

La Equidad de Género en pensiones: desafíos y posibles soluciones



7





COMISIÓN NACIONAL DEL SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO

DOCUMENTO DE TRABAJO N° 7

Febrero 2018

“La Equidad de Género en pensiones: desafíos y posibles soluciones”

Los documentos de trabajo de la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CONSAR) tienen por objeto ofrecer un canal más de información para incentivar la discusión y el debate del tema pensionario en México.

El contenido de este documento, así como las conclusiones que de él se derivan, son responsabilidad exclusiva de los autores y no reflejan necesariamente la opinión de la CONSAR.

Presidente de la Comisión

Carlos Ramírez Fuentes

Coordinadora General de Planeación Estratégica y Proyectos Especiales

Fernanda Vaudrecourt Salcido

Elaboración:

Vicente Castañón Ibarra

Ricardo de Jesús Rodríguez García

Agradecimientos:

Se agradece la importante colaboración de Luis Andrés Rodríguez Ramírez en la elaboración de este documento.



Contenido

Resumen.....	3
1. Introducción y objetivo.....	4
2. Principales hallazgos en la literatura.....	6
3. El doble papel de las mujeres mexicanas: laboral y familiar	8
4. La perspectiva de género y el contexto de las pensiones en México.....	12
5. Factores que determinan las pensiones en México y las diferencias de género	15
a. Carrera salarial.....	15
b. Nivel de aportaciones	16
c. Densidad de cotización	17
d. Esperanza de vida.....	19
6. Diferencias en la acumulación de saldos pensionarios por género	21
a. Efecto de la carrera salarial en la brecha por género del saldo previsional acumulado	22
b. Efecto conjunto de la carrera salarial y de la densidad de cotización en la brecha por género del saldo previsional acumulado	22
c. Efecto conjunto, por género, de la trayectoria salarial, la densidad de cotización y la esperanza de vida en las pensiones	23
7. Algunas estrategias para mitigar la brecha pensionaria entre géneros.....	25
a. Apoyo por maternidad, algunas experiencias internacionales	25
b. Compensación por esperanza de vida.....	26
c. Pilar no contributivo robusto	26
d. Algunas alternativas para México: apoyo por maternidad y compensación por esperanza de vida	27
8. Consideraciones finales.	29
9. Referencias bibliográficas	30



Resumen

Lograr una adecuada equidad de género representa uno de los retos más importantes para los sistemas de pensiones en el mundo. El presente documento analiza las diferencias de género existentes en el sistema de pensiones de México, evalúa la situación y diferencias pensionarias entre hombres y mujeres que cotizan al SAR y alerta sobre la necesidad de actuar a través de la política pública para mitigar las brechas de género en materia pensionaria.

El estudio revela que las mujeres podrían enfrentar mayores dificultades que los hombres para alcanzar el requisito de 1,250 semanas de cotización para obtener una pensión contributiva. Asimismo, evidencia que en México podría haber una brecha pensionaria significativa entre géneros que deriva de tres factores: las acotadas trayectorias salariales, la baja densidad de cotización y la mayor esperanza de vida.

Finalmente, el estudio muestra algunas acciones que otros países han implementado para mitigar el desequilibrio pensionario de género, tales como ayudas por maternidad y compensaciones por esperanza de vida.

1. Introducción y objetivo

Las reformas que dieron origen a los sistemas de pensiones de contribución definida en América Latina representan uno de los cambios estructurales más importantes de la región de los últimos 30 años. Existen numerosos estudios que analizan los beneficios que han generado y los diversos retos que enfrentan¹.

Los sistemas de pensiones, sean éstos de beneficio definido o de contribución definida, son parte de un arreglo institucional que, en parte, condiciona su desempeño de largo plazo. Por ejemplo, el efecto que tiene el comportamiento del mercado laboral sobre las pensiones es un tema de estudio creciente. El funcionamiento del mercado laboral resulta fundamental para los sistemas de pensiones, ya que la mayor parte de los arreglos pensionarios en el mundo, sean estos de BD o de CD, se vinculan directamente a través del empleo.

Un aspecto vinculado de la mayor relevancia es el de la relación entre género y pensiones. Lograr una adecuada equidad de género es un reto común en la mayoría de los esquemas pensionarios del mundo ya que éstos tienden a reproducir las desigualdades de género existentes en los mercados laborales, y México no es ajeno a esta situación. Existe evidencia de que las mujeres enfrentan importantes desventajas, ya que perciben salarios más bajos que los hombres y tienen mayor intermitencia en la participación dentro del mercado de trabajo formal, generalmente porque es más común que las mujeres abandonen sus empleos o que tomen trabajos que requieran jornadas más cortas para hacerse cargo de diversas responsabilidades familiares y el cuidado de los hijos. Esto provoca que tengan menores densidades de cotización que el género masculino y, por ende, que acumulen un menor periodo de contribución. Los factores antes descritos inciden negativamente en el saldo previsional que podrán acumular durante su trayectoria laboral.

¹ Por mencionar algunos, destacan los de BID (2015), CEPAL (2001) y OCDE (2016).



Por otra parte, la esperanza de vida de las mujeres es mayor que la de los hombres, lo cual implica que tendrán que financiar más años de pensión con un menor saldo acumulado en su cuenta individual. Por lo antes planteado, a nivel global, se corre el riesgo que las pensiones que reciban las mujeres al momento de su retiro sean sustancialmente menores que las de los hombres.

El presente documento está estructurado de la siguiente manera: después de esta introducción, en el segundo apartado se revisa la literatura sobre estudios que describen las diferencias de género en las pensiones. La tercera sección muestra estadísticas que confirman que cada vez más mujeres se han ido incorporando al mercado laboral, si bien en condiciones menos favorables respecto a las del género masculino. El cuarto apartado trata la perspectiva de género y el contexto de las pensiones en México. En la quinta sección se evidencian algunos elementos que son determinantes para las pensiones y que explican la disparidad pensionaria entre géneros. En el sexto apartado se muestran proyecciones de saldos pensionarios y se valúa el desequilibrio pensionario derivado de las inequidades de género, utilizando para ello estadísticas que representan a trabajadores “promedio”. La séptima sección ahonda sobre algunas estrategias que podrían mitigar la brecha pensionaria entre géneros. El octavo apartado contiene recomendaciones para incorporar el tema de género en futuras discusiones.



2. Principales hallazgos en la literatura

Diversos autores han analizado las diferencias entre géneros en materia pensionaria. En lo que se refiere a México, destaca el trabajo reciente de AMAFORE (2018) donde se afirma que las desigualdades que prevalecen en el mercado de trabajo se trasladan a los sistemas de pensiones en términos de su cobertura y el nivel de los beneficios, por lo que las mujeres acumulan menores saldos previsionales debido a su menor tasa de participación laboral y menores perfiles de ingresos. Rojas (2012) detalla que algunos factores estructurales del mercado laboral formal -como la existencia de una brecha salarial por género o las menores densidades de cotización de las mujeres respecto a las de los hombres- desfavorecen a la mujer ya que no consideran el rol social de ésta dentro del núcleo familiar.

Entre algunos análisis que refieren la experiencia en otras regiones se pueden señalar los de Even y Macpherson (1990 y 2004) quienes examinaron el impacto de la brecha salarial por género sobre las pensiones en Estados Unidos, afirmando que el ingreso de las mujeres durante el retiro ha incrementado en las últimas tres décadas, pero sigue siendo sustancialmente menor que el de los hombres. Vara (2011) prueba, para el caso español, la tesis general de que los sistemas de pensiones de carácter contributivo reproducen las desigualdades de género existentes en el mercado laboral, derivadas de diferencias en los roles sociales que provocan que las mujeres se ocupen fundamentalmente en trabajos no remunerados. Bettio et al. (2013) cuantifican la magnitud de la disparidad pensionaria entre hombres y mujeres en Europa, encontrando que la brecha es mayor en Luxemburgo (47%) y Alemania (44%), mientras que las menores diferencias se registran en Estonia (4%) y Eslovaquia (8%). CEPAL (2017) evalúa desde una perspectiva de género los principales aspectos relevantes del diseño de sistemas de pensiones europeos, concluyendo que para alcanzar igualdad en las pensiones es indispensable contar con un sistema que permita la incorporación de elementos redistributivos entre personas con diferentes trayectorias laborales y socio-económicas.

Algunos estudios sobre el tema en América Latina incluyen el de Arenas y Gana (2001) el cual explora la dimensión de género y la protección social para las mujeres en la implementación de reformas al sistema de pensiones chileno y, utilizando trabajadores “típicos”, encontraron que las tasas de reemplazo de las mujeres serán bastante menores que las de los hombres; Bertranou (2003) evalúa las



experiencias de Argentina, Brasil y Chile respecto al cambio en la forma de financiar y adquirir prestaciones sociales, afirmando que las reformas previsionales en América Latina han generado impactos diferenciados en el bienestar de hombres y mujeres; Marco (2004) analiza la evolución del mercado de trabajo, la estructura demográfica, los cambios macroeconómicos, jurídicos e institucionales, desde el punto de vista de sus consecuencias sobre la equidad de género en varios países de Latinoamérica². Putassi (2004) estudia las leyes de seguridad social de cinco países de América Latina³ para identificar, desde una perspectiva de género, si existen efectos diferenciados entre hombres y mujeres.

² Bolivia, Colombia y El Salvador.

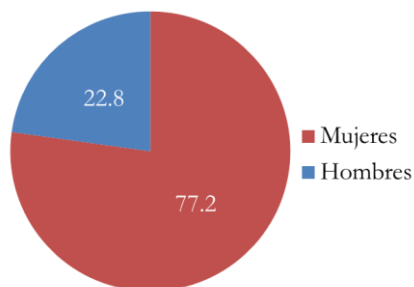
³ Argentina, Bolivia, Chile, Colombia y El Salvador.

3. El doble papel de las mujeres mexicanas: laboral y familiar

Tradicionalmente las mujeres mexicanas han jugado un papel preponderante dentro de las familias, haciéndose cargo del cuidado de los hijos y de las tareas del hogar. El género femenino aporta 77.2 por ciento del total del tiempo que los hogares destinan a dichas actividades, las cuales no son remuneradas ni generan derechos pensionarios.

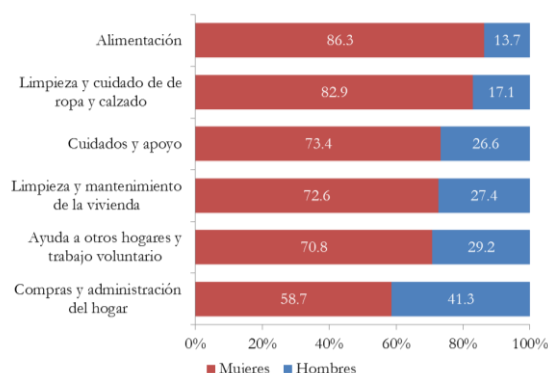
Gráfica 1A

Distribución del tiempo de trabajo no remunerado doméstico y de cuidados por género



Gráfica 1B

Distribución del valor de trabajo no remunerado doméstico y de cuidados por actividad según el género

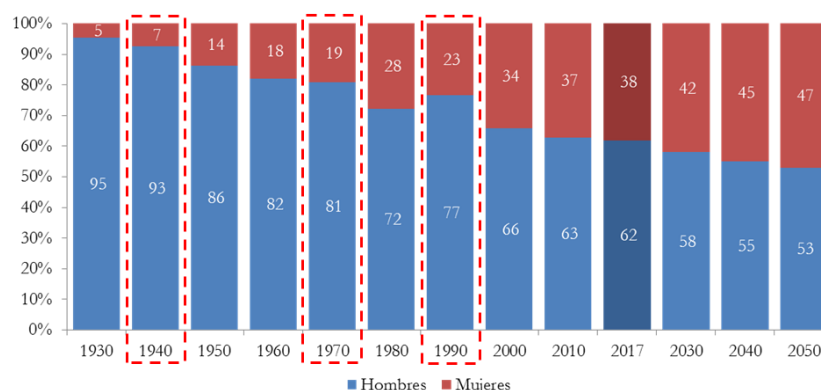


Fuente: INEGI - Cuenta satélite del trabajo no remunerado de los hogares de México (2015)

Sin abandonar su rol familiar habitual, en las últimas décadas se ha registrado una mayor incorporación de las mujeres al mercado laboral. Cuando se promulgaron las primeras leyes sociales, en la década de los cuarenta, la participación de las mujeres representaba siete por ciento de la Población Económicamente Activa (PEA); en la década de los setenta dicho porcentaje había crecido a 19 por ciento y en el primer trimestre de 2017 alcanzó el 38 por ciento; se estima que en 2050 casi la mitad de la PEA corresponda al género femenino. Es decir, actualmente la mayoría de las mujeres en México juega un doble papel: se hace cargo del hogar y al mismo tiempo desempeña una labor productiva dentro de la economía.

Gráfica 2

Evolución de la composición de la PEA por género

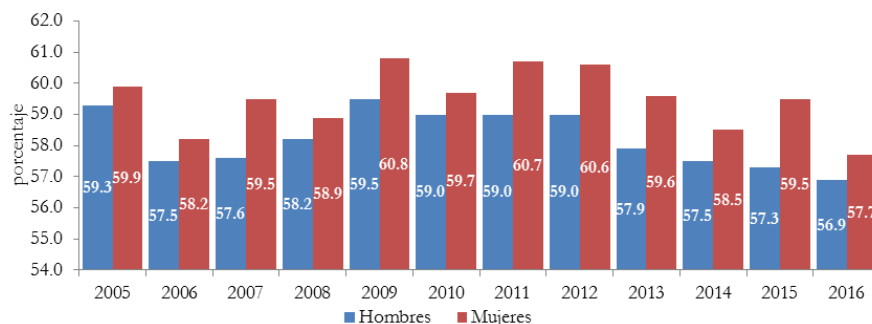


Fuente: INEGI. De 1930 a 1990, Censos Generales de Población y Vivienda; de 1998 a 2004, Encuesta Nacional de Empleo; y de 2005 a 2017, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Proyecciones de 2030 a 2050, Observatorio Demográfico CEPAL, 2016.

Si bien las mujeres se han ido incorporando con mayor fuerza al mercado laboral, cerca del 60 por ciento ocupa puestos en el sector informal⁴. Por ello, la tasa de informalidad de las mujeres es marginalmente mayor que la de los hombres.

Gráfica 3

Tasa de informalidad por género



Fuente: INEGI, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo

⁴ De acuerdo con la ENOE, la informalidad se refiere a todas aquellas actividades económicas de mercado que operan a partir de los recursos de los hogares, pero sin constituirse como empresas en una situación identificable e independiente de esos hogares. Las personas ocupadas que trabajan en la informalidad no están realizando contribuciones a ningún instituto de seguridad social.

Adicionalmente, se observa que la proporción de mujeres concentradas en niveles salariales bajos - hasta 3 salarios mínimos- es mayor que la de los hombres. Asimismo, el porcentaje de trabajadores del género masculino que percibe más de 5 salarios mínimos es mayor.

Gráfica 4

Proporción de cuentas por rango salarial y género
(cotizantes al IMSS)

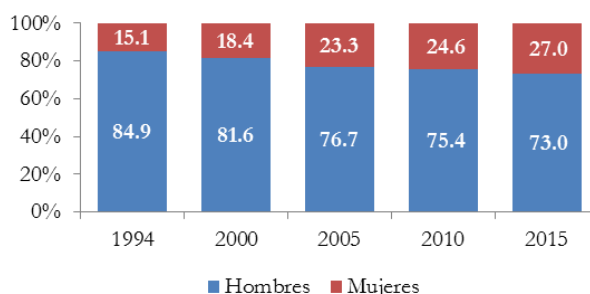


Fuente: Cálculos propios con información del IMSS - trabajadores asegurados por nivel salarial, diciembre de 2016

Finalmente, la proporción de familias mexicanas que reconoce como jefa del hogar a una mujer se ha incrementado de manera importante en años recientes⁵, de 1994 a 2015 pasó de 15.1 por ciento a 27.0 por ciento.

Gráfica 5

Porcentaje de jefes de hogares por género 2010 - 2015



Fuente: INEGI. De 1994 a 2010, Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (ENIGH). Para 2015, Encuesta Intercensal.

Así, la antigua perspectiva de que la actividad de las mujeres se limita a los quehaceres del hogar y al cuidado de los hijos, y que es económicamente dependiente de un hombre, ha sido superada. No

⁵ De acuerdo con CONAPO (2009), el hecho de ser jefe de un hogar supone que sus miembros reconocen, sobre la base de una estructura de relaciones jerárquicas, a la persona con mayor autoridad en la toma de decisiones, que regularmente está presente en el hogar y es además el principal soporte económico.



obstante, se debe reconocer que su creciente incorporación al mercado laboral se ha realizado en condiciones de desventaja -mayor informalidad y menores salarios-; ello a pesar de que un número cada vez mayor de mujeres está siendo el principal sostén económico de las familias. Lo anterior, hace necesario prever cuáles serán las condiciones que enfrentarán las mujeres al llegar a la vejez y después del retiro laboral.

4. La perspectiva de género y el contexto de las pensiones en México

Las pensiones, como parte de la seguridad social, iniciaron en Alemania en 1889 bajo el liderazgo de Otto von Bismarck con la finalidad de dar protección a los trabajadores asalariados contratados por las empresas. En esos años, el papel de la mujer en el mercado laboral era prácticamente nulo, por lo que las primeras leyes sobre el tema fueron redactadas tomando en cuenta primordialmente al género masculino.

México no fue la excepción: en la primera ley de seguridad social que se aprobó en enero de 1943, se tomó en cuenta básicamente el rol de trabajador masculino y las mujeres fueron incorporadas a los derechos sociales a partir del vínculo que mantenían con un hombre, en calidad de dependientes económicas o de beneficiarias, pero no como ciudadanas trabajadoras⁶.

Muestra de lo anterior son los requisitos que las leyes del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) de 1943 y 1973 establecían para alcanzar una pensión bajo el esquema de reparto. En ellos no existió ninguna distinción de género.

Tabla 1
Requisitos para alcanzar una pensión por vejez en el sistema de reparto del IMSS
(mujeres y hombres)

LSS	1943	1973
Edad de retiro	65 años	65 años
Semanas cotizadas	700	500

Vale la pena recordar que ambas leyes del IMSS (1943 y 1973) se diseñaron bajo esquemas pensionarios de beneficio definido -también conocidos como de reparto-, en los que los beneficios de los trabajadores retirados se financiaban con las aportaciones de los trabajadores activos. Es decir, el modelo implicaba una transferencia de recursos entre generaciones, donde la capacidad para financiar

⁶ Marco (2002) muestra evidencia de que los sistemas de reparto de Chile y Argentina tenían importantes rasgos discriminatorios hacia las mujeres; Giménez (2004) señala que los sistemas previsionales transmiten la subordinación de género en su normativa, ya que las mujeres por definición son dependientes y los hombres son independientes, salvo que demuestren lo contrario.



las pensiones dependía de la proporción existente entre jubilados y trabajadores en activo. Es importante señalar que en lo que se refiere al tema de género y dadas las condiciones del mercado de trabajo mexicano de aquel entonces, un muy importante número de mujeres no lograba alcanzar las 500 semanas de cotización requeridas por la Ley para alcanzar una pensión y sus aportaciones, de manera injusta, terminaban siendo utilizadas para financiar las pensiones de otros trabajadores que cumplían con los requisitos, que generalmente eran hombres.

El modelo de reparto fue viable –más no equitativo– mientras el número de jubilados era significativamente menor que el de jóvenes en la fuerza laboral. Sin embargo, el proceso de envejecimiento poblacional, que deriva de la combinación de un importante aumento en la esperanza de vida con una fuerte caída en la tasa de fecundidad, evidenció la inviabilidad financiera de los esquemas de beneficio definido y provocó que fuera necesario reformarlos. Lo antes expuesto motivó las reformas a los sistemas de pensiones del IMSS (1995) y del ISSSTE (2007), dando origen al sistema de cuentas individuales de contribución definida.

Dicha reforma se ha traducido en importantes beneficios para los trabajadores y el país, entre los que destacan: i) los trabajadores tienen plenos derechos de propiedad sobre sus ahorros⁷ y sus recursos son heredables; ii) se mitiga la presión intergeneracional sobre los trabajadores jóvenes en activo para financiar las pensiones de los jubilados; iii) las mujeres y los trabajadores de menores ingresos tendrán derecho a retirar, ya sea en efectivo o vía una pensión, su ahorro acumulado y, no como antes, perder la totalidad de sus aportaciones al no alcanzar derecho de pensión; iv) dado que las pensiones de contribución definida de los cuentahabientes es financiada con los recursos acumulados en su cuenta individual, se delimita el costo fiscal asociado al pago de pensiones subsidiadas del anterior sistema de reparto; v) el SAR permite el acceso a servicios especializados de inversión de largo plazo a cualquier trabajador con el objetivo de generar mejores rendimientos; vi) el ahorro acumulado en el SAR se invierte en actividades productivas del país, lo cual se traduce en mejoras a la productividad, generación de nuevos empleos, crecimiento económico y mejores rendimientos.

⁷ En el antiguo sistema de beneficio definido, los trabajadores que no alcanzaban el requisito de 500 semanas de cotización perdían todos los derechos sobre sus aportaciones a la seguridad social. Con la reforma, los trabajadores que no sean acreedores a una pensión, podrán retirar el saldo total de su cuenta individual en una sola exhibición.



No obstante, el nuevo sistema enfrenta importantes retos, tales como la baja cobertura, el bajo nivel de ahorro y las bajas densidades de cotización. Lo anterior es más evidente en el caso de las mujeres debido a las inequidades de género existentes en el mercado de trabajo.

5. Factores que determinan las pensiones en México y las diferencias de género

En un sistema de contribución definida y capitalización individual, el beneficio que obtendrán los ahorradores estará en función del saldo previsional que logren acumular al momento de su retiro y del número de años que deban financiar después de la jubilación. La cuantía de dicho saldo depende de diversos factores, tales como el nivel salarial, el monto y frecuencia de las aportaciones, la tasa de rendimiento, entre otros. Por su parte, los años a financiar después del retiro laboral dependen de la edad en la que el trabajador se retire y de la esperanza de vida.

Con base en ello, a continuación, se analizan algunos de los factores que determinan el monto de la pensión bajo el sistema actual de pensiones, diferenciando por género.

a. Carrera salarial

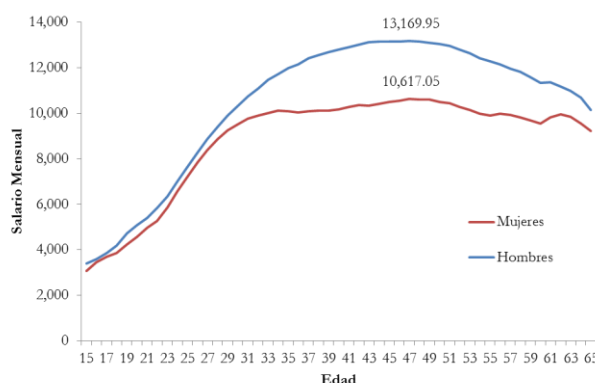
El nivel salarial es importante dentro de un sistema de pensiones puesto que incide en el monto de aportaciones que realizan los trabajadores y, por tanto, en el ahorro previsional que podrán acumular.

Castañón y Rodríguez (2017) analizan las trayectorias salariales de los trabajadores del SAR y muestran que, para los cuentahabientes cotizantes al IMSS, los salarios de hombres y mujeres tienen un comportamiento creciente y similar desde el inicio de la carrera laboral y hasta cerca de los 29 años de edad. Sin embargo, a partir de ese momento comienzan a separarse y la brecha alcanza un máximo a los 47 años, cuando el salario de los hombres es 24 por ciento mayor que el de las mujeres.

Gráfica 6

Trayectoria salarial de los trabajadores del SAR por género y edad

(pesos de julio de 2017)



Fuente: Castañón y Rodríguez (2017).

Por lo anterior, se desprende que las carreras salariales de las mujeres son, por lo general, más precarias que las de los hombres. Ello incidirá negativamente en el monto que logren acumular al retiro, que es el principal determinante de sus ingresos en la vejez.

b. Nivel de aportaciones

De acuerdo con la ley del IMSS vigente, las aportaciones obligatorias a la subcuenta de Retiro, Cesantía en edad avanzada y Vejez (RCV) se integran de dos componentes: primero, 6.5 por ciento del salario base de cotización; y segundo, de la cuota social. Esta última es una aportación complementaria que realiza el Gobierno Federal y que depende del nivel salarial de los cotizantes, con el objetivo de aumentar el ahorro pensionario de los trabajadores, en particular de aquellos con ingresos más bajos⁸.

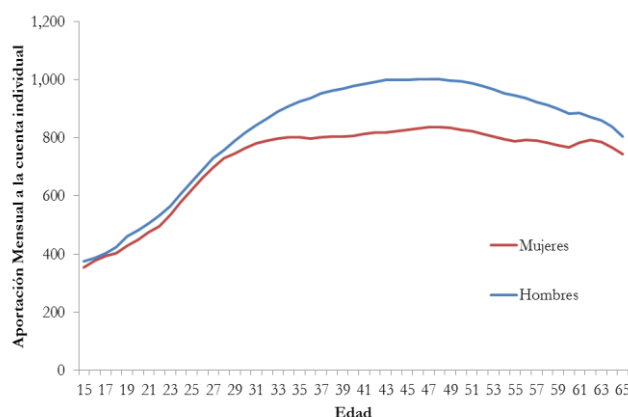
Como se mostró, las mujeres perciben en promedio salarios menores que los hombres durante toda su carrera laboral. Por lo tanto, las aportaciones, que son un porcentaje directo del salario, son menores que las del género masculino; por otro lado, sus ingresos inferiores las hacen acreedoras a una mayor

⁸ La Cuota Social progresiva vigente para el periodo julio-octubre de 2017 tiene los siguientes valores: 1 SM-\$5.30450, entre 1.01 a 4 UMA-\$5.08350, entre 4.01 a 7 UMA-\$4.86250, entre 7.01 a 10 UMA-\$4.64150 entre 10.01 a 15 UMA-\$4.42050, más de 15 UMA sin CS. La Unidad de Medida y Actualización (UMA) es a referencia económica en pesos para determinar la cuantía del pago de las obligaciones y supuestos previstos en las leyes federales, de las entidades federativas y de la Ciudad de México, así como en las disposiciones jurídicas que emanen de todas las anteriores.

cuota social que mitiga en parte la diferencia salarial. No obstante, las aportaciones gubernamentales por ese concepto no son suficientes para compensar las limitadas aportaciones obligatorias, derivadas de sus bajas remuneraciones. Por lo tanto, las aportaciones periódicas que realizan las mujeres a su cuenta individual son menores que las efectuadas por los hombres.

Gráfica 7

Aportación mensual a la cuenta individual por edad y género
(6.5% del salario base más cuota social progresiva a pesos de julio de 2017)



Fuente: Elaboración propia. Nivel de aportación: 6.5% del salario base de cotización correspondiente a cada edad más la cuota social progresiva vigente para el periodo julio-octubre de 2017.

c. Densidad de cotización

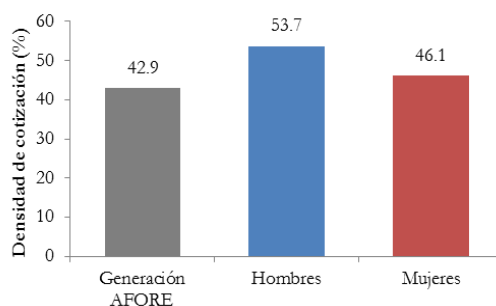
La densidad de cotización (DC) se define como la proporción de periodos con aportación que un trabajador ha realizado al sistema de pensiones respecto al total de tiempo que ha permanecido en el mercado laboral.

No todos los cotizantes incorporados al SAR realizan contribuciones a su cuenta individual de manera regular, en buena medida por la gran movilidad entre la formalidad e informalidad en el mercado laboral mexicano⁹. Castañón y Ferreira (2017) encontraron que la densidad de cotización promedio de los hombres es mayor que la de las mujeres por cerca de 8 puntos porcentuales.

⁹ Para un análisis detallado sobre movilidad, ver Puente (2017)

Gráfica 8

Densidad de cotización por género de los trabajadores de la generación AFORE¹⁰



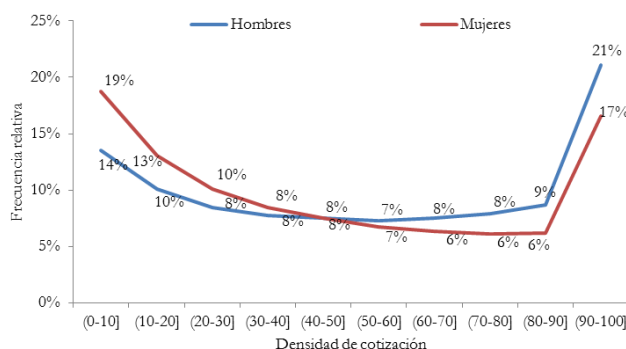
Fuente: Castañón y Ferreira (2017)

Nota: para una proporción importante de trabajadores de la generación AFORE se desconoce su género, lo anterior obedece a que no han acudido a una administradora de fondos a registrar sus datos personales. A ese tipo de cuentahabientes se les conoce como Asignados y tienen una densidad de cotización de 32.7%.

Asimismo, Castañón y Ferreira (2017) hallaron que una proporción relevante de mujeres registra frecuencia de aportaciones muy bajas, pues 32 por ciento de ellas tiene densidades de cotización de hasta 20 por ciento.

Gráfica 9

Distribución de las cuentas por densidad de cotización y género



Fuente: Castañón y Ferreira (2017)

¹⁰ En el sistema de pensiones en México conviven dos generaciones de trabajadores: la Generación de Transición, que corresponde a los cotizantes que se afiliaron al IMSS antes de que la reforma a la Ley del IMSS entrara en vigor (1 de julio de 1997); y la Generación AFORE, a la que pertenecen los cuentahabientes que empezaron a cotizar al IMSS después de la reforma antes mencionada.

Estos resultados indican que las mujeres permanecen más tiempo en la informalidad o que por diversas circunstancias salen temporalmente de la fuerza laboral¹¹, por lo cual hacen menos contribuciones que los hombres a su cuenta individual y ello va en detrimento del saldo previsional que podrán acumular al momento de su retiro.

Si además se considera que para alcanzar derecho a pensión se requieren 1,250 semanas de cotizaciones, con las DC observadas es muy posible que un número mayor de mujeres obtenga Negativa de Pensión.

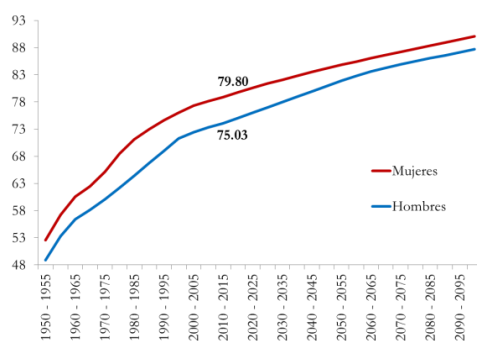
d. Esperanza de vida

De acuerdo con información publicada por Naciones Unidas, la esperanza de vida al nacer ha incrementado considerablemente en México; en la década de los 50, los hombres vivían en promedio 48.9 años y las mujeres 52.5, actualmente este indicador se ubica en 75.0 y 79.8 años, respectivamente. Se espera que en las próximas décadas continúe aumentando, alcanzando en 2050 los 81.9 años para los hombres y 84.8 para las mujeres.

En lo que se refiere a la esperanza de vida a los 65 años, que es la edad de retiro, se estima que para el periodo que abarca del año 2020 al 2025 el indicador se ubicará en 18.7 años para el género masculino y 20.6 años para el femenino. Cabe señalar que se espera un importante incremento de esta variable en los próximos años.

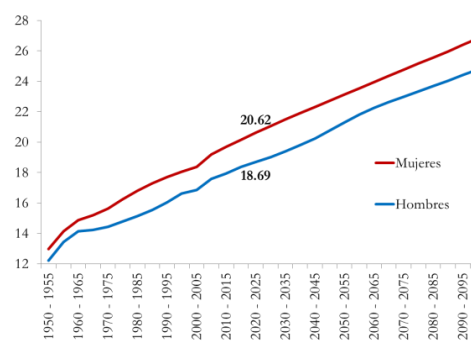
Gráfica 11A

Esperanza de vida al nacer en México



Gráfica 11B

Esperanza de vida a los 65 años en México



Fuente: Elaboración propia con datos de *World Population Prospects 2017* (Naciones Unidas)

¹¹ Ya sea por desempleo, maternidad, que formen parte de la población no ocupada, entre otras.



Desde el punto de vista previsional, la mayor longevidad de las mujeres exige un nivel de ahorro pensionario más elevado, ya que deberá ser usado para financiar un mayor número de años de pensión. Ello significa que aun si dispusieran de la misma cantidad de ahorro para el retiro, el monto de los beneficios después de la jubilación que recibirían las mujeres sería inferior que el de los hombres.

6. Diferencias en la acumulación de saldos pensionarios por género

En esta sección se muestran proyecciones de la brecha en el saldo acumulado y en la pensión previsible entre dos trabajadores “típicos” del SAR, cada uno representando al género correspondiente (masculino y femenino). Para ello se utilizan estadísticas promedio, diferenciadas entre ambos casos. Lo anterior permitirá tener un panorama claro de las diferencias pensionarias entre hombres y mujeres.

La valoración se efectuó bajo las siguientes condiciones:

- I. Primero se proyectó el saldo que acumularían a los 65 años los trabajadores “típicos” representantes de cada género. Para ello se utilizan, de manera diferenciada, los siguientes parámetros:
 - i. Carreras salariales
 - ii. Densidad de cotización
- II. Una vez estimado el saldo referido, se procedió a evaluar la brecha pensionaria por género.
 - i. Para lo anterior, se recurrió a la diferencia en la esperanza de vida entre hombres y mujeres.
- III. Las estimaciones no consideran el hecho de que los trabajadores analizados pudieran obtener Negativa de Pensión a la edad de jubilación y, por tanto, recibir los recursos en una sola exhibición. En el ejercicio se utilizó el saldo total acumulado en la cuenta, previamente calculado, para estimar la cuantía de una renta vitalicia que se podría adquirir con dicho monto.
- IV. Finalmente, para efectos de simplificación, las comparaciones pensionarias por género que se muestran en este documento no toman en cuenta la posibilidad de que los trabajadores “típicos” puedan acceder a la Pensión Mínima Garantizada (PMG)¹². Como se señaló

¹² El monto mensual de la PMG es equivalente a un salario mínimo de 1997 ajustado anualmente, en el mes de febrero, por el Índice Nacional de Precios al Consumidor para garantizar el poder adquisitivo de dicha pensión. En caso de que los recursos acumulados en la cuenta individual resulten insuficientes para la contratación de una Pensión Mínima Garantizada, el Gobierno Federal realizará la aportación complementaria (artículo 171 de la Ley del Seguro Social 1997).

previamente, para alcanzar una PMG es necesario alcanzar el requisito de 1,250 semanas de cotización, el cual no será alcanzado por todos los trabajadores.

En resumen, si bien los cálculos están sujetos a ciertas restricciones, los resultados evidencian con toda claridad las diferencias que tendrán las mujeres en el terreno pensionario al momento de la jubilación, objetivo fundamental de este estudio.

a. Efecto de la carrera salarial en la brecha por género del saldo previsional acumulado

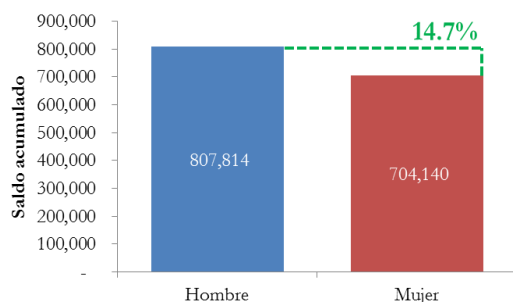
Dado que las carreras salariales de los hombres tienen un mejor desempeño que las de las mujeres, se estima que, por el efecto de la diferencia en ingresos, el saldo pensionario que ellos podrían acumular durante su carrera laboral será 14.7 por ciento mayor que el de ellas. Esto es, por cada 100 pesos ahorrados por un hombre en su cuenta individual, una mujer acumulará 87.2 pesos, en promedio.

Saldo acumulado por género a los 65 años

Incluyendo únicamente el efecto de la trayectoria salarial

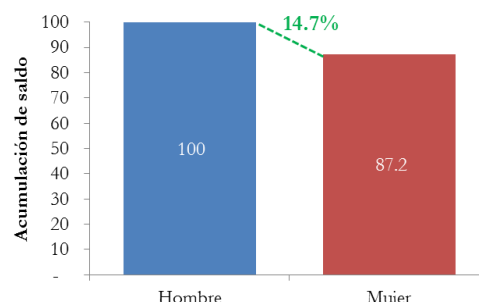
Gráfica 12A

(pesos)



Gráfica 12B

(índice, base ahorro pensionario de hombre=100)



Fuente: Elaboración propia.

Supuestos: Carrera laboral de 40 años, densidad de cotización de 100%. Rendimiento de 4% real anual antes de comisión. Comisión promedio de 2017 (1.03%). Carrera salarial por edad y género con datos observados al cierre de diciembre de 2015. Cuota social vigente en el periodo julio-octubre de 2017.

b. Efecto conjunto de la carrera salarial y de la densidad de cotización en la brecha por género del saldo previsional acumulado

Si a la carrera salarial se le añade el hecho de que la densidad de cotización promedio de los hombres es 8 puntos porcentuales mayor que la de las mujeres, el efecto conjunto da como resultado que el saldo previsional acumulado por los hombres sería 33.6 por ciento mayor que el de las mujeres. Lo

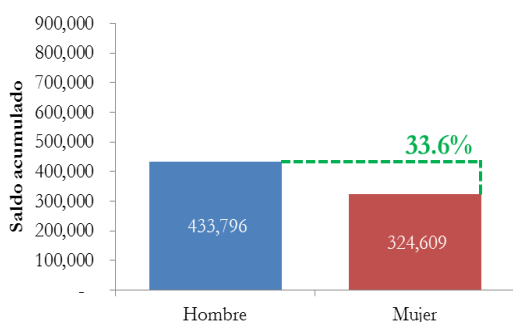
anterior implica que por cada 100 pesos que logre acumular un hombre en su cuenta individual, una mujer en promedio ahorraría 74.8 pesos.

Saldo acumulado por género a los 65 años

Incluyendo el efecto de la trayectoria salarial y la densidad de cotización

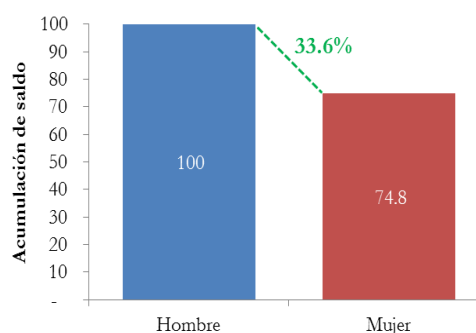
Gráfica 13A

(pesos)



Gráfica 13B

(índice, base ahorro pensionario de hombre=100)



Fuente: Elaboración propia.

Supuestos: Carrera laboral de 40 años, densidad de cotización promedio por género calculada con datos al cierre de 2015.

Rendimiento de 4% real anual antes de comisión. Comisión promedio de 2017 (1.03%). Carrera salarial por edad y género con datos observados al cierre de diciembre de 2015. Cuota social vigente en el periodo julio-octubre de 2017.

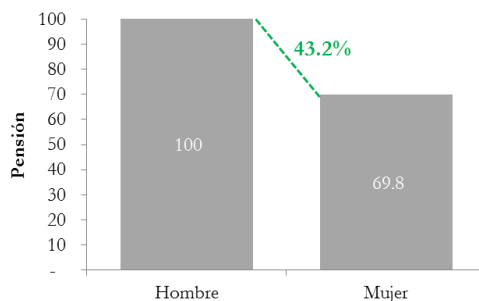
c. Efecto conjunto, por género, de la trayectoria salarial, la densidad de cotización y la esperanza de vida en las pensiones

Adicionalmente, tomando en cuenta que las mujeres tienen una esperanza de vida más alta que los hombres y que por ello estarán obligadas a financiar una pensión por un mayor número de años, el valor de las pensiones contributivas alcanzaría un diferencial de 43.2 por ciento, en promedio. Lo anterior implica que por cada 100 pesos de pensión que reciba un hombre al final de su vida laboral, una mujer recibiría 69.8 pesos.

Gráfica 14

Nivel de pensión por género

*Incluyendo el efecto conjunto de trayectoria salarial, densidad de cotización y esperanza de vida
(índice, base pensión de hombre=100)*



Fuente: Elaboración propia.

Supuestos: Carrera laboral de 40 años, densidad de cotización promedio por género calculada con datos al cierre de 2015.

Rendimiento de 4% real anual antes de comisión. Comisión promedio de 2017 (1.03%). Carrera salarial por edad y género con datos observados al cierre de diciembre de 2015. Cuota social vigente en el periodo julio-octubre de 2017.

Cálculo de pensión informativo. No se considera la existencia de la Negativa de Pensión ni de la Pensión Mínima Garantizada.

Los resultados expuestos evidencian que, de mantenerse las tendencias actuales del mercado laboral, existirá una importante diferencia pensionaria por género en nuestro país.



7. Algunas estrategias para mitigar la brecha pensionaria entre géneros

Como se comentó anteriormente, la inequidad de género es un problema común en la mayoría de sistemas de pensiones del mundo. En diversos países se han tomado medidas que buscan mitigar ese desequilibrio.

Entre las políticas tomadas por otros países para cerrar la brecha pensionaria de género, destacan tres: ayudas por maternidad, compensaciones por esperanza de vida y contar con un pilar no contributivo robusto.

a. Apoyo por maternidad, algunas experiencias internacionales

Partiendo de la premisa de que con frecuencia las mujeres interrumpen su carrera laboral durante los periodos de maternidad, diversos países han implementado programas que buscan compensarlas por el tiempo que dejan de realizar cotizaciones a la seguridad social.

De acuerdo con OCDE (2015), en Austria, Estonia, Dinamarca y Polonia los respectivos gobiernos realizan las contribuciones a la seguridad social en caso de que la madre esté desempleada durante el periodo de maternidad, por hasta 4 años, 3 años, 1 año y 20 semanas, respectivamente.

Por otra parte, en países como Francia y Alemania se otorgan puntos de pensión por cada hijo, independientemente de que la madre salga o no del mercado laboral. Para acreditar los puntos se consideran tanto el número de hijos que tuvo la madre como el tiempo de cuidado¹³.

En lo que se refiere a Latinoamérica, destaca el caso chileno, país que a partir de 2009 implementó un programa para otorgar un bono por cada hijo, con la finalidad de complementar el ahorro previsional. Dicho beneficio se concede a las madres que lo soliciten, que tengan 65 años cumplidos y derecho a recibir una pensión¹⁴. En términos generales, el bono consiste en una aportación estatal equivalente al valor actualizado, usando la tasa de interés nominal anual promedio neta de comisiones

¹³ En Francia (esquema público) y en Alemania se utilizan sistemas de puntos, en los que el nivel de la pensión está en función del número de puntos acumulados durante la carrera laboral. Para mayores detalles sobre el funcionamiento de los puntos de pensión, consultar OCDE (2015).

¹⁴ En Chile se requieren mínimo 20 años de residencia en el país después de los 20 años de edad para alcanzar pensión.



del fondo de riesgo intermedio, de 10 por ciento de 18 salarios mínimos mensuales vigentes al mes de nacimiento del hijo¹⁵.

b. Compensación por esperanza de vida

Como se ha mencionado previamente, la mayor esperanza de vida de las mujeres en relación con los hombres se traduce en una disminución de sus beneficios pensionarios. Al respecto, en 2012 la Corte Europea de Justicia dictaminó una medida para utilizar tablas de riesgo unisex para cualquier seguro, incluyendo el de jubilación¹⁶.

Recientemente se propuso en Chile el uso de tablas de mortalidad unisex para el cálculo de pensiones por vejez en el sistema de capitalización individual¹⁷. No obstante, un análisis mostrado en FIAP (2015) describe los posibles efectos sobre los beneficios que recibirían hombres y mujeres, concluyendo que, si bien considerar el mismo riesgo de longevidad para ambos géneros podría cerrar la brecha pensionaria, incrementando los ingresos en la vejez de las mujeres, ello sería a costa de una reducción en los beneficios recibidos por los hombres.

Por lo antes planteado, la Asociación de Aseguradoras de Chile presentó una propuesta alternativa a la aplicación de tablas de mortalidad unisex, en la que se mantendrían las condiciones actuales para el cálculo de las pensiones, pero el monto que recibirían las mujeres estaría calculado con la esperanza de vida de los hombres. Esto implicaría un incremento en los beneficios del género femenino a través de un subsidio¹⁸.

c. Pilar no contributivo robusto

Los pilares no contributivos son fundamentales para proteger a la población más vulnerable que no tuvo acceso a la posibilidad de cotizar para una pensión o que lo hizo de manera muy intermitente. Por tanto, es fundamental que el pilar no contributivo exista, tenga la cuantía suficiente y,

¹⁵ Para una referencia más amplia sobre el programa consultar Comisión Asesora Presidencial sobre el Sistema de Pensiones (2015) y Ley de reforma previsional (2008).

¹⁶ Una consecuencia de utilizar tablas de mortalidad unisex para el cálculo de las pensiones es que para que las mujeres obtengan una mayor pensión, los hombres reciben una menor.

¹⁷ Para más detalles sobre la propuesta, ver Comisión Asesora Presidencial sobre el Sistema de Pensiones (2015)

¹⁸ El subsidio podría ser financiado con recursos provenientes del pilar solidario u otra fuente de financiamiento.



particularmente, esté debidamente diseñado e integrado al pilar contributivo. El ejemplo de Chile es, nuevamente, una buena aproximación a lo que podría mirar México como referencia.

d. Algunas alternativas para México: apoyo por maternidad y compensación por esperanza de vida

Tomando en cuenta las ideas expuestas en párrafos anteriores, se evalúan -de manera hipotética- dos alternativas: primero, otorgar un bono por hijo para compensar el tiempo que las mujeres dejan de trabajar para hacerse cargo del cuidado de los hijos¹⁹ y, segundo, utilizar las mismas tablas de mortalidad para ambos géneros, con la finalidad de subsanar el desequilibrio pensionario que deriva de la mayor esperanza de vida del género femenino.

Es importante reconocer que, si bien las opciones expuestas mejorarían las condiciones pensionarias de las mujeres, implementar este tipo de medidas conlleva un costo fiscal que podría ser relevante. La evaluación de dicho costo es crítico para considerar su viabilidad pero excede los alcances de este documento, por lo que es un elemento que deberá ser considerado en trabajos futuros.

En lo que se refiere al apoyo por maternidad, se evaluó una propuesta de bono que se otorga a los 65 años. Ésta consistiría en una aportación gubernamental de 6.5 por ciento de 24 salarios mínimos al valor vigente al mes de nacimiento del hijo más la cuota social, previa solicitud de la madre y cuyo valor sería actualizado con una tasa de interés determinada²⁰.

Suponiendo que una trabajadora “típica” tuvo dos hijos, el bono que recibiría podría incrementar el saldo acumulado en su cuenta individual en 22.0 por ciento aproximadamente, reduciendo el desequilibrio pensionario con los hombres de 43.2 por ciento a 17.4 por ciento. (Gráfica 15A)²¹.

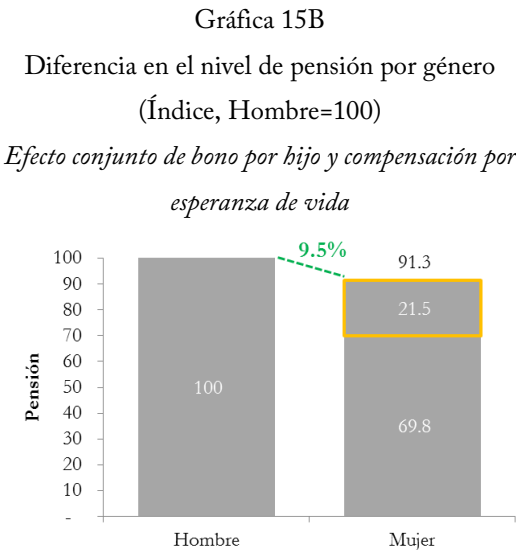
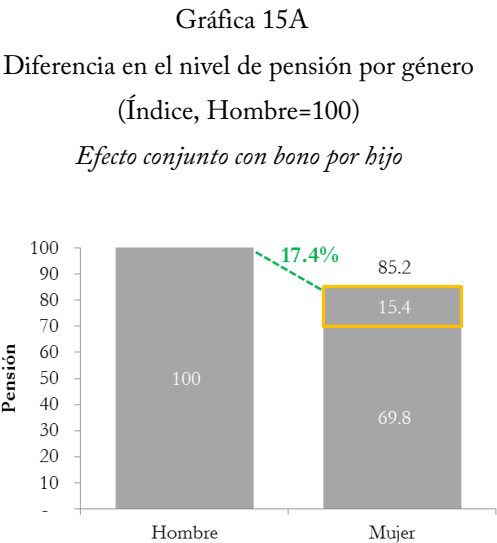
Si además se supusiera que el riesgo de longevidad en México es el mismo, independientemente del género del trabajador, y se utilizaran las tablas de mortalidad de los hombres para el cálculo de la

¹⁹ Es importante mencionar que la mayoría de los países que otorgan un bono por hijo o equivalente, tienen menores tasas de natalidad que México. Por lo que la propuesta podría tener un impacto en términos de natalidad, ya que podría ser vista como un incentivo para tener más hijos. En este sentido, sería prudente limitar el bono a determinado número de hijos.

²⁰ Dentro de la discusión de la propuesta debe evaluarse si el apoyo a las madres mexicanas estará acotado a cierto número de hijos.

²¹ Para los cálculos se asumió una tasa de interés real anual de 4 por ciento neto de comisiones y que la madre tenía 25 años al nacimiento del primer hijo y 28 al tener al segundo.

pensión de las mujeres, el efecto conjunto de ambas medidas podría cerrar la brecha pensionaria a 9.5 por ciento (Gráfica 15B).



Fuente: Elaboración propia.

Es de suma importancia insistir en que estas medidas representan únicamente evaluaciones de acciones tomadas por otros países para mitigar la brecha de género en las pensiones. Implementarlo implicaría un subsidio para las mujeres, por lo que en un planteamiento integral se tendría que valorar la fuente de financiamiento del mismo, las consideraciones de distribución, así como el posible costo fiscal asociado.

8. Consideraciones finales

El presente documento analiza la forma en que las particularidades que cada trabajador experimenta dentro del mercado laboral -tales como la carrera salarial o el monto y frecuencia de las aportaciones a la seguridad social- se reflejan en los sistemas de pensiones y en el nivel de los beneficios que podrán obtener al final de su carrera laboral, haciendo especial énfasis en las diferencias inherentes al género.

Teniendo en mente que las mujeres suelen tener carreras laborales con frecuentes interrupciones en la formalidad, se destacó que ellas tendrán más dificultades que los hombres para alcanzar los requisitos que actualmente exige la Ley del IMSS para obtener una pensión contributiva (1,250 semanas de cotización). En este contexto, podrían alcanzar una Negativa de Pensión y retirar el saldo previsional acumulado a lo largo de su vida laboral en una sola exhibición, sin ninguna restricción en el uso de esos recursos.

Por lo tanto, derivado de las condiciones del mercado laboral mexicano, un número importante de mujeres podría no contar con ingresos suficientes para enfrentar la vejez, una vez llegada la jubilación. Lo anterior se acentúa si tomamos en cuenta que un elevado y creciente porcentaje de hogares dependen, fundamentalmente, de los ingresos de una mujer (jefas de familia).

También se evidenció que como resultado de que las trayectorias salariales de las mujeres son menos favorables y del limitado número de aportaciones que realizarán a la seguridad social, de mantenerse las tendencias actuales, podría existir una brecha pensionaria importante entre géneros. El resultado encontrado arrojó una diferencia en la pensión equivalente a 43.2 por ciento en favor del género masculino.

El estudio muestra además algunas medidas utilizadas por otros países con la intención de mitigar las desigualdades de género en el retiro. No obstante, se reconoce la necesidad de efectuar evaluaciones sobre el costo fiscal que conllevaría implementar programas de apoyo para el género femenino. Por lo antes planteado, cualquier diagnóstico futuro en materia de pensiones deberá incluir temas de equidad de género en sus análisis y recomendaciones de mejora.



9. Referencias bibliográficas

10. AMAFORE (2018), “*Vejez y pensiones en México*”. Asociación Mexicana de Administradoras de Fondos para el Retiro, AC. México.
11. Arenas de Mesa, Alberto y Gana, Pamela (2001), “*Reforma a los sistemas de pensiones y los desafíos de la dimensión de género*”. Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía (CELADE) – División de Población de la CEPAL. Chile.
12. Arenas de Mesa, Alberto y Montecinos, Verónica (1999), “*The privatization of social security and women’s welfare: Gender effects of the Chilean reform*”. Latin American Research Review, Vol. 34, N° 3. EEUU.
13. Bertranou, Fabio (2003), “*Protección Social, Pensiones y Género en Argentina, Brasil y Chile*”. OIT, Departamento de la Seguridad Social. Chile.
14. Bettio, Francesca; Tinios, Platon y Betti, Gianni (2013), “*The Gender Gap in Pensions in the EU*”. European Commission – Directorate General for Justice. Bélgica.
15. BID (2015), “*Panorama de las Pensiones: América Latina y el Caribe*”. OCDE Publishing. Francia.
16. Castañón, Vicente y Ferreira, Olaf (2017), “*Densidades de Cotización en el Sistema de Ahorro para el Retiro*”. CEMLA, Boletín Vol. LXIII, núm. 3. México.
17. Castañón, Vicente y Rodríguez, Ricardo (2017), “*Trayectorias Salariales de los Trabajadores del SAR en México y su Impacto en las Pensiones*”. CONSAR. México.
18. CEPAL (2001), “*Reforma a los sistemas de pensiones y los desafíos de la dimensión de género*”. Naciones Unidas. Chile.
19. CEPAL (2017), “*El diseño de los sistemas de pensiones y la igualdad de género, ¿Qué dice la experiencia europea?*”. Naciones Unidas. Chile.
20. Comisión Asesora Presidencial sobre el Sistema de Pensiones (2015). “*Brechas de Género y Pensiones en Chile*”. Antecedentes del informe Final: Capítulo 5. Chile.
21. CONAPO (2009), “*Informe de ejecución del Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo 1994–2009*”. México.
22. Even, William y Macpherson, David (1990), “*The Gender Gap in Pensions and Wages*”. The Review of Economics and Statistics Vol. 72, MIT Press. EEUU.



23. Even, William y Macpherson, David (2004), “*When will the gender gap in retirement income narrow?*”. Southern Economic Journal Vol. 71, No. 1. EEUU.
24. FIAP (2015). “Análisis de la Propuesta de Tablas de Mortalidad Unisex para el Cálculo de Pensiones por Vejez en el Sistema de Capitalización Individual”. Notas de Pensiones. Chile
25. Giménez, Daniel (2004), “*Género, previsión social y ciudadanía en América Latina*”. En Marco, Flavia (2004), “*Los Sistemas de Pensiones en América Latina: un Análisis de Género*”. CEPAL. Chile.
26. Ley de reforma previsional (2008). Publicada por el Congreso Nacional de Chile el 17 de marzo de 2008. Chile.
27. Ley del Seguro Social. Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 19 de enero de 1943. Abrogada el 12 marzo de 1973, México.
28. Ley del Seguro Social. Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 12 de marzo de 1973. Última reforma publicada el 29 de diciembre de 1994, México.
29. Ley del Seguro Social. Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 21 de diciembre de 1995. Última reforma publicada el 12 de noviembre de 2015, México.
30. Marco, Flavia (2004), “*Los Sistemas de Pensiones en América Latina: un Análisis de Género*”. CEPAL. Chile.
31. OCDE (2015). “*Pensions at a Glance 2015*”. Pension Policy Notes and Reviews. OECD Publishing. Francia.
32. OCDE (2016), “*Estudio de la OCDE sobre los Sistemas de Pensiones: México*”. OECD Publishing. Francia
33. Pautassi, Laura (2004), “*Legislación previsional y equidad de género en América Latina*”. Naciones Unidas, CEPAL. Chile.
34. Puente, Luis (2017), “*Movilidad y formalidad laboral en México*”. CONSAR. México.
35. Rojas, Abigail (2012), “*Pensiones en la población femenina de edades avanzadas en México*”. Documento de trabajo para obtener grado de maestría en Demografía por el Colegio de México. México.
36. Vara, María (2011), “*La desigualdad de género en el sistema público de pensiones: El caso de España*”. Tribuna de Economía. España.