajo es 24% inferior al de los hombres, sin embargo, las mujeres trabajan más en promedio que estos últimos, realizando casi 2,5 veces más trabajo no remunerado: doméstico y de cuidados a personas dependientes. Por lo anterior, las mujeres en total trabajan un mayor número de horas que los hombres al combinar las horas dedicadas al trabajo remunerado con el que no lo está.

Por otra parte, las mujeres tienen menor acceso a las medidas de protección social, en casi todos los países. Las probabilidades de las mujeres de obtener una pensión por vejez son menores que las de los hombres, y cuando las obtienen, sus montos son menores, por ejemplo, en Francia, Alemania, Italia y Gre-

cia, en promedio la pensión de las mujeres es alrededor de 30% menor que la de los hombres.

En Japón en 2010, el pago mensual en uno de los mayores programas de pensiones del país, era alrededor de 60% mayor para los hombres, comparada con la que recibían las mujeres (Takayama, 2013)

En la Unión Europea en 2012, existía una brecha de género en pensiones promedio de 38%, y a pesar de las diferencias entre los sistemas de pensión en los países miembros de esta comunidad, en todos ellos se presenta la tendencia que las mujeres reciban pensiones menores que los hombres (Burkevica *et al.*, 2015).

En varios países de América Latina y el Caribe, la cobertura que las mujeres reciben del sistema de pensión es menor a la mitad de la cobertura que alcanzan los hombres, por ejemplo, en San Cristóbal y Nieves, el 51,6 de los hombres mayores reciben pensión de vejez, comparados con tan sólo el 39,7% de mujeres mayores. En Belice, Panamá y Costa Rica, más de la mitad de los hombres hacen aportaciones a un plan de pensiones, contra entre un cuarto y un tercio de las mujeres. En Uruguay la brecha de género es del 14,6%, en Brasil es de 10,6% y en México es de 13,8% (UN Women, 2015 a).

Un aspecto que confunde aún más el análisis de los factores que afectan la desigualdad de género es la gran diversidad que existe entre las distintas sociedades, podría pensarse que los países desarrollados presentarían una brecha de género menor que los que se encuentran en vías de desarrollo, sin embargo, la información disponible no apunta a una situación uniforme en todos los factores, más bien existe una disparidad tal que hace necesario un análisis particular y no generalizado, en la Tabla 1 se puede apreciar un resumen de los principales factores, a nivel internacional, que afectan la brecha de género en los sistemas de pensiones.

Con respecto al papel de la educación en la brecha de género, cabe mencionar que si bien un mayor grado de escolaridad conduce a una mayor probabilidad de obtener empleos bien remunerados (England *et al.*, 2012), y que los logros que las mujeres han obtenido en el campo de la educación, tuvieron un papel importante en la reducción de la brecha de género en el ingreso, históricamente, las diferencias de género en cuanto a los factores relacionados con el trabajo, son más importantes que los factores educacionales para explicar la desigualdad en el ingreso de los trabajadores en la actualidad (Bobbit-Zeher, 2007). Por otra parte, para este estudio se consideraron las diferencias entre hombres y mujeres para los mismos niveles de educación respectivamente.

Tabla 1

Principales factores que afectan la brecha de género en los sistemas de pensiones

Región	Cambio en participación de las mujeres en la fuerza de trabajo (1990-2013) (%)	Brecha de género en sueldos (%)	Personas empleadas en el sector informal (%)		Número de veces que las mujeres realizan labores no remuneradas en comparación con los hombres	Personas que gozan de pensión (%)	
			♀	♂		♀	♂
África Sub-sahariana	De 56 a 64	30	89	83	4 ¹ 3 ²	2 6	7 ³ 20 ⁴
América Latina y el Caribe	De 40 a 54	19	ND ⁵	ND	5 ⁶	39,7 8,3 25 a 33 33	51,6 ⁷ 10,3 ⁸ 50 ⁹ 50 ¹⁰
Asia del Este y el Pacífico	De 69 a 62	20	78 55	79 ¹¹ 41 ¹²	5 ¹³ 4 ¹⁴ 3 ¹⁵	17	18 ¹⁶
Asia del Sur	De 35 a 30	33	31 64 ¹⁷	36 54 ¹⁸	10 ¹⁹ 7 ²⁰ 3 ²¹	1 6	4 ²² 12 ²³
Europa Central, Europa del Este y Asia Central	De 54 a 50	21,8	21	29	8 ²⁴ 6 ²⁵ 3 ²⁶	61 79 44	100 ²⁷ 83 ²⁸ 85 ²⁹
Medio Oriente y África del Norte	De 19,7 a 21,9	14	58	40 ³⁰	5 ³¹ 1,4 a 2,4 ³²	2 13	44 ³³ 45 ³⁴
Regiones desarrolladas	De 49 a 53	23	ND	ND	4,8 ³⁵ 3 ³⁶	47 32 56 100	97 ³⁷ 98 ³⁸ 100 ³⁹ 100 ⁴⁰

1. Etiopía, Madagascar y Mauricio
2. Benín, Ghana, Ruanda, Sud África y Tanzania
3. Burundi
4. Camerún.
5. No hay datos
6. Costa Rica y Guatemala
7. San Cristóbal y Nieves
8. Santa Lucía
9. Belice, Costa Rica y Panamá
10. Chile
11. Excluyendo a China
12. China
13. Corea
14. Camboya y Laos
15. China
16. Vietnam
17. Auto empleadas en sector informal
18. Auto empleados en sector informal
19. Pakistán
20. India
21. Bangladesh
22. Nepal
23. Bután
24. Albania
25. Armenia
26. Macedonia
27. Albania
28. Azerbaiyán
29. Croacia
30. Egipto
31. Túnez, Marruecos, Argelia y Palestina
32. Irak, Qatar y Omán
33. Arabia Saudita
34. Egipto
35. Japón
36. Italia
37. España
38. Malta
39. Luxemburgo
40. Portugal, Francia, Alemania y Finlandia

Fuente Elaboración propia con datos de la Organización de las Naciones Unidas.

Existen diversas razones de las diferencias en los beneficios pensionarios que obtienen mujeres y hombres y que llevan a que las mujeres se encuentren en

desventaja socioeconómica en la vejez. En general, las mujeres tienen menos acceso a recursos que podrían mejorar sus condiciones de vida en la vejez, como pueden ser activos, inversiones, etc. Por otra parte, las normas y paradigmas imperantes, propician el que las mujeres se casen o tengan parejas mayores que ellas, por lo cual son las mujeres las que tienen que asumir las tareas de cuidar de sus cónyuges en la vejez, así como de todas las personas dependientes relacionadas con la familia, y en general, estas actividades no están remuneradas, además las mujeres a menudo tienen a su cargo la mayor porción del trabajo doméstico sin recibir ningún sueldo por ello (UN Women, 2015).

Al dedicar parte de su tiempo cuidando a sus dependientes menores y ancianos en diferentes épocas de su vida, las mujeres acumulan menos años de trabajo, y de esos, frecuentemente varios son en el sector informal, por lo que a menudo no tienen derecho a pensión, al no acumular la cantidad de tiempo trabajado necesario para poder acceder a los beneficios del sistema de pensiones.

La esperanza de vida de las mujeres, es en promedio mayor que la de los hombres, y al tener cónyuges mayores que ellas, la mayor cantidad de receptoras de pensión de sobreviviente son mujeres y el nivel de estas pensiones es usualmente inadecuado. Dado que a menudo la principal fuente de ingresos para una mujer en la vejez es la seguridad social, una gran proporción de mujeres enfrenta un mayor riesgo de pobreza en la vejez comparadas con sus contrapartes masculinas (Takayama, 2013).

Los sueldos promedio de las mujeres son menores que los de los hombres, de acuerdo al Global Gender Gap Full Report World Economic Forum de 2014, (World Economic Forum, 2014), México tiene un índice de 0,54 (donde 0,00 significa desigualdad y 1,00 implica igualdad) en cuanto a la igualdad de salarios para trabajos iguales entre mujeres y hombres.

Las mujeres tienden a retirarse a edades más tempranas que los hombres (Samek *et al.*, 2011) y a trabajar menos horas en empleos formales remunerados, así como a trabajar más que los hombres en empleos no regulares y de tiempo parcial (Takayama, 2013), esto ocasiona que sea difícil lograr acumular la cantidad de recursos económicos necesarios para garantizar una anualidad que permita un nivel de vida adecuado en el retiro.

De acuerdo al reporte del Expert Group on Gender Equality and Social Inclusion, Health and Long-Term Care Issues (EGGSI) (Samek *et al.*, 2011) existen varias diferencias de género en tendencias demográficas y del mercado laboral que afectan el ingreso por concepto de pensiones, y que han llevado a los países europeos a reformar sus sistemas de pensiones para hacerlos capaces de cumplir su función de proveer recursos que disminuyan los riesgos de pobreza en la vejez, pero que sean sostenibles a largo plazo.

Los autores del mencionado reporte resumen los principales factores que afectan a los sistemas de pensión de la siguiente manera:

Existe un desafío demográfico debido a que la generación del baby boom ha comenzado a retirarse, mientras que la población en edad de trabajar se reduce debido al decremento en las tasas de nacimientos, aunado a que el incremento en la esperanza de vida hará que futuras generaciones pasen más años viviendo en el retiro.

Los cambios en la estructura del mercado de trabajo, con la tendencia creciente de crear empleos de tiempo parcial y empleos flexibles, se puede traducir en tiempos de contribución insuficientes, esto sin duda afecta a las mujeres en mayor medida.

Los cambios sociales que surgen a partir de las diferencias en los patrones de composición de familias, que se han apartado de la concepción de familia tradicional, las altas tasas de divorcio y de separación de cónyuges, generan retos a los sistemas de pensiones basados en los derechos derivados de la composición familiar tradicional.

Dada la importancia que los sistemas de pensiones tienen para la economía y la sociedad, es imprescindible encontrar mecanismos que permitan el diseño de sistemas de pensiones que resuelvan de manera efectiva el problema del riesgo de pobreza en la vejez, es de especial importancia revisar los sistemas de protección social y su habilidad para reducir la pobreza. Considerar de manera explícita la brecha de género en pensiones es imprescindible, ya que cualquier política propuesta que se centre en la individualización y privatización de las pensiones, tendrá impactos diferentes en mujeres y hombres (Burkevica *et al.*, 2015).

Para reducir, y eventualmente eliminar la brecha de género en pensiones, es necesaria la evaluación de la situación actual, examinando las desigualdades existentes entre mujeres y hombres, esto implica un gran desafío. Para diseñar sistemas de pensiones eficientes se requiere comprender cómo la brecha de género del futuro depende de las desigualdades del presente, establecer medidas para sustentar vidas laborales más largas, fomentar el incremento de los ahorros privados para complementar y mejorar los ingresos durante el retiro, igualar las edades mínimas para retiro entre mujeres y hombres, y alinear la edad de retiro con el incremento en la esperanza de vida.

Los roles de género deben ser derribados, particularmente en lo que respecta a las desigualdades en las responsabilidades de cuidados a personas dependientes, sustentar vidas laborales más largas no puede llevarse a cabo sin establecer mejoras en apoyos para actividades de cuidados a personas dependientes. Esto afecta particularmente a las mujeres, como lo evidencia, en 2012, el hecho que en la Unión Europea la proporción de trabajo parcial debido a responsabilidades personales y familiares era de 44% para mujeres y de tan sólo 11% para los hombres. Mejorar las provisiones para el cuidado de personas dependientes y abordar la repartición igualitaria de las responsabilidades domésticas entre mu-

jeros y hombres, podría contribuir significativamente a reducir la brecha de género en pensiones e incrementar la posibilidad de las mujeres para adquirir pensiones en una base de igualdad. La magnitud de la brecha de género en pensiones es el resultado acumulado de los estereotipos que sostienen la repartición desigual de las actividades de cuidados a personas dependientes entre mujeres y hombres y la discriminación resultante durante el curso de la vida de las mujeres, y necesitan ser eliminados (Burkevica *et al.*, 2015).

3. LAS PENSIONES EN MÉXICO

Al igual que en el resto del mundo, factores demográficos llevaron a que el gobierno nacional buscara soluciones al problema de pensionar a una población de trabajadores inactivos cada vez mayor, como lo muestra la tasa que mide la proporción de jóvenes con respecto a los mayores de 65 años¹, para el caso de México en 1950, esta proporción fue de 12,65, mientras que países con poblaciones envejecidas, como los países miembros de la OCDE presentaron una tasa de 7,22, en promedio. Esta relación entre población económicamente activa y población mayor de 65 años ha disminuido en un tiempo mucho más corto en países en vías de desarrollo como México, que en economías desarrolladas. En 2000, la tasa para México fue de 10,32 y el promedio de los países miembros de la OCDE de 4,52 y para 2050 se proyecta que estas dos tasas serán muy similares: en México de 2,83 y en los países miembros de la OCDE de 2,06, en promedio.

En México la población creció de 15.160.369, en 1910, a 112.336.538, en 2010, y la esperanza de vida al nacer de los mexicanos aumentó de 67 años, en 1990, a 74 años en 2000. Conforme a las últimas proyecciones del Consejo Nacional de Población, CONAPO, se estima que esta cifra aumentará a 80 años en 2050, con una esperanza de vida para las mujeres mayor que para los hombres, véase Figura 1.

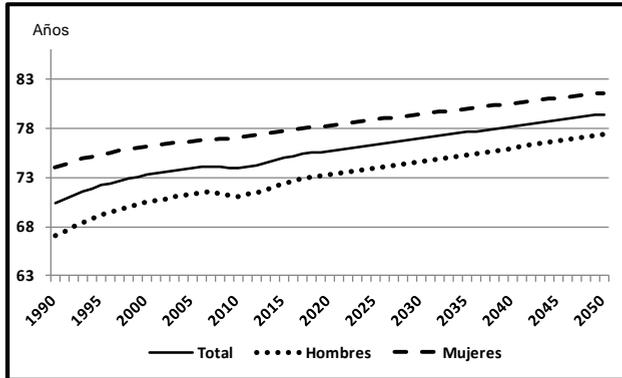
La disminución de la tasa de fecundidad, al pasar de 3,36 hijos en 1990 a 2,28 en 2010 y la desaceleración del crecimiento natural de la población² al pasar de 1,9 millones en 1990 a 1,6 millones en 2010, ha tenido como consecuencia un envejecimiento de la población, con un número cada vez más grande de personas mayores de 65 años. En 1990, la proporción de adultos mayores de 65 con respecto a la población total era de 4,26%, y en 2014 alcanzó una pro-

¹ Esta tasa se refiere al número de personas entre 20 y 64 años dividido entre el número de personas que tienen 65 años o más.

² Se refiere a la diferencia entre nacimientos y defunciones en un mismo año. La desaceleración de la tasa natural de la población se presenta debido al descenso en los nacimientos y al incremento del número de defunciones -debido al mayor número de personas mayores de 65 años-. Esta tendencia continuará ya que se proyecta una disminución aún mayor del crecimiento natural de la población que alcanzará 0,8 millones en 2050.

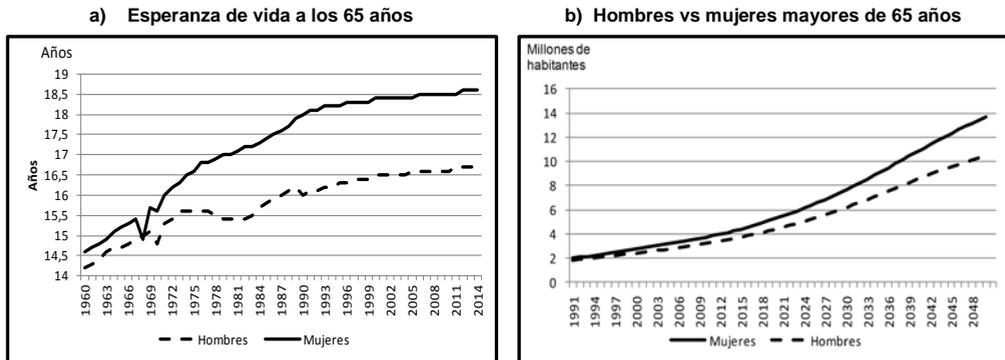
porción de 6,61%. Las proyecciones de CONAPO, prevén que este porcentaje llegará a 16,03% para 2050.

Figura 1
Esperanza de vida al nacer



Fuente: Elaboración propia con proyecciones de CONAPO.

Figura 2
Población mayor de 65 años



Fuente: Elaboración propia con datos de OCDE.

Fuente: Elaboración propia con proyecciones de CONAPO.

El aumento en la longevidad de la población se observa claramente en el indicador de esperanza de vida a los 65 años³. El número de mujeres mayores de 65 años, respecto al total de la población de adultos mayores será más grande que el de los hombres, si las tendencias del indicador se mantienen. En 1960, la esperanza de vida a los 65 años era de 14,2 años para los hombres y de 14,6 para las mujeres; en 1985 de 15,8 y 17,4, y en 2014 de 16,7 y 18,6, respectiva-

³ Información obtenida de Pension at a Glance, OCDE, 2013.

mente. Las proyecciones de la OCDE para México muestran un incremento en la esperanza de vida a los 65 años, alcanzando 24,76 años para las mujeres y 22,32 años para los hombres, en 2060, véase Figura 2.a.

No obstante el envejecimiento de la población en general, la mayor longevidad de las mujeres ha provocado que la diferencia numérica existente entre la población masculina y la femenina crezca con el tiempo. Conforme a las proyecciones de CONAPO se estima que para 2015 habrá una proporción mayor de mujeres con respecto a los hombres, alcanzando una proporción de 1,07, véase Figura 2.b.

3.1. Principales características del sistema de pensiones en México

En 1997, cuando el sistema de pensiones de contribuciones definidas empezó a funcionar, se aplicó a los trabajadores que cotizaban en el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS). En 2008 se incorporaron al sistema los trabajadores del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE). A pesar de que cada día son más los trabajadores que se afilian al nuevo sistema de pensiones, éste aún coexiste con el esquema tradicional de beneficios definidos, el cual incluye a los trabajadores de empresas paraestatales como la Comisión Federal de Electricidad (CFE), Petróleos Mexicanos (PEMEX), algunos gobiernos y universidades estatales, y las fuerzas armadas, aunque la tendencia es que estos sistemas de pensión tradicionales se incorporen eventualmente al esquema de contribuciones definidas.

La principal característica del esquema de contribuciones definidas es la acumulación de aportaciones tripartitas: de trabajadores, de empleadores y del gobierno, en cuentas individuales, durante 1.250 semanas como mínimo. Las aportaciones se registran en cuentas individuales, y estos recursos se canalizan a las Sociedades de Inversión Especializadas de Fondos para el Retiro, SIEFORE para compra de instrumentos financieros, con el propósito que los ahorros que se acumulen obtengan rendimientos, de tal forma que la suma total le permita al trabajador, después de cumplir 65 años⁴, estar en condiciones de financiar su vida inactiva.

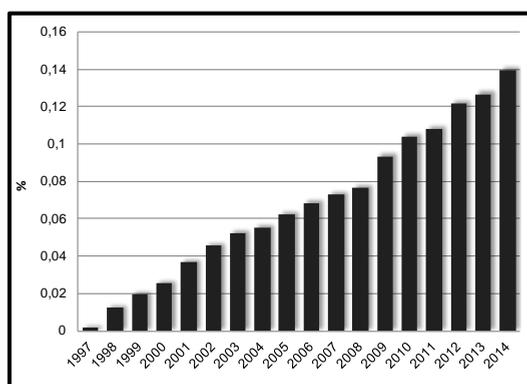
La acumulación de recursos en una cuenta individual en realidad representa un fondo de reserva individual. La magnitud del monto ahorrado por cada trabajador dependerá de la duración del período durante el cual se realicen aportaciones al mismo, de las cantidades aportadas, y del comportamiento de los mercados financieros. El objetivo principal de este sistema es lograr que el trabajador financie su retiro con los recursos ahorrados durante su vida activa. Sin

⁴ La edad de retiro para los otros sistemas pensionarios diferentes a los del IMSS puede variar, por ejemplo en el ISSSTE se contemplan diferentes edades de retiro para hombres y mujeres, mientras que el IMSS contempla la de 65 años para ambos sexos.

embargo, en caso que el trabajador no alcanzara a reunir suficientes recursos para financiar su retiro con una anualidad que represente por lo menos 1,3 salarios mínimos mensuales, el gobierno, en caso de que el trabajador cumpla con el tiempo de cotización y edad requeridos, ofrecerá una Pensión Mínima Garantizada, PMG⁵.

Como era de esperarse el ahorro obligatorio acumulado de los trabajadores ha ido en aumento. A diciembre de 2014, los activos manejados en el sistema representaron el 13,90 por ciento del PIB de México (véase Figura 3).

Figura 3
Valor en cartera como porcentaje del PIB



Fuente: Elaboración propia con datos del Banco de México.

Las SIEFORE son manejadas por Administradoras de Fondos para el Retiro, AFORE. Éstas son⁶ “entidades financieras que se dedican de manera habitual y profesional a administrar las cuentas individuales y a canalizar los recursos de las subcuentas que las integran en términos de la presente ley, así como a administrar sociedades de inversión”. A diciembre de 2014, el sistema incluía 11 AFORE, después de haber iniciado con 13 y haber llegado a tener 21. El reducido número de AFORE, con que actualmente se cuenta, representa un aspecto de la concentración existente dentro del actual sistema de pensiones de México. Esta concentración también es evidente en el número de cuentas manejadas, en la cantidad de trabajadores afiliados en cada administradora y en el total de valores que administran. Tan sólo cuatro AFORES controlan el 78,29% del total de cuentas, 70,20% de las cuentas de los trabajadores afiliados, y 69,49% de los

⁵ La pensión mínima garantizada es de 1,3 salarios mínimos para los trabajadores adscritos al IMSS y de dos salarios mínimos para los del ISSSTE.

⁶ Artículo 47, párrafo 2. Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro.

activos del sistema. Aunque, de las cuatro AFORES que controlan los conceptos mencionados, sólo una aparece en todos.

A finales de 2014 existían cuatro tipos distintos de SIEFORE Básicas. Las SIEFORE básicas se crearon para manejar sólo el ahorro obligatorio, adicionalmente existe otra clase de SIEFORE, llamado de aportaciones voluntarias cuyo total acumulado a la fecha es mínimo. El objetivo de la creación de distintos tipos obedeció a la necesidad de incorporar diferentes niveles de riesgo en las carteras de inversión dependiendo de la edad del trabajador, quedando una relación inversa entre la edad de éstos y el riesgo asumido en los fondos. Los rangos de edad de los trabajadores en cada tipo de SIEFORE básica se muestran en la Tabla 2.

Tabla 2
Tipos de SIEFORE

Tipo de SIEFORE	Edad del trabajador
Básica 1	60 años y mayores
Básica 2	De 46 años a menos de 60 años
Básica 3	De 37 años a menos de 46 años
Básica 4	Menores de 37 años

Fuente: Elaboración propia con información de CONSAR

En términos generales, las SIEFORE han mostrado una alta sensibilidad a los movimientos del mercado, una tasa de contribución baja, y escasa capacidad de ahorro de los trabajadores. Estos elementos hacen que los recursos con los que cuenta el sistema difícilmente sean suficientes para mantener el actual sistema de pensiones. De continuar esta situación, la mayoría de la población con derecho a pensión dependerá de la Pensión Mínima Garantizada que ofrece el gobierno federal, la cual resulta muy baja y no resolverá el problema de la pobreza en la vejez (Martínez-Preece y Venegas-Martínez, 2015).

En concordancia con lo anterior, existen algunos puntos del sistema de pensiones en México que deben ser revisados para su mejora, como lo señalan trabajos recientes sobre el tema publicados por organismos internacionales, entre los cuales destaca un análisis del sistema de pensiones que realizó la OCDE para México (OCDE, 2015). En este trabajo se detalla la situación actual del sistema de pensiones en México y se destacan los retos más importantes que se deben asumir para mejorarlo. Entre los aspectos más importantes cabe mencionar la necesidad de: suavizar el proceso transitorio del sistema “antiguo” al “nuevo”; incrementar el nivel de cotizaciones; mejorar del sistema de protección social a la vejez; y aumentar la densidad de cotización, la cual se ve afectada principalmente por los trabajos que se realizan fuera del sector formal.

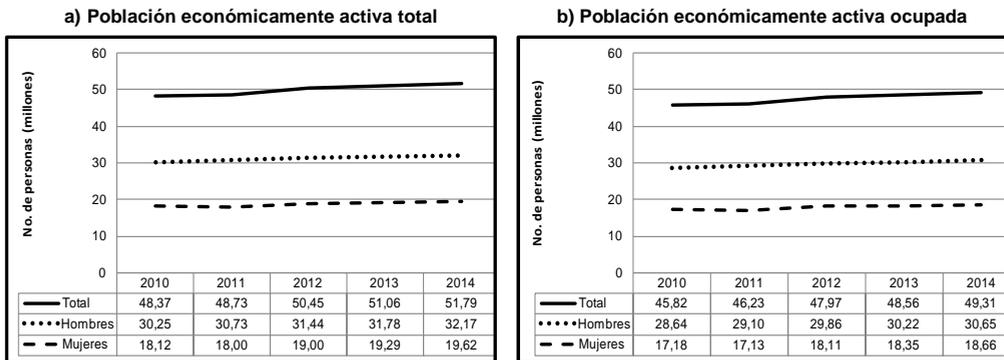
3.2. Factores de inequidad para la mujer en México

Considerando los múltiples aspectos que aún deben mejorarse en el sistema de pensiones, existen factores específicos que provocan que las mujeres queden en una situación aún más vulnerable que los hombres durante la vejez, a pesar que la legislación del Instituto Mexicano del Seguro Social, IMSS, que agrupa a 97%⁷ de los trabajadores en el sector formal del país, establece los mismos requisitos para mujeres y hombres. Entre estos factores que afectarán la situación de las mujeres una vez jubiladas se encuentra el hecho que en promedio reciben sueldos más bajos y que tienen trayectorias laborales más cortas e irregulares, lo cual provocará que el monto total acumulado durante su vida activa sea más bajo, incidiendo en su capacidad para el financiamiento de su retiro.

3.2.1. Factores socio-económicos

Entre los factores socio-económicos en donde se evidencian diferencias importantes entre hombres y mujeres, se encuentran la proporción de mujeres en la población económicamente activa ocupada en el sector formal e informal, el nivel de ingreso de éstas, su escolaridad y su estatus como jefas de familia.

Figura 4
Población económicamente activa



Fuente: Elaboración propia con información estadística del Instituto Nacional de Geografía e Informática, INEGI.

Del total de la población económicamente activa, PEA⁸, el 38% son mujeres y el 62% son hombres, esta misma proporción de mujeres se mantiene en la

⁷ El resto son trabajadores afiliados al ISSSTE, que representan el 2,3%, y trabajadores independiente, con 0,5%.

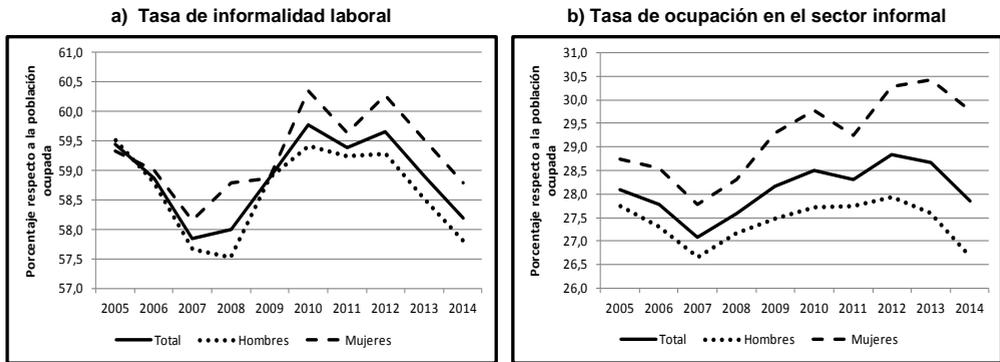
⁸ Es el segmento de la población que ofrece sus servicios laborales, independientemente de su situación laboral.

población económicamente activa ocupada y ambas proporciones también se han mantenido en el período entre 2010 y 2014.

El total de la PEA, con respecto a la población total representa el 43,53%, en ésta, el porcentaje de hombres es de 27,04% y el de mujeres 16,49%. Por su parte, la PEA ocupada, respecto al total de la población, representa el 41,44%, 25,76% son hombres y 15,68% son mujeres. En las Figuras 4.a y 4.b se muestra el comportamiento de la PEA en el período entre 2010 y 2014.

Con respecto a la participación de la población en actividades no formales, las mujeres son las que tienen las tasas más altas, tanto para actividades de informalidad laboral⁹ como para el caso de aquellas ocupadas en el sector informal¹⁰, véase Figuras 5.a y 5.b.

Figura 5
Población que realiza actividades no formales



Fuente: Elaboración propia con información estadística del Instituto Nacional de Geografía e Informática, INEGI.

Al cierre de 2014, respecto al total de horas dedicadas a actividades económicas, es decir, el número de horas promedio a la semana que dedica la población ocupada para desempeñar su trabajo, los hombres dedicaron 45,97 horas a la semana en promedio a estas actividades, mientras que las mujeres sólo 37,97, véase Figura 6.a. En contraparte, del total de horas dedicadas a actividades no económicas por parte de la PEA ocupada, las mujeres dedicaron más del triple de tiempo que los hombres a estas labores no remuneradas, 8,52 horas a la se-

⁹ Incluye a los ocupados clasificados en el rubro "situaciones de carácter especial y no especificado" de la variable tipo de unidad económica.

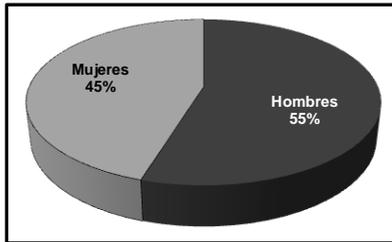
¹⁰ Porcentaje de la población ocupada, que trabaja para una unidad económica no agropecuaria que opera a partir de los recursos del hogar, pero sin constituirse como empresa, de modo que la actividad no tiene una situación identificable e independiente de ese hogar. La manera operativa de establecer esto es que la actividad no lleva una contabilidad bajo las convenciones que permiten que sea auditada.

mana por parte de los hombres, comparado con 28,38 trabajadas por las mujeres. Se entiende por actividades no económicas la realización de los quehaceres domésticos, estudio, servicios gratuitos a su comunidad, construcción, ampliación, reparación o mantenimiento de su vivienda o al cuidado de niños, ancianos y discapacitados sin recibir pago alguno, véase Figura 6.b.

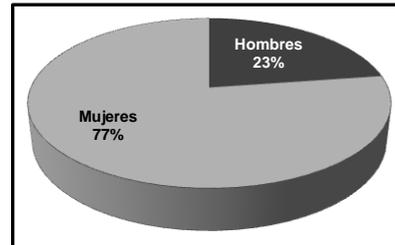
Figura 6

Número de horas que la PEA dedica a actividades remuneradas y no remuneradas

a) Horas dedicadas a actividades económicas



b) Horas dedicadas a actividades no económicas

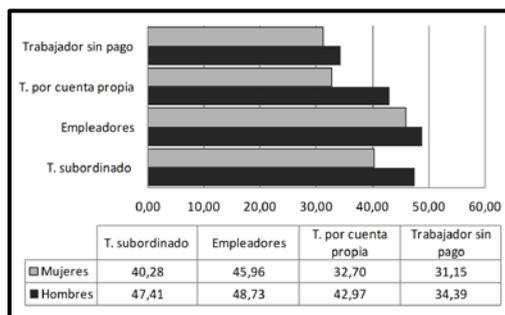


Fuente: Elaboración propia con información de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), INEGI.

Como se mencionó anteriormente, las mujeres dedican menos horas que los hombres a actividades económicas. Al comparar el número de horas en las distintas categorías de trabajador remunerado: trabajador sin pago, trabajador por cuenta propia, empleador y trabajador subordinado se encontró que las diferencias entre ambos géneros son más marcadas en las categorías de trabajador por cuenta propia y trabajador subordinado, con 23,89% y 15,04% respectivamente, véase Figura 7.

Figura 7

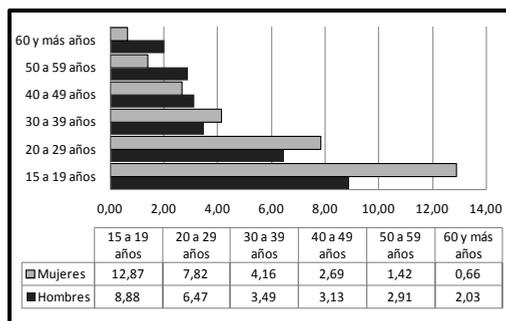
Horas promedio dedicadas en las distintas categorías de trabajador



Fuente: Elaboración propia con información de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), INEGI.

En lo referente a la tasa de desocupación del total de trabajadores subordinados y remunerados se encontró que para las mujeres la tasa de desocupación es mayor en los grupos de edad más jóvenes, que es precisamente cuando la población se inserta al mercado laboral. Estas diferencias entre la tasa de desempleo para mujeres y hombres, en términos porcentuales, fue de 44,91 para el grupo de edad entre 15 a 19 años, 20,86 para el grupo entre 20 a 29 años, y de 19,06 para el grupo entre 30 y 39 años, véase Figura 8.

Figura 8
Tasa de desocupación de trabajadores subordinados y remunerados

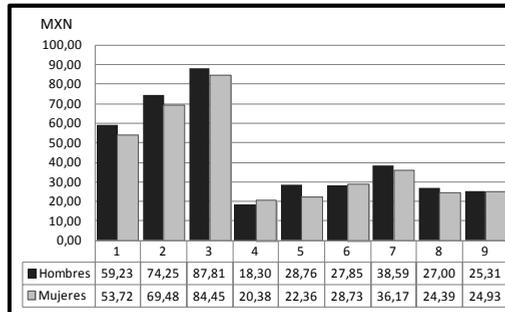


Fuente: Elaboración propia con información de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), INEGI.

Al estudiar el promedio de los ingresos recibidos por hora en distintos tipos de trabajos efectuados¹¹ se encontró que en todos los casos las mujeres, en promedio, reciben remuneraciones más bajas que los hombres, con excepción de los trabajos tipo 4: trabajadores en actividades agrícolas, ganaderas, silvícolas y de caza y pesca, y el tipo 6: conductores y ayudantes de conductores de maquinaria móvil y medios de transporte, mismos que se encuentran entre los que reciben pagas más bajas. En éstos, las mujeres recibieron remuneraciones por hora más altas que los hombres, con diferencias de 10,24% y 3,06%, respectivamente, véase Figura 9.

¹¹ Los distintos tipos de trabajos efectuados se denotaron con números, de la siguiente manera: 1. Profesionistas, técnicos y trabajadores del arte; 2. Trabajadores de la educación; 3. Funcionarios y directivos de los sectores público, privado y social; 4. Trabajadores en actividades agrícolas, ganaderas, silvícolas y de caza y pesca; 5. Trabajadores industriales, artesanos y ayudantes; 6. Conductores y ayudantes de conductores de maquinaria móvil y medios de transporte; 7. Oficinistas; 8. Comerciantes; 9. Trabajadores en servicios personales.

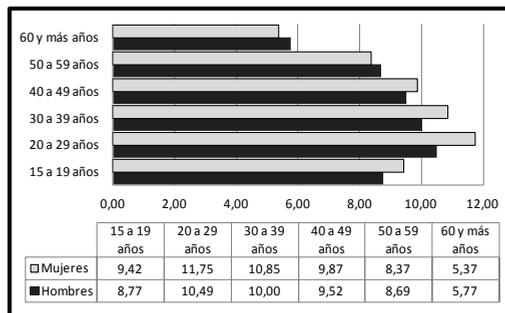
Figura 9
Ingresos medios por hora por tipo de trabajo



Fuente: Elaboración propia con información de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), INEGI.

Respecto al número medio de años cursados de educación formal de la PEA por edad, se encontró que en los grupos entre 15 y 49 años, las mujeres poseen más años de escolaridad, en promedio, que los hombres, véase Figura 10¹².

Figura 10
Número medio de años de educación

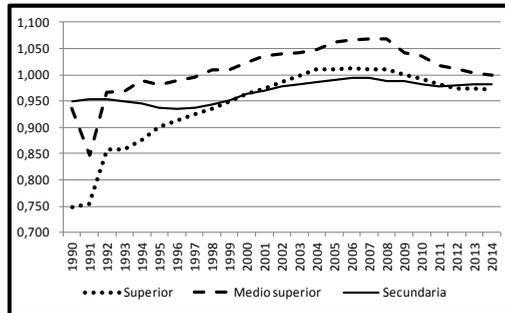


Fuente: Elaboración propia con información de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), INEGI.

En la Figura 11 se muestra la evolución temporal de la escolaridad. Se encontró que en los niveles medio superior y superior el número de mujeres supera al de los hombres. En el caso del nivel medio superior, el número de mujeres con respecto a los hombres ha sido mayor desde 1998, y en el nivel superior el número de mujeres superó al de los hombres entre 2003 y 2009.

¹² Incluye a los ocupados clasificados en el rubro "situaciones de carácter especial y no especificado" de la variable tipo de unidad económica.

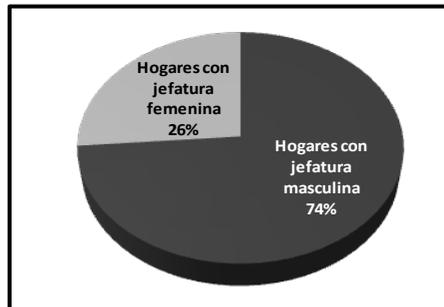
Figura 11
Proporción de mujeres a hombres en el sistema educativo



Fuente: Elaboración propia con información de la Secretaría de Educación Pública

Sin embargo, a pesar de las diferencias en los años estudiados entre hombres y mujeres -7,48% años más de estudios de las mujeres para el grupo de edad 15 a 19 años; 11,95% para el grupo entre 20 a 29 años; 8,41% para el grupo entre 30 a 39 años y 3,75% para el grupo entre 40 a 49 años- la mayor escolaridad femenina aún no se ve reflejada en los ingresos recibidos por hora para los distintos tipos de trabajos como se mostró en la Figura 10.

Figura 12
Número de jefes/as de familia



Fuente: Elaboración propia con información de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), INEGI.

En cuanto al papel que desempeñan las mujeres como jefas de familia, se encontró que del total de jefes de familia, 32.055.754 de personas, poco más de una cuarta parte son mujeres, 8.427.599. Si se compara esta cifra con el total de mujeres en la PEA, la proporción de mujeres que son jefas de familia es más del cuarenta por ciento, 43%, y la de hombres con respecto al total de hombres de la PEA es de 73%, véase Figura 12. La condición de jefa de familia afecta la capa-

cidad de ahorro de las mujeres, al tener muchas más responsabilidades económicas que las que no fungen como tales y menores ingresos que los hombres, por lo cual tendrán aún menos posibilidades de lograr reunir los fondos suficientes durante su vida laboral para disfrutar de una pensión que resulte suficiente para una vida digna en el retiro.

3.2.2. Características del retiro

A pesar de las similitudes en el requisito referente a la edad de retiro, de 65 años, en la mayoría de los sistemas pensionarios en los países europeos y en el continente americano existen diferencias importantes en las edades a las que efectivamente se pensionan los trabajadores en los distintos países. La edad de retiro efectiva promedio en los países miembros de la OCDE a finales de 2013 fue de 63,1 para hombres y de 61,7 para mujeres. Por otra parte, la edad de retiro de los trabajadores mexicanos fue la más alta de todos los países miembros de la OCDE, 72,3 para los hombres y 68,7 para las mujeres. El país con la edad de retiro efectiva promedio más baja fue Luxemburgo con 57,6 para hombres y 59,6 para mujeres, cabe mencionar que este país, además de tener la edad de retiro efectiva más baja, presenta la particularidad que las mujeres se pensionan a una edad promedio mayor que los hombres, en contraste con la gran mayoría de países en donde los hombres se retiran a edades más avanzadas que las mujeres.

En el caso de México, se observó que si se considera 65 años la edad efectiva de retiro, conforme el mínimo que señala el IMSS, en promedio las mujeres se jubilan 3,7 años después de la edad legal de retiro y los hombres 7,3 años. Es importante analizar las causas de este retiro tardío en investigaciones futuras, sin embargo, se puede suponer que esto se debe a las trayectorias laborales irregulares de los mexicanos, reflejo del gran porcentaje de trabajadores en informalidad laboral como se mostró en las Figuras 5.a y 5.b.

No obstante la edad promedio de retiro tardía, si se considera el indicador de la esperanza de vida a los 65 años para México, los hombres vivirán 10,6 años, en promedio, después de retirarse y las mujeres 15,9 años. Estas cifras implican que las mujeres vivirán retiradas 50,41% más tiempo que los hombres, quedando este grupo de la población más vulnerable en la vejez, ya que al retirarse más jóvenes y haber tenido ingresos más bajos, el monto total que acumulen resulta menor que el de los hombres. Por otra parte, al ser más longevas, la cantidad acumulada durante su vida productiva deberá ser distribuida durante un periodo de tiempo mayor, por lo cual deberán subsistir con cantidades mensuales más bajas. En 2013, según la OCDE, el porcentaje de la población mayor de 65 años en México con ingresos menores del 50% del ingreso disponible medio para los hogares fue de 27,6% en 2010, cifra muy por encima del 10,41% del promedio de los países miembros de la OCDE.

4. EQUIDAD DE GÉNERO: PENSION VITALICIA

Los trabajadores afiliados al IMSS representan el 97,2% de trabajadores registrados en el Sistema de Ahorro para el Retiro¹³, SAR, por esta razón se tomarán como referencia los requisitos que marca la legislación de este Instituto¹⁴. La tasa de contribución obligatoria tripartita de los trabajadores afiliados al IMSS es de 6,5% del salario mensual del trabajador¹⁵. Como se mencionó anteriormente, el monto total acumulado dependerá de la cantidad de las aportaciones, del tiempo durante el cual se efectúen y de las condiciones de los mercados financieros. Con objeto de determinar si existe una diferencia entre las cantidades del pago vitalicio que recibirán las mujeres en comparación con los hombres, se procedió en primera instancia a calcular la cantidad que *un/a trabajador/a tipo*, podría ahorrar durante su vida laboral. Para ello, se calcularon los posibles resultados considerando varios escenarios con diversas tasas de interés y tiempo de cotización, con el objetivo de encontrar la cantidad de recursos acumulados probable y la magnitud de las diferencias entre la cantidad acumulada y las rentas mensuales a recibir durante la vida laboral de una mujer y un hombre promedio. Las estimaciones se realizaron considerando una serie de supuestos, mismos describen *a la mujer y al hombre tipo*, según se definen en este trabajo. Estos supuestos son: la persona debe pertenecer al sector formal de la economía y estar adscrita al Sistema de Ahorro para el Retiro, SAR; debe haber cotizado al menos 1.250 semanas para tener derecho a solicitar la pensión por cesantía o vejez y tener al menos 60 años de edad¹⁶. Se consideraron tasas de interés reales netas, que no consideran inflación ni comisiones. El salario de la *mujer tipo* se estimó 5,81% menor que el del *hombre tipo*, debido a las diferencias en los ingresos por hora promedio para mujeres y hombres encontradas

¹³ Los datos referentes al total del trabajadores en el IMSS, la tasa de interés, y la tasa promedio de comisiones (que se restó al rendimiento real anual para convertirlo en rendimiento real neto) se tomaron de CONSAR.

¹⁴ Existen diferencias entre los requisitos para el retiro de los trabajadores adscritos al IMSS y al ISSSTE, siendo en general aquellos del ISSSTE menos restrictivos que los del IMSS. Sin embargo, las estimaciones se realizaron considerando los requisitos del IMSS ya que los trabajadores del estado adscritos a ISSSTE sólo representan el 2,3% del total de trabajadores adscritos al Sistema de Ahorro para el Retiro, SAR.

¹⁵ El porcentaje de 6,5% tomado como referencia está compuesto por las aportaciones, como porcentaje del salario básico de los trabajadores, de: empleadores 2% para retiro y 3,15% para cesantía y vejez; trabajador 1,125%; y Gobierno Federal del 0,225%. No se consideró la parte de la cuota social de MXN4,78 máxima para trabajadores del IMSS, a diciembre de 2014, ofrecida por el Gobierno Federal.

¹⁶ Entre los 60 y 64 años de edad no se tendrá derecho a una pensión vitalicia o pago programado. En caso de haber reunido el monto total requerido, sólo se podrá optar por recibir el total acumulado de manera íntegra en caso de cesantía. Se tiene derecho a la cesantía si después de los 60 años de edad, el trabajador es despedido y opta por solicitar la pensión. A partir de los 65 años se tendrá derecho a elegir una pensión vitalicia o pago programado.

para los distintos tipos de trabajos efectuados. Asimismo, se supusieron salarios constantes, utilizando como referencia el salario mínimo vigente¹⁷ durante la vida laboral del trabajador, y que tanto mujeres como hombres carecen de dependientes y enfrentan las mismas condiciones económicas y de mercado.

Bajo estos supuestos, se calculó para cada escenario, el total que la persona acumularía considerando tres casos, cuando sus ingresos equivalen a dos veces el salario mínimo, cuando equivalen a tres y cuando son equivalentes a cinco salarios mínimos. Se consideraron estos tres niveles de sueldos debido a que dentro de ellos se engloba aproximadamente al 78 % de la población considerada¹⁸ (78% de los trabajadores ganan cinco salarios mínimos o menos, y de éstos, el 21% ganan tres salarios mínimos y el 35% percibe solamente dos¹⁹). Para cada nivel de salario se consideraron dos casos, cuando el periodo de acumulación fuera 24 años y cuando el periodo de acumulación fuera de 40 años, los 24 años corresponden al tiempo mínimo necesario que se debe laborar para tener acceso a la pensión, el cálculo con 40 años se llevó a cabo debido a que este periodo se puede considerar como el tiempo máximo dentro del cual la mayoría de las personas se jubilan.

En la Tabla 3 se presentan las estimaciones del total acumulado por un trabajador *hombre tipo* durante su vida laboral calculado para 24 años (correspondiente a 1.250 semanas de cotización) y 40 años, considerando aportaciones del 6,5% sobre 2, 3 y 5 salarios mínimos²⁰, el total acumulado representa el valor futuro de la aportación mensual para cada uno de los diferentes escenarios.

Las tasas de 1%, 3%, 5,1% y 10% se refieren a los rendimientos reales netos, los cuales se suponen constantes durante todo el período de acumulación. Como era de esperarse, si se comparan los resultados en cada nivel salarial es mayor la cantidad acumulada después de una trayectoria laboral de 40 años. Estos escenarios, representados por los distintos niveles salariales, hasta menos de seis salarios mínimos son los que reciben aproximadamente el 80% de los trabajadores adscritos al IMSS. Respecto a las tasas de rendimiento, se supusieron tasas reales netas. Se consideraron las tasas del 1% y 3% como conservadoras ante la inestabilidad y crecimiento de la volatilidad en los mercados financieros; el 5,1% se calculó a partir del rendimiento histórico obtenido de 6,3% en los fondos de pensión conforme lo reporta CONSAR al cierre de 2014, menos el pro-

¹⁷ El salario mínimo considerado es el autorizado el 1 de octubre de 2015, cuyo valor es de MXN 70,1 diarios.

¹⁸ Considerando a trabajadores afiliados al IMSS.

¹⁹ Fuente: CONSAR.

²⁰ El valor de la aportación mensual se calcula como considerando el salario mínimo, de MXN 70,1 por día multiplicado por el número de días al mes, y por un porcentaje aportado de 6,5%. Lo que resulta en MXN 273,39.

medio de las comisiones cobradas en diciembre de 2014, para manejar un rendimiento real neto. La tasa de rendimiento del 10% se considera como referente en un escenario optimista.

Tabla 3
Estimaciones del total acumulado para el *hombre tipo*

Salario Mínimo	Años	Aportación Mensual (en MXN)	Total acumulado al 1,0% (en MXN)	Total acumulado al 3,0% (en MXN)	Total acumulado al 5,1% (en MXN)	Total acumulado al 10% (en MXN)
2	24	273,39	88.946,49	115.106,83	153.867,41	325.249,78
	40	273,39	161.270,43	253.175,41	428.253,30	1.728.940,12
3	24	410,09	133.419,73	172.660,24	230.801,11	487.874,67
	40	410,09	241.905,64	379.763,11	642.379,95	2.593.410,17
5	24	683,48	222.366,41	287.767,07	384.668,52	813.124,45
	40	683,48	403.176,07	632.938,52	1.070.633,24	4.322.350,29

Fuente: Elaboración propia

En la Tabla 4, se muestran los resultados para el caso de las mujeres considerando que ganan en promedio 5,81% menos que los hombres, lo cual se traduce, como era de esperarse, en totales acumulados más bajos que aquellos del *hombre tipo*. La brecha entre ambos totales acumulados crece según aumenta la tasa de interés y el periodo.

Tabla 4
Estimaciones del total acumulado para la *mujer tipo*

Salario Mínimo	Años	Aportación (en MXN)	Total acumulado al 1,0% (en MXN)	Total acumulado al 3,0% (en MXN)	Total acumulado al 5,1% (en MXN)	Total acumulado al 10% (en MXN)
2	24	257,50	83.778,70	108.419,12	144.927,71	306.352,77
	40	257,50	15.902,95	238.469,58	403.377,98	1.628.513,73
3	24	386,25	125.668,04	162.628,68	217.391,57	459.529,15
	40	386,25	227.850,92	357.698,87	605.057,67	2.442.733,04
5	24	643,75	209.446,74	271.047,80	362.319,28	765.881,92
	40	643,75	379.751,54	596.164,79	1.008.429,45	4.071.221,74

Fuente: Elaboración propia

Para recibir una anualidad mayor a la Pensión Mínima Garantizada, PMG²¹ de 1,3 salarios mínimos mensuales es necesario que el total acumulado en la

²¹ Se tiene derecho a la Pensión Mínima Garantizada, PMG, cuando el trabajador tiene 65 años de edad y cumple con las semanas de cotización ante el IMSS, y los recursos acumulados en la Cuenta Individual no son suficientes para contratar la renta vitalicia o para recibir una pensión bajo la modalidad de retiros programados. La AFORE realizará el pago de la PMG con cargo al saldo acumulado en la Cuenta Individual del trabajador y una vez agotados los recursos de ésta, el Gobierno Federal continuará pagando la pensión hasta el fallecimiento del trabajador.

cuenta individual alcance al menos MXN 612.221,11 para mujeres y MXN 570.172,44 para hombres, considerando los criterios de CONSAR para calcular la renta vitalicia²², “Las tablas de mortalidad de referencia y tasa de referencia que se citan en el presente Anexo, corresponden a las bases biométricas vigentes más conservadoras y la tasa de interés vigente asociada a dichas tablas, que hayan sido autorizadas de conformidad con los procedimientos aprobados por el Comité del Artículo 81 de la Ley, para el cálculo de los Montos Constitutivos de los seguros de pensiones derivados de las Leyes de Seguridad Social y que hayan sido publicadas en el Diario Oficial de la Federación por la Comisión Nacional de Seguros y Fianzas”. Las diferencia en los montos totales a ahorrar se debe a que los valores que utiliza CONSAR para calcular la renta vitalicia están basados en gran medida en la esperanza de vida, la cual es mayor para el caso de las mujeres y lleva al resultado obtenido, donde, en igualdad de condiciones en términos de salario, años trabajados y porcentaje de rendimiento de la inversión, las mujeres deben reunir una cantidad mayor para gozar de una renta vitalicia del mismo monto que los hombres.

Al revisar las Tablas 3 y 4 se observa que con excepción de un sólo caso, en donde se supone una tasa de interés real neta que resulta muy alta para las condiciones actuales del mercado, 10%, ni hombres ni mujeres podrán tener acceso a pensiones mayores a la PMG si sólo cotizan las 1.250 semanas requeridas por ley, por tanto será necesario que trabajen durante periodos de tiempo considerablemente mayores para poder aspirar a una pensión mayor que la de estricta supervivencia.

Tabla 5

Montos acumulados que permitirán al hombre tipo recibir una pensión mayor a la PMG

Salario Mínimo	Años	Aportación (en MXN)	Total acumulado al 1,0% (en MXN)	Total acumulado al 3,0% (en MXN)	Total acumulado al 5,1% (en MXN)	Total acumulado al 10% (en MXN)
2	24	273,39				
	40	273,39				1.728.940,12
3	24	410,09				
	40	410,09			642.379,95	2.593.410,17
5	24	683,48				813.124,45
	40	683,48		632.938,52	1.070.633,24	4.322.350,29

Fuente: Elaboración propia

La PMG para trabajadores del IMSS es de 1,3 salarios mínimos y correspondió a MXN 3.211,52 anuales en diciembre de 2014, mientras que la PMG para trabajadores del ISSSTE, equivalente a 2 salarios mínimos, fue de MXN 48.650,04 anuales en diciembre de 2014.

²² Anexo C de las Disposiciones de carácter general aplicables a los retiros programados, CONSAR, 2012.

Comparando los montos mínimos requeridos para hombres y mujeres, se empieza a vislumbrar la existencia de la brecha de género en las pensiones. Esta diferencia de condiciones se observa al analizar las Tablas 5 y 6, donde se muestra que las mujeres tendrán que recibir la pensión mínima garantizada aún si trabajaron 40 años, ganando 5 salarios mínimos y sus aportaciones tuvieron rendimientos de 3% promedio durante su vida laboral o aún si trabajaron 40 años, recibiendo 3 salarios mínimos y suponiendo una tasa de rendimiento de 5,1% promedio, mientras que para estos mismos escenarios los hombres tendrán acceso a pensiones mayores a la PMG, véase Tabla 5.

De esta manera surge la pregunta ¿Cuánto tiempo tendría que trabajar la *mujer tipo* para lograr reunir la misma cantidad que el *hombre tipo*? Esta pregunta se responde mediante los cálculos resumidos en la Tabla 6, donde se muestra el tiempo total que las mujeres deben trabajar para poder acumular los mismos montos que permiten a los hombres recibir una pensión mayor a la PMG, véase Tabla 6.

Tabla 6
Tiempo que requerirían trabajar las mujeres para obtener un total acumulado igual al de los hombres

Salario Mínimo	Años trabajados (con rendimientos del 3,0%)	Años trabajados (con rendimientos del 5,1%)	Años trabajados (con rendimientos del 10%)
2			40,59
3		41,03	40,59
5	41,41	41,03	24,55 40,59

Fuente: Elaboración propia.

Suponiendo que las mujeres decidieran alargar sus trayectorias laborales, aún existirían diferencias entre los pagos que recibirían comparados con los de los hombres, ya que, como se mencionó anteriormente, la renta vitalicia se calcula conforme a los factores conocidos como Factores de Unidad de Renta Vitalicia que consideran edad y sexo. Estos factores son elaborados y enviados a las Administradoras de los Fondos para el Retiro, AFORES por la CONSAR, cada vez que se actualiza la tasa de referencia determinada por el Comité respectivo conforme al Artículo 81 de la Ley y a la tabla de mortalidad usada por esta entidad. Tomando en cuenta lo anterior, se procedió a calcular las rentas vitalicias mensuales que recibirían hombres y mujeres a partir de los mismos montos acumulados, estos resultados se muestran en la Tabla 7. En las celdas con información de esta tabla, se muestra primero la cantidad acumulada y debajo de ésta, primero la renta mensual para hombres y abajo la de las mujeres. Como se observa, tanto para hombres como para mujeres las pensiones calculadas resultan en general bajas, en la mayoría de los casos, excepto para los estimados con tasas de 10% y con trayectorias laborales de 40 años, son cantidades

muy cercanas a los 1,3 salarios mínimos. De igual forma, se puede apreciar que en todos los casos, considerando montos acumulados iguales, las rentas vitalicias que recibirían las mujeres son más bajas que las de los hombres.

Tabla 7
Rentas vitalicias acumuladas para mujeres y hombres

Salario Mínimo	Años	Sexo	Montos acumulados al 3,0% (en MXN)	Montos acumulados al 5,1% (en MXN)	Montos acumulados al 10% (en MXN)
2	40	Hombres			1.728.940,12
		Mujeres			7.935,32 7.390,30
3	40	Hombres		642.379,95	2.593.410,17
		Mujeres		2.948,33 2.745,83	11.902,97 11.084,45
5	24	Hombres			813.124,45
		Mujeres			3.732,00 3.475,68
	40	Hombres	632.938,52	1.070.633,24	4.322.350,29
		Mujeres	2.905,00 2.705,48	4.913,88 4.576,39	19.838,29 18.375,75

Fuente: Elaboración propia.

5. CONCLUSIONES

Después de revisar los datos estudiados y considerando al grupo de la población económicamente activa, se encontró que el promedio de años de escolaridad para las mujeres es ligeramente mayor que el de los hombres, 10 años en promedio comparado con 9,33 años para los hombres. En promedio las mujeres dedican 28,38 horas a la semana a actividades no económicas mientras que los hombres sólo 8,52. Las mujeres dedican 36,23 horas en promedio para realizar actividades económicas, mientras que los hombres 44,26 horas a la semana. En los distintos tipos de trabajos mencionados las mujeres reciben en promedio, por hora trabajada, remuneraciones de MXN 40,51 en comparación con MXN 43,01 que reciben los hombres, y son más propensas a estar desocupadas entre los 15 y 39 años de edad, con una tasa de desocupación promedio de 4,53 comparada con 4,38 de los hombres. Además en promedio vivirán jubiladas 5,3 años más que los hombres. Estas características las ponen en desventaja, ya que son más susceptibles de tener carreras laborales más cortas, más inestables, y peor remuneradas que las de sus homólogos masculinos.

Lo anterior tendrá repercusiones negativas en el total acumulado en sus cuentas individuales. A pesar de lo optimista que pudiera parecer el hecho de jubilarse a una edad más temprana y gozar de más años de vida retiradas, su longevidad será un factor importante para que reciban pensiones más bajas,

debido a que el cálculo de los factores de unidad de renta vitalicia, están basados en tasas de mortalidad que consideran que las mujeres viven más que los hombres, aunado al hecho que, en promedio, éstas se jubilan antes que ellos, con montos acumulados menores que las llevarán a tener pensiones más bajas. A partir del análisis de escenarios realizado, en general se puede concluir que las mujeres requieren de trayectorias laborales más largas y mejor pagadas para generar montos acumulados iguales a los de los hombres, y que aún una vez alcanzados éstos, las mujeres recibirán una pensión mensual menor debido a que las estimaciones de mortalidad tienden a distribuir los montos acumulados durante períodos más largo a los de los hombres.

Los resultados obtenidos en este trabajo muestran la existencia de una brecha de género que afecta de manera negativa a las mujeres, ya que existe una conjunción de factores que llevan a la conclusión que es mucho más difícil para ellas reunir los recursos necesarios para gozar de una pensión que les permita una vida digna en el retiro.

En términos generales cabe hacer mención que el análisis realizado hace evidente el hecho que la situación pensionaria del país resulta precaria para aquellos trabajadores que reciban menos de seis salarios mínimos, quienes representan aproximadamente el 80% de la población registrada en el sistema de pensiones. Prácticamente en todos los escenarios mostrados, bajo las actuales condiciones, los trabajadores tendrán que vivir su vejez sólo con la pensión mínima garantizada.

Por último, revisando la situación particular de las mujeres, se observa una conjunción de factores que conduce a que éstas queden expuestas a un riesgo de pobreza en la vejez mayor que sus contrapartes masculinas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BOBBITT-ZEHER, D. (2007). The Gender Income Gap and the Role of Education. Disponible en: <http://soe.sagepub.com/content/80/1/1.full.pdf> [Último acceso: Diciembre 2015].
- BURKEVICA, I.; HUMBERT, A. L.; OETKE, N.; PAATS, M. (2015). Gender gap in pensions in the EU. Research note to the Latvian Presidency. European Institute for Gender Equality. Disponible en: http://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/MH0415087ENN_Web.pdf. [Último acceso: Octubre 2015]
- COMISIÓN NACIONAL DEL SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO (2012). Disposiciones de carácter general aplicables a los retiros programados, 2012 Disponible en: http://www.consar.gob.mx/normatividad/pdf/normatividad_emitida/circulares/DISPOSICIONES_aplicables_a_los_Retiros_Programados.pdf [Último acceso: Diciembre de 2015].

- COMISIÓN NACIONAL DEL SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO (2015). Circulares emitidas por CONSAR, 2014 Disponible en: http://www.consar.gob.mx/normatividad/normatividad-normatividad_consar-circulares.aspx. [Último acceso: Febrero de 2015].
- COMISIÓN NACIONAL DEL SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO (2015). Informes, 2015. Disponible en: http://www.consar.gob.mx/acerca_consar/acerca_consar-informes.aspx. [Último acceso: Marzo de 2015].
- COMISIÓN NACIONAL DEL SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO (2015). Información estadística, 2015. Disponible en: http://www.consar.gob.mx/principal/estadisticas_sar.aspx. [Último acceso : Marzo de 2015].
- COMISIÓN NACIONAL DEL SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO (2014). "Ley de los sistemas de ahorro para el retiro", 10 de enero de 2014. Disponible en: http://www.consar.gob.mx/normatividad/pdf/normatividad_ley_sar.pdf [Último acceso: Octubre de 2014].
- COMISIÓN NACIONAL PARA EL SISTEMA DEL AHORRO PARA EL RETIRO, CONSAR, (2015). "Diagnóstico del Sistema de Pensiones".
- CONSEJO NACIONAL DE POBLACIÓN, CONAPO, (2015). "Indicadores demográficos 2010-2050", 2015. Disponible en : <http://www.conapo.gob.mx/es/CONAPO/Proyecciones> [Último acceso: Mayo 2015].
- ENGLAND, P.; GORNICK, J.; FITZGIBBONS SHAFER, E. (2012). Women's employment, education, and the gender gap in 17 countries. Disponible en: https://www.gc.cuny.edu/CUNY_GC/media/CUNY-Graduate-Center/PDF/Centers/LIS/gornick-england-et-al-mlr-2012.pdf [Último acceso: Diciembre 2015].
- INEGI, (2015). "Cuadro Estadísticos", 2014. Disponible en: <http://www.inegi.org.mx/sistemas/BIE/CuadrosEstadisticos/GeneraCuadro.aspx?s=est&nc=603&c=25577>. [Último acceso: Abril 2015].
- INEGI, (2015). "Encuesta Nacional sobre ocupación y empleo", 2014. Disponible en: <http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/Proyectos/encuestas/hogares/regulares/enoe> [Último acceso: Julio 2015].
- INEGI, (2015). "Información Estadística", 2015. Disponible en: <http://www.inegi.org.mx/inegi/default.aspx?s=est&c=1795> [Último acceso: Septiembre 2015].
- INEGI, (2015). "Estadística: Población, hogares, vivienda". Disponible en: <http://www3.inegi.org.mx/sistemas/temas/default.aspx?s=est&c=17484>. [Último acceso: Marzo 2015].
- MARTINEZ-PREECE, MARISSA R.; VENEGAS-MARTINEZ, FRANCISCO, (2015). "El mercado de los fondos de pensión en México: del reparto a la capitalización". *Estudios de Economía Aplicada*. Volumen 33(3), pp. 903-928.
- ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN Y EL DESARROLLO ECONÓMICO, OCDE, (2015). *Estudios de la OCDE sobre los sistemas de pensiones. México*. OCDE Publishing.
- ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN Y EL DESARROLLO ECONÓMICO, OCDE, (2013). *OCDE Pensions Indicators*. Disponible en: <http://www.oecd.org/pensions/indicators.htm> [Último acceso: Marzo 2015].
- ORGANIZATION FOR ECONOMIC COOPERATION AND DEVELOPMENT, OECD (2013). "Pensions at a Glance 2013: OECD and G20 Indicators". OECD Publishing. Disponible en: http://dx.doi.org/10.1787/pension_glance-2013-en. [Último acceso: Marzo 2015].

- SAMEK, L. M.; CREPALDI, C.; CORSI, M. (2011). "The socio-economic impact of pension systems on the respective situations of women and men and the effects of recent trends in pension reforms". Expert Group on Gender Equality and Social Inclusion, Health and Long-Term Care Issues (EGGS). Disponible en: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/equal_economic_independence/pensions_report_en.pdf. [Último acceso: Octubre, 2015].
- TAKAYAMA, N. (2013). "Intergenerational Equity and the Gender Gap in Pension Issues". Hitotsubashi University Repository. Disponible en: <https://hermes-ir.lib.hit-u.ac.jp/rs/bitstream/10086/25830/1/DP605.pdf>. [Último acceso: Octubre, 2015].
- UN WOMEN, (2015). "Progress of the World's Women 2015-2016 Transforming Economies, Realizing Rights". United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women. Disponible en: http://progress.unwomen.org/en/2015/pdf/UNW_progressreport.pdf. [Último acceso: Octubre, 2015].
- UN WOMEN, (2015 a). "Progress of the World's Women 2015-2016 Transforming Economies, Realizing Rights. Fact Sheet—Latin America and the Caribbean". United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women. Disponible en: <http://www.unwomen.org/~media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2015/poww-2015-factsheet-latinamericacaribbean-en.pdf?v=1&d=20151023T211432>. [Último acceso: Octubre, 2015].
- WORLD ECONOMIC FORUM, (2014). The Global Gender Gap Report 2014. Disponible en: http://www3.weforum.org/docs/GGGR14/GGGR_CompleteReport_2014.pdf. [Último acceso: Octubre, 2015].