



EQUIDAD DE GÉNERO EN PENSIONES

El caso de México



GOBIERNO DE
MÉXICO

HACIENDA
SECRETARÍA DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO



**COMISIÓN NACIONAL DEL SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO
DOCUMENTO DE TRABAJO**

Octubre 2022

“Equidad de género en pensiones. El caso de México”

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 del 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

Iván Pliego Moreno

Coordinadora General de Estudios Económicos, Estadística y Proyectos Especiales

María Dolores Martínez Zárate

Elaboración

Vicente Castañón Ibarra

Olaf Froylan Ferreira Blando

Cecilia Nayeli Flores Sandoval

CONTENIDO

1	INTRODUCCIÓN	4
2	REVISIÓN DE LA LITERATURA	6
3	EL DOBLE PAPEL DE LAS MUJERES MEXICANAS: LABORAL Y FAMILIAR	9
3.1	Mujeres en el mercado laboral	9
3.2	Mujeres en el Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR)	14
4	LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL CONTEXTO DE LAS PENSIONES EN MÉXICO	18
4.1	Antecedentes	18
4.2	Reforma del IMSS 1997	20
4.3	Situación actual. Reforma del IMSS 2020	21
4.4	Implementación de la Pensión Universal no contributiva	25
5	FACTORES QUE DETERMINAN LAS PENSIONES EN MÉXICO Y LAS DIFERENCIAS DE GÉNERO	26
5.1	Salarios	26
5.2	Densidad de cotización	28
5.3	Esperanza de vida	29

6	INCIDENCIAS DEL SALARIO, LA DENSIDAD DE COTIZACIÓN Y LA ESPERANZA DE VIDA EN LA BRECHA DE ACUMULACIÓN DE SALDOS PREVISIONALES Y PENSIONES POR GÉNERO	32
6.1	Etapa de acumulación. Efecto de la brecha salarial y la densidad de cotización en la acumulación del saldo previsional por género	34
6.2	Etapa de des-acumulación. Efecto de la esperanza de vida en la brecha pensionaria por género	36
6.3	Etapas de acumulación y des-acumulación. Efecto conjunto del salario, la densidad de cotización y la esperanza de vida en brechas pensionarias por género	37
7	MEDIDAS RECIENTES EN LOS SISTEMAS DE PENSIONES DE MÉXICO QUE BENEFICIAN A LOS CIUDADANOS, ESPECIALMENTE A LAS MUJERES	38
7.1	Beneficios de la reforma al sistema de pensiones contributivos, el caso de las mujeres	38
7.2	Pensión Universal en México	44
8	ESTRATEGIAS PARA MITIGAR LA BRECHA PENSIONARIA ENTRE GÉNEROS	47
8.1	Consideraciones para México	49
9	CONSIDERACIONES FINALES	51
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	53
	ANEXO 1. PENSIONES GARANTIZADAS VIGENTES EN 2022	57
	ANEXO 2. POSIBILIDADES DE PENSIÓN GENERACIÓN AFORE IMSS	58
	ANEXO 3. PARTICIPACIÓN DE LAS APORTACIONES GUBERNAMENTALES EN EL AHORRO PARA EL RETIRO	59

1 INTRODUCCIÓN

Lograr equidad de género es una deuda social a nivel internacional. Una cara de este tema se refiere a los ingresos económicos en la vejez, donde los sistemas de pensiones que protegen a los ciudadanos después del retiro laboral juegan un papel preponderante. La igualdad entre hombres y mujeres es un reto, en general, en los esquemas pensionarios del mundo, ya que con frecuencia tienden a reproducir las diferencias existentes en los mercados laborales.

En este documento se analiza la brecha de género en las pensiones de México. Por un lado, se reconoce que el actual sistema, de contribución definida y cuentas individuales, depende de la trayectoria ocupacional en el mercado laboral formal de los trabajadores. Así, durante la etapa de acumulación, las mujeres se ven en desventaja debido a que perciben salarios menores que los hombres y su permanencia en el mercado laboral formal tiene mayor intermitencia, ya que es común que abandonen sus empleos o que tomen jornadas laborales cortas para hacerse cargo de diversas responsabilidades familiares y el cuidado de sus hijos; lo anterior incide negativamente en el saldo previsional que podrían ahorrar al retiro de su trayectoria laboral. En lo que toca a la etapa de des-acumulación, se debe considerar que la esperanza de vida de las mujeres es mayor a la de los hombres, por lo que deberán financiar más años de pensión; ello, en detrimento de la amplitud del beneficio que puedan recibir al momento de la jubilación.

También, se señala que en México se han tomado medidas recientes en el ámbito pensionario que benefician a los ciudadanos, particularmente a las mujeres:

- i. Reforma al sistema de pensiones del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), que entró en vigor en 2021. Entre los cambios más relevantes se pueden citar: reducción importante en el periodo de aportes requeridos para tener derecho a pensión, incremento en el nivel de aportaciones, reducción en las comisiones cobradas por las Administradoras de Fondos para el Retiro (Afores) y aumento en las pensiones garantizadas.
- ii. Establecimiento, a nivel constitucional, de la pensión universal. Este pilar, no contributivo y desligado de las trayectorias laborales, protege a todos los adultos de 65 años o más. El beneficio es igual para hombres y mujeres, está por arriba de la línea de pobreza extrema por ingresos rural y cubre en un 94 por ciento la línea de pobreza extrema por ingresos urbana¹.

Adicionalmente, se hacen algunos señalamientos para aminorar la brecha de género respecto de los ingresos que tendrán las ciudadanas y ciudadanos mexicanos después de la vida laboral.

El presente documento está estructurado de la siguiente manera: después de esta introducción, en el segundo apartado se muestra una revisión de la literatura en México y en diferentes regiones del mundo sobre estudios que refieren las diferencias de género en las pensiones. A partir de la tercera sección se muestran una serie de estadísticas que confirman que cada vez más mujeres se han ido incorporando al mercado laboral mexicano, si bien en condiciones menos favorables respecto a las del género masculino, así como datos referentes a la situación de las mujeres en el Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR). El cuarto apartado trata la perspectiva de género y el contexto de las pensiones en México. En el quinto capítulo 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 “típicos”. Los últimos dos apartados ahondan sobre algunas estrategias que podrían mitigar la brecha pensionaria entre géneros: se analizan distintas medidas aplicadas en otros países, y se hacen señalamientos para el caso de México, con el fin de incorporar el tema de género en futuras discusiones.

¹ De acuerdo con estimaciones del Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL), para el mes de julio de 2022, la línea de pobreza extrema por ingresos rural se encuentra en \$1,567 pesos, mientras que la línea de pobreza extrema por ingresos urbana es de \$2,043 pesos.

2 REVISIÓN DE LA LITERATURA

El tema de la brecha de género en las pensiones ha sido ampliamente documentado a nivel internacional. Existe consenso que la diferencia se genera, principalmente, por el desempeño en el mercado laboral de ambos géneros.

En Dekkers et al (2022) se analiza cómo podría evolucionar la brecha pensionaria de hombres y mujeres para cinco países de Europa (Luxemburgo, Bélgica, Suiza, Portugal y Eslovenia), dado el comportamiento del mercado laboral pasado, el presente y un futuro proyectado, los ingresos de mujeres y hombres y la normatividad previsional vigente, encontrándose que, para los cinco países estudiados, se espera que la brecha caerá significativamente durante las próximas décadas.

Preston y Wright (2022) examinan para Australia la relación entre la brecha de género en educación financiera y la brecha de género en ahorros para pensiones entre adultos no jubilados de 18 a 64 años. Encontraron que alrededor del 8.5 por ciento de la brecha de género en los ahorros para pensiones puede atribuirse a la brecha de género en educación financiera.

Para la región de América Latina también se han desarrollado estudios en cuestiones de género y pensiones. Amarante et al (2016) analizan las diferencias de género en el acceso y nivel en las jubilaciones y pensiones, tanto de índole contributivo como no contributivo, para los países sudamericanos Argentina, Brasil, Chile y Uruguay.

En CEPAL (2019) se realizaron análisis de los sistemas de pensiones de América Latina, partiendo de los compromisos asumidos por los gobiernos en el marco de la Conferencia Regional sobre la Mujer en América Latina y el Caribe. El estudio muestra algunos impactos y avances en materia de género, tomando en cuenta las reformas en el siglo XXI de algunos países de la zona.

Por su parte, Arenas (2019) menciona que la transición demográfica y la feminización del envejecimiento, entre otras dimensiones, han exigido reformular la arquitectura de los sistemas de pensiones, lo que ha facilitado la inclusión del debate sobre las diferencias de género y el sesgo negativo que enfrentan las mujeres, con el fin de cerrar los déficits de cobertura previsional en la región.

López et al (2021) señala que las brechas salariales por género, el menor tiempo de empleo (menos horas trabajadas) y de cotizaciones (interrupciones de la trayectoria laboral) y edades de jubilaciones más tempranas son algunos de los factores que inciden en la brecha de ingresos de las mujeres durante la vejez.

En Aranco et al (2022) se comenta que en América Latina el porcentaje de hombres que reciben una pensión es mayor al de las mujeres. Así mismo, las pensiones que reciben los varones provienen del sistema contributivo. Esto repercute en la brecha de cobertura de las pensiones contributivas entre hombres y mujeres, que para algunos países supera los 10 puntos porcentuales. También se menciona que la brecha en suficiencia de las pensiones contributivas diferenciada por género, reflejadas en tasas de reemplazo, son relativamente pequeñas en la mayoría de los países, a pesar que las mujeres reciben pensiones menores (en promedio 10 por ciento menos).

Así mismo, Mesa-Lago (2022) menciona que las reformas sustanciales en la zona, en materia de pensiones, no contemplaron dos de los principios de la seguridad social: la solidaridad social y la igualdad de género; el primero, por el hecho de que las cuentas individuales le pertenecen a los cuentahabientes y no hay una solidaridad entre trabajadores; el segundo, porque los sistemas de pensiones son producto de un mercado laboral donde las mujeres enfrentan temas discriminatorios, tales como: baja participación laboral, menores salarios por las mismas tareas que realiza su contraparte masculina, mayores lagunas previsionales derivado de su mayor dedicación al hogar y actividades no remuneradas, y pensiones menores producto de que regularmente las mujeres se retiran antes que los hombres y viven más tiempo.

En particular para México, se han realizado diversos estudios en materia de pensiones y la diferencia que existe en cuestiones de género. Entre ellos, AMAFORE (2018) afirma que las desigualdades que prevalecen en el mercado de trabajo se trasladan a los sistemas de pensiones en términos de cobertura y suficiencia, dado que las mujeres acumulan menores saldos previsionales debido a su menor tasa de participación laboral y menores ingresos.

En Atlatenco et al (2020) se expone que un amplio sector de la población de adultos mayores estará constituido por mujeres, dado que su esperanza de vida es más alta, llevándolas a una situación vulnerable, derivada de la frágil situación laboral a la que se enfrentan, lo que repercutirá en los beneficios pensionarios que recibirán si llegan a cumplir con los requisitos marcados en las legislaciones correspondientes.

Herrera y Velazquez (2021) muestran un análisis sobre la brecha de género en materia pensionaria en México, enfocado en las trabajadoras cotizantes al IMSS de la Generación Afore, con la finalidad de hacer visibles las desigualdades generadas por el sistema de capitalización individual.

Morales (2021) explica las desventajas previsionales derivados de las desigualdades y discriminaciones que enfrentan las mujeres en el ámbito laboral, al no considerarse estos elementos en el diseño de los sistemas de pensiones contributivas.

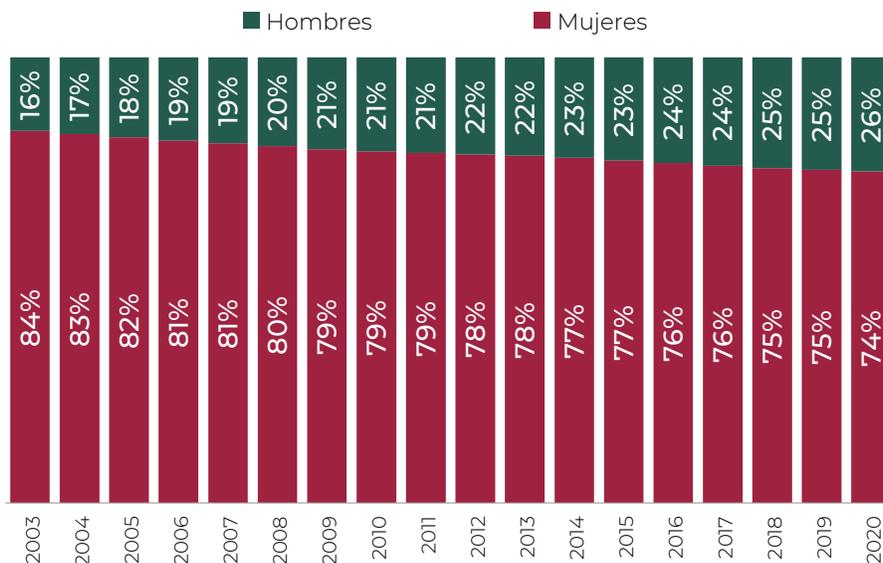
Como se puede observar, la literatura especializada coincide en que los ingresos en la vejez por género registran amplias diferencias, dejando en desventaja a las mujeres. Por ello es necesario realizar propuestas de políticas públicas para mitigarlo.

3 EL DOBLE PAPEL DE LAS MUJERES MEXICANAS: LABORAL Y FAMILIAR

3.1 Mujeres en el mercado laboral

El rol de las mujeres en la sociedad mexicana tradicionalmente se encuentra dentro del ámbito familiar, haciéndose cargo del cuidado de los hijos y de las labores del hogar, esas tareas no son remuneradas y no generan derechos pensionarios. Del tiempo total que se destina a las actividades domésticas, el 74 por ciento es aportado por las mujeres; si bien dicho porcentaje es muy elevado, en los últimos años ha ido disminuyendo.

GRÁFICA 1. DISTRIBUCIÓN DE TRABAJO NO REMUNERADO DOMÉSTICO Y DE CUIDADOS POR GÉNERO

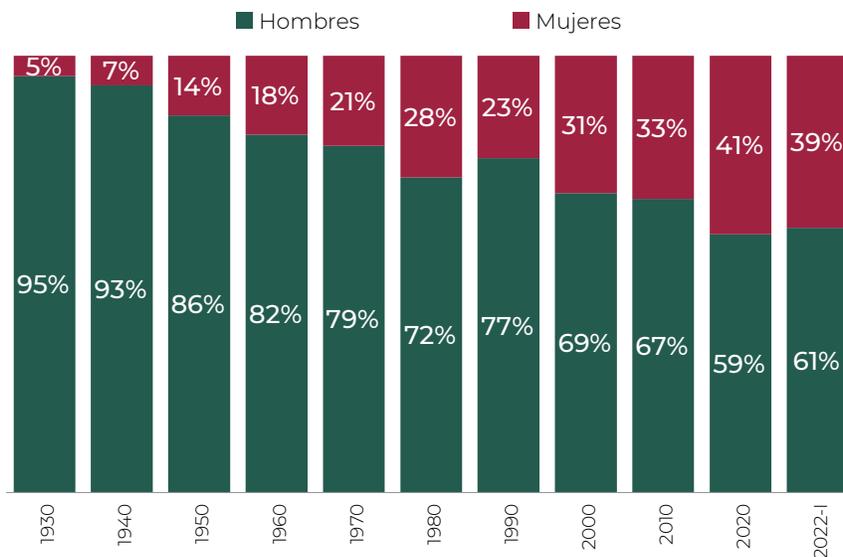


Fuente: elaboración propia con datos de INEGI de la Cuenta Satélite del trabajo no remunerado de los hogares en México.

A pesar del tiempo destinado al rol familiar, cada vez más mujeres se van incorporando al mercado laboral, fortaleciendo su participación. Con lo anterior, van tomando un doble papel: hacerse cargo del hogar y desempeñar actividades productivas en la economía.

En la década de los 40´s, cuando se empezaron a promulgar las primeras leyes de seguridad social en México, la participación de las mujeres representaba apenas un 7 por ciento de la Población Económicamente Activa (PEA), tres décadas después el porcentaje aumentó a 21 por ciento. Al primer trimestre de 2022, las mujeres representan el 39 por ciento de dicho indicador.

GRÁFICA 2. COMPOSICIÓN DE LA PEA POR GÉNERO



Fuente: elaboración propia con datos de INEGI de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE).

A pesar del incremento en la participación en la PEA por parte de las mujeres, aquellas que tienen acceso a la seguridad social representan el 15 por ciento de la totalidad de la PEA, comparado contra el 22 por ciento que constituye su contraparte masculina.

CUADRO 1. POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA SEGÚN ACCESO A LA SEGURIDAD SOCIAL POR GÉNERO (estructura porcentual)

		1-2018	II-2018	III-2018	IV-2018	1-2019	II-2019	III-2019	IV-2019	1-2020	III-2020	IV-2020	1-2021	II-2021	III-2021	IV-2021	1-2022	II-2022
Población no ocupada		3%	3%	3%	2%	3%	3%	4%	3%	3%	5%	5%	4%	4%	4%	4%	3%	3%
Mujeres	Sin acceso a SS	23%	22%	23%	23%	23%	23%	23%	24%	23%	20%	22%	22%	23%	23%	23%	23%	23%
	Acceso a SS	14%	14%	14%	14%	14%	15%	14%	15%	15%	15%	15%	15%	15%	15%	15%	15%	15%
Hombres	Sin acceso a SS	38%	37%	38%	38%	38%	37%	37%	36%	37%	36%	36%	37%	36%	37%	36%	36%	36%
	Acceso a SS	22%	22%	22%	22%	22%	22%	22%	22%	22%	23%	22%	22%	22%	22%	22%	22%	22%

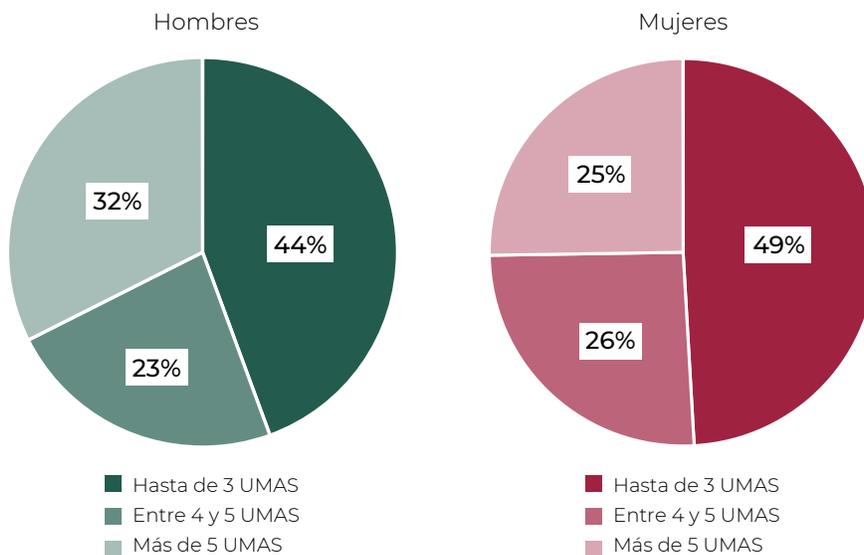
Fuente: elaboración propia con base en la información de ENOE y ENOEN, INEGI. Consultado en: <https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/#Microdatos>

Del primer trimestre de 2018 al primer trimestre de 2020, microdatos tomados de ENOE. Del segundo trimestre de 2020 al segundo trimestre de 2021, microdatos tomados de ENOEN. En el segundo trimestre de 2020, debido a la pandemia, no se realizó el levantamiento de ENOE, por lo que no se cuenta con microdatos para realizar la estimación.

La incorporación femenina al mercado laboral formal ha sido con menores salarios. De acuerdo con datos del IMSS, se puede observar que hay una proporción mayor de mujeres concentradas en niveles salariales de hasta tres veces la UMA, en comparación a la de los hombres. Por su parte, la proporción de los hombres que ganan más de cinco veces la UMA, es mayor².

² La Unidad de Medida y Actualización (UMA) es la referencia económica en pesos para determinar la cuantía del pago de las obligaciones y supuestos previstos en las leyes federales, de las entidades federativas, así como en las disposiciones jurídicas que emanen de todas las anteriores. En 2022 tiene un valor diario de \$96.22 pesos.

GRÁFICA 3. PROPORCIÓN DE COTIZANTES AL IMSS POR RANGO SALARIAL Y GÉNERO

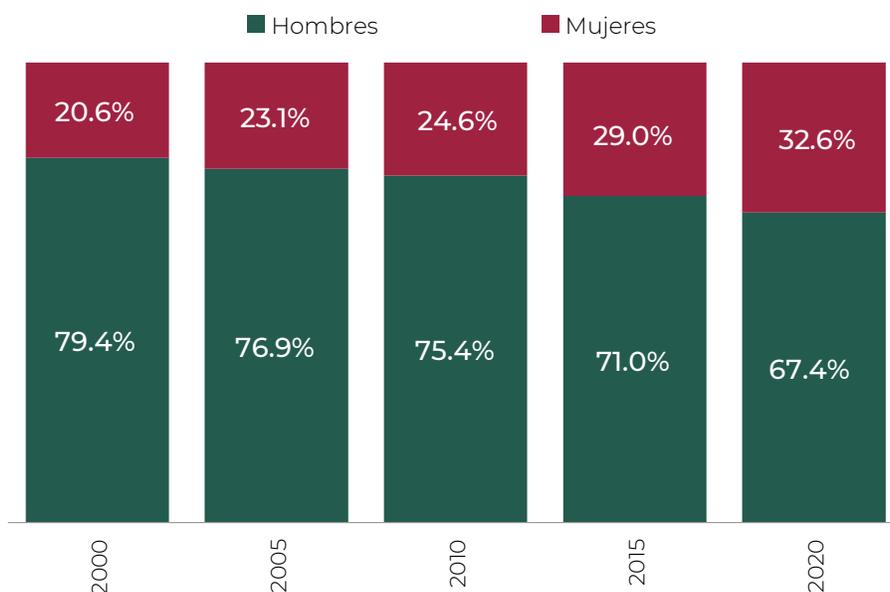


Fuente: elaboración propia con datos del IMSS, julio de 2022.

Desde la perspectiva de los hogares, la proporción de familias que reconoce a la mujer como jefa del hogar se ha incrementado de manera importante en años recientes, pasando de 20.6 a 32.6 por ciento en el periodo de 2000 a 2020³.

³ De acuerdo con INEGI, el jefe del hogar es la persona reconocida jerárquicamente por los miembros del hogar y que cuenta con un mayor margen para la toma de decisiones, en particular con aquellas relacionadas con el uso de recursos y de activos.

GRÁFICA 4. PORCENTAJE DE JEFES DEL HOGAR POR GÉNERO



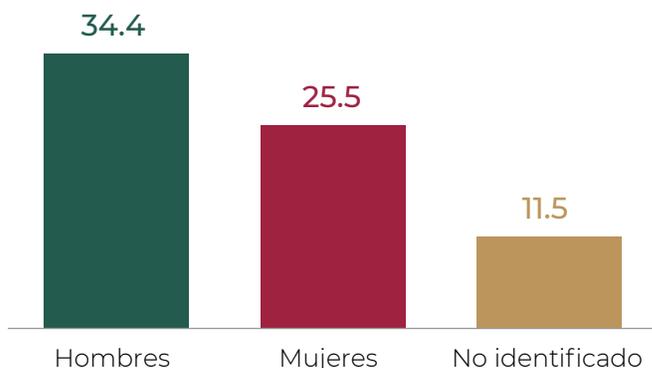
Fuente: INEGI. Banco de Indicadores.

Los datos anteriores indican que la antigua perspectiva de que la actividad de las mujeres está limitada a los quehaceres domésticos, al cuidado de los hijos y depender económicamente de un hombre, se ha ido superando a lo largo del tiempo. Sin embargo, se debe reconocer que su incorporación al mercado laboral se realiza bajo condiciones de desventaja (mayor informalidad, menores salarios), a pesar de que cada vez más mujeres son el principal sostén económico de sus familias. Lo anterior ilustra las condiciones poco propicias que enfrentarán las mujeres al llegar a la vejez y después de su retiro laboral.

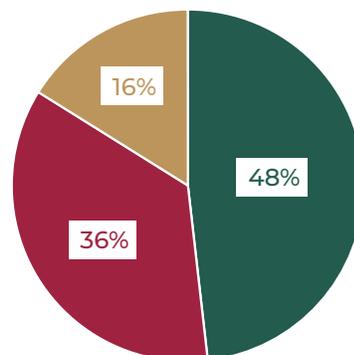
3.2 Mujeres en el Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR)

La creciente incorporación de las mujeres al mercado laboral se ha visto reflejado en el SAR en sus 25 años de existencia. Actualmente hay 25.5 millones de cuentas individuales que pertenecen a mujeres, aproximadamente 9.0 millones menos respecto del género masculino y representan el 36 por ciento de la totalidad de participantes del SAR.

GRÁFICA 5. NÚMERO DE CUENTAS INDIVIDUALES POR GÉNERO



GRÁFICA 6. PROPORCIÓN DE CUENTAS POR GÉNERO (porcentaje)

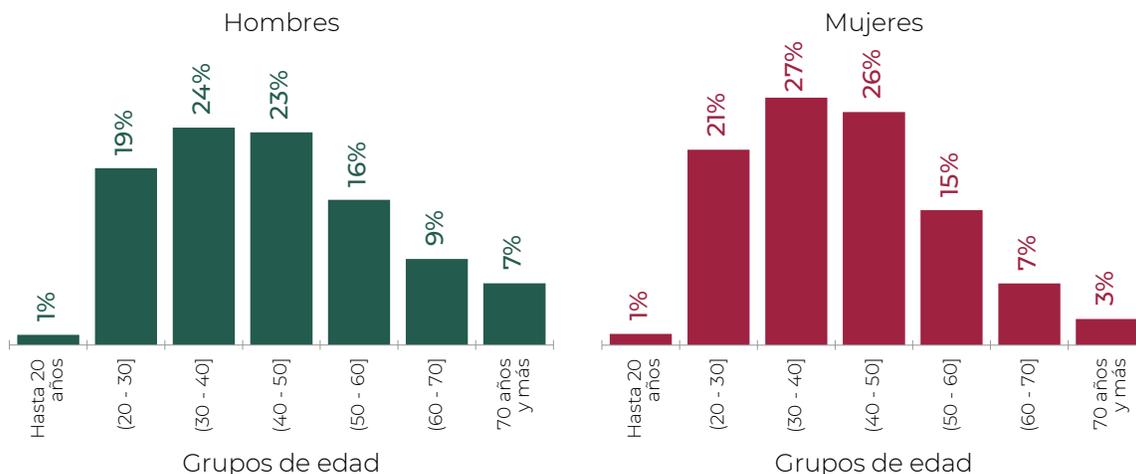


Fuente: elaboración propia con datos de la Base de Datos Nacional del SAR, julio de 2022.

Nota: las cuentas etiquetadas como no identificados, pertenecen a trabajadores que no han actualizado sus datos con la Afore que administra sus recursos.

Las mujeres con cuenta en el SAR son más jóvenes, en promedio tienen una edad de 41.8 años, mientras que el dato comparable de los hombres es de 44.6 años.

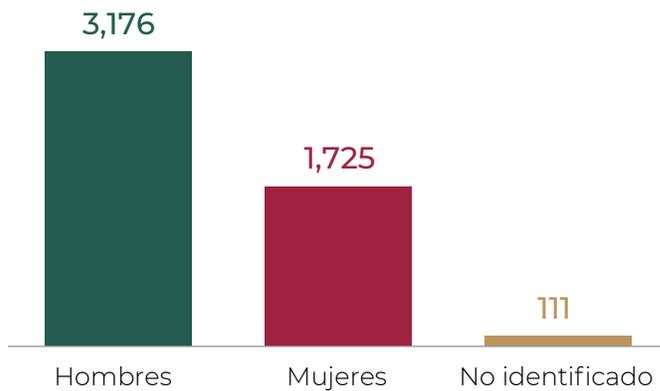
GRÁFICA 7. DISTRIBUCIÓN DE CUENTAS POR EDAD Y GÉNERO (porcentaje)



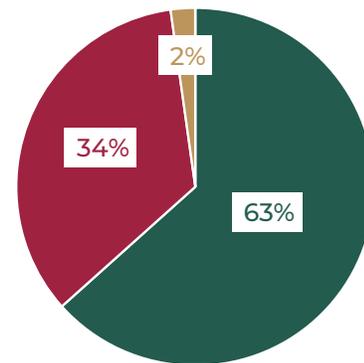
Fuente: elaboración propia con datos de la Base de Datos Nacional del SAR, segundo trimestre de 2022.

Los recursos del SAR propiedad de las mujeres representan 1.7 billones de pesos, equivalentes al 34 por ciento de los recursos totales, mientras que los hombres tienen 3.2 billones de pesos, es decir, 63 por ciento de los activos.

GRÁFICA 8. RECURSOS ADMINISTRADOS EN LAS AFORES POR GÉNERO (miles de millones de pesos)



GRÁFICA 9. PROPORCIÓN DE RECURSOS EN EL SAR POR GÉNERO (porcentaje)

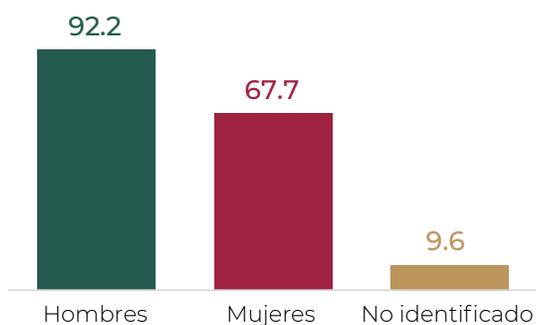


Fuente: elaboración propia con datos de la Base de Datos Nacional del SAR, julio de 2022.

Nota: las cuentas etiquetadas como no identificados, pertenecen a trabajadores que no han actualizado sus datos con la Afore que administra sus recursos.

En promedio, las mujeres tienen en su cuenta individual 67.7 mil pesos, mientras que los hombres tienen 92.2 mil pesos.

GRÁFICA 10. AHORRO PROMEDIO EN LA CUENTA INDIVIDUAL
POR GÉNERO
(miles de pesos)



Fuente: elaboración propia con datos de la Base de Datos Nacional del SAR, julio de 2022.

Nota: las cuentas etiquetadas como no identificados, pertenecen a trabajadores que no han actualizado sus datos con la Afore que administra sus recursos.

Estas estadísticas del SAR reflejan, en cierta medida, la situación preponderante del género masculino en el mercado laboral mexicano.

4 LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL CONTEXTO DE LAS PENSIONES EN MÉXICO

4.1 Antecedentes

La seguridad social en el mundo, referente a pensiones, inició con la finalidad de dar protección a los trabajadores asalariados contratados por las empresas⁴. En un inicio, al ser casi nula la participación de la mujer en el mercado laboral, las primeras leyes de seguridad social fueron elaboradas solo considerando al género masculino.

El caso de México no fue la excepción. En las primeras leyes aprobadas en 1943 se tomó en cuenta solo el rol del trabajador masculino, incorporando los derechos sociales de las mujeres de acuerdo al vínculo que mantenían con un hombre, ya sea como dependientes o beneficiarias, pero no como trabajadoras.

Como evidencia de lo anterior, en los requisitos que establecían las leyes del Instituto Mexicano de Seguridad Social (IMSS) de 1943 y de 1973 para alcanzar una pensión de vejez no existían distinciones por género⁵.

⁴ Las pensiones, como parte de la seguridad social, fueron implementadas en Alemania en el año 1889 bajo la dirección de Otto Von Bismarck.

⁵ A lo largo del documento se dará enfoque al sistema de pensiones del IMSS para ejemplificar y evaluar los cambios en la seguridad social en materia de pensiones, debido a que ese instituto tiene la mayor concentración de trabajadores con acceso a la seguridad social. Al analizar la composición de la población del SAR, el 97 por ciento son cuentahabientes que alguna vez cotizaron al IMSS, 2.6 por ciento cotizaron únicamente al ISSSTE y 0.4 por ciento son trabajadores independientes.

CUADRO 2. REQUISITOS PARA ALCANZAR UNA PENSIÓN POR VEJEZ EN EL SISTEMA DE REPARTO DEL IMSS

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

Fuente: Ley del Seguro Social de 1943 y Ley del Seguro Social 1973

Las leyes de seguridad social pensionaria correspondientes a los años 1943 y 1973 se diseñaron bajo esquemas de reparto y de beneficio definido, basados en un mecanismo intergeneracional mediante el cual los trabajadores en activo financiaban, a través de sus contribuciones, las pensiones de los trabajadores jubilados. Este modelo implicaba una transferencia de recursos entre generaciones, donde el financiamiento de las pensiones dependía de la proporción entre jubilados y trabajadores en activo.

Desde el punto de vista de género, dadas las condiciones del mercado laboral de aquellas épocas, algunas mujeres que laboraban no alcanzaban el requisito de semanas cotizadas pedidas por las leyes correspondientes. Al no alcanzar pensión, sus contribuciones no les eran devueltas y no les traían ningún beneficio en la vejez. Esas aportaciones se utilizaban para financiar las pensiones de otros trabajadores, generalmente hombres, que cumplían con los requerimientos exigidos por la regulación.

Sin embargo, la estructura poblacional fue transformándose. Durante las últimas décadas se ha registrado un aumento en la esperanza de vida, producto de cambios tecnológicos en la medicina y avances en los cuidados de la salud, aumentando la cantidad de adultos mayores. A la par, la tasa de fecundidad ha decrecido, disminuyendo gradualmente el número de personas que se incorpora a la fuerza laboral.

Este cambio trajo retos importantes para la seguridad social, en particular para los esquemas de pensiones de reparto y beneficio definido, ya que conforme avanzaba la transición demográfica había cada vez menos contribuciones de trabajadores activos para financiar las pensiones de los jubilados.

Lo anterior causó consecuencias al sistema de pensiones que imperaba en México, fundamentalmente problemas financieros que lo hacía insostenible, siendo ello la principal razón de la implementación de la reforma al sistema de pensiones IMSS aprobada en 1995 y que entró en vigor en 1997, dando paso al modelo basado en cuentas individuales⁶.

4.2 Reforma del IMSS 1997

En 1997 se implementó la reforma estructural al sistema de pensiones de los cotizantes al IMSS, pasando de un esquema de beneficio definido a uno de contribución definida, donde las aportaciones realizadas por los trabajadores son administradas por instituciones privadas denominadas Afores⁷. Este sistema establece igualdad de requisitos entre hombres y mujeres para tener acceso a una pensión (Herrera y Velázquez, 2021), y no se tomó en cuenta las precarias condiciones laborales en las que se desarrollan las mujeres (Atlatenco et al, 2020)⁸.

El modelo implementado incorporó algunos puntos, entre los más relevantes: aportaciones equivalentes al 6.5 por ciento del salario base de cotización, cuota social progresiva diferenciada por nivel salarial, las instituciones que administrarían los recursos de los trabajadores cobrarían comisiones por sus servicios, aumento en el requisito a 1,250 semanas de cotización para poder obtener derecho a pensión, dos modalidades de pensión (renta vitalicia y retiro programado), Pensión Garantizada (PG) equivalente a un salario mínimo de 1997, y lo más importante es que los recursos que el trabajador reúna en su cuenta individual son de su propiedad y servirán para costearse una pensión a la edad de retiro.

6 Para una revisión amplia de las causas que dieron origen al cambio de régimen pensionario en México véase Sales-Sarrapy et al (1998).

7 El sistema de pensiones del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE), el segundo sistema de pensiones más grande del país, también presentó problemas serios de sostenibilidad financiera de sus pensiones de beneficio definido, por lo que, diez años (2007) después de entrada la reforma del IMSS, siguió la misma línea con el programa de cuentas individuales, de tal forma que, para los trabajadores en activo fue voluntario y para los nuevos entrantes es obligatorio.

8 A diferencia del IMSS, donde los requisitos de pensión no tienen consideraciones de género, el régimen de pensiones del ISSSTE de beneficio definido tenía una clara distinción por género al tramitar una Pensión por Jubilación, donde el requisito era de 30 años de servicio para hombres y 28 años para mujeres. Actualmente los trabajadores que eligieron mantenerse en este régimen, conservan este derecho.

Las modificaciones trajeron importantes beneficios: desactivaron un problema fiscal relevante; ayudaron al desarrollo de los mercados financieros; fomentaron el ahorro interno; y, resolvieron algunas distorsiones significativas derivadas del antiguo sistema de pensiones, en particular las generadas por el hecho de que las cotizaciones pagadas no mantenían un equilibrio actuarial con los beneficios recibidos⁹.

4.3 Situación actual. Reforma del IMSS 2020

Con la maduración del esquema pensionario de contribución definida del IMSS, se vislumbraron nuevas problemáticas¹⁰:

- Bajas aportaciones. Dicho porcentaje (6.5 por ciento del salario base de cotización) era uno de los más pequeños a nivel internacional y se anticipaba que el monto previsional que ahorrarían los trabajadores al retiro sería insuficiente para tener pensiones adecuadas.
- Baja cobertura. Para tener derecho a pensión, se exigía que los trabajadores tuviesen aportes de al menos 1,250 semanas (poco más de 24 años). Derivado del elevado índice de informalidad que se presenta en el mercado laboral del país, se tenía como resultado que un porcentaje elevado de cuentahabientes del SAR no alcanzaría el requisito para pensionarse.
- Elevadas comisiones. Desde la entrada en vigor de la reforma de pensiones del IMSS en 1997, las comisiones que cobraban las Afores habían sido relativamente altas. Si bien se había tenido una disminución continua, éstas no habían alcanzado niveles comparables con otros países.

⁹ Para una discusión más amplia de la implementación y los beneficios de la reforma de pensiones del IMSS de 1997, véase Grandolini y Cerda (1998).

¹⁰ Para una mayor discusión véase “Apunte sobre el SAR número 2: Diagnostico de la Generación AFORE IMSS”, disponible en: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/509334/2_AP-nov-19_Diagnostico_IMSS_GA.pdf

Dado lo anterior, se dio una nueva reforma al sistema de pensiones del IMSS, la cual se aprobó en 2020 y entró en vigor el primer día de 2021. Entre las principales modificaciones se encuentran las siguientes¹¹:

- Aumento paulatino en las contribuciones, las cuales alcanzarán 15 por ciento a partir de 2030. Las aportaciones serán tripartitas, 1.125 por ciento que aportará el trabajador; aportaciones del Gobierno concentradas en aquellos trabajadores con ingresos de hasta cuatro veces la UMA, en forma de cuota social; mientras que los patrones aportarán la mayor parte de las contribuciones de los trabajadores de ingresos altos.
- Disminución en el número de semanas requeridas para tener derecho a pensión. A partir de 2021 se necesitaban aportes equivalentes a 750 semanas, dicha cifra ira aumentando en 25 semanas cada año hasta alcanzar las 1,000 semanas en 2031. Esta baja en el requerimiento de tiempo cotizado ayuda a los trabajadores a alcanzar una pensión, siendo las mujeres las más beneficiadas, por la intermitencia que presentan en el mercado laboral formal.
- Redefinición de la PG, la cual estará en función de tres variables: semanas cotizadas, nivel salarial promedio cotizado a lo largo de la vida laboral y edad de jubilación. El promedio de estas nuevas PG es 55 por ciento mayor a la anterior.

CUADRO 3. PENSIONES GARANTIZADAS VIGENTES EN 2022

LSS	1997	2020
Pensión garantizada	\$3,642.7	\$5,641.7

Nota: la información se refiere a las PG vigentes en 2022 para ambas leyes. En el caso de la ley IMSS de 2020 se tienen 330 PG, el dato que se exhibe es el promedio de ellas.

¹¹ Para mayor detalle de los cambios implementados con la reforma véase “En que consiste la Reforma de pensiones”, publicado en la página web de CONSAR, consultado en la siguiente liga: <https://www.gob.mx/consar/articulos/reforma-a-la-ley-del-seguro-social-y-a-la-ley-del-sar?idiom=es>

La redefinición de las PG mejora la tasa de reemplazo de los trabajadores, en particular los de menores ingresos. Como se detallará en el Capítulo 5, las mujeres en general perciben salarios bajos, muestran intermitencia en el mercado laboral formal y viven más años que los varones; por lo anterior, en promedio, el monto previsional acumulado al retiro sería escaso y podría costear una pensión pequeña. Es por ello que se verán ampliamente beneficiadas por las nuevas PG. El total de las PG se puede ver en el Anexo 1 de este documento.

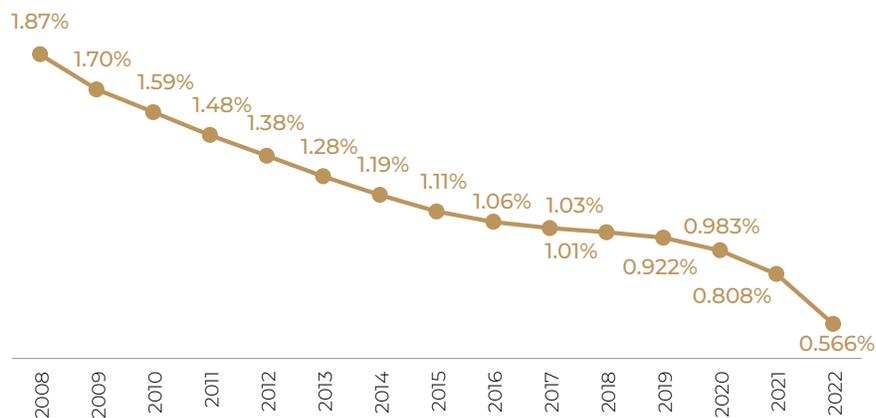
CUADRO 4. TASAS DE REEMPLAZO POR PG, SEGÚN NIVEL SALARIAL

Rango salarial	PG promedio	Tasa de reemplazo
1 SM a 1.99 UMAS	\$3,526	64%
2 UMAS a 2.99 UMAS	\$4,584	63%
3 UMAS a 3.99 UMAS	\$5,642	55%
4 UMAS a 4.99 UMAS	\$6,699	51%
5 UMAS en adelante	\$7,757	18%

Nota: la Tasa de Reemplazo se calculó tomando el promedio de las PG para cada nivel salarial y se comparó contra el punto medio de cada rango. SM = Salarios Mínimos, UMAS = Unidad de Medida de Actualización. En 2022, el valor del SM es de \$172.87 y de las UMAS de \$96.22.

- Máximo en las comisiones cobradas por las Afores, utilizando como referencia las cobradas en Colombia, Chile y Estados Unidos. Con esto, se recuperó la tendencia a la baja de las comisiones que cobran las administradoras, con una reducción de 24 puntos base, pasando el promedio de 0.81 a 0.566 por ciento.

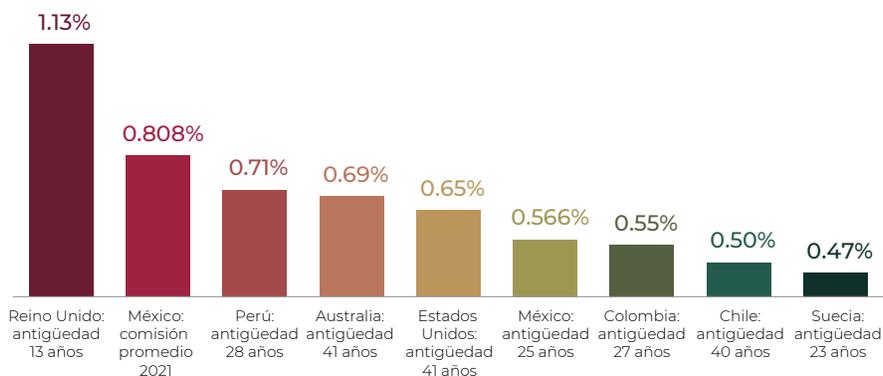
GRÁFICA 11. EVOLUCIÓN DE LAS COMISIONES PROMEDIO COBRADAS POR LAS AFORES



Fuente: elaboración propia con datos publicados en la página web de CONSAR.

Adicionalmente, el cobro de comisiones por parte de las Afores en México se ha posicionado entre los estándares internacionales.

GRÁFICA 12. COMPARATIVO INTERNACIONAL DE LAS COMISIONES PROMEDIO DE LOS FONDOS DE PENSIONES (periodo 2020 – 2022)



Fuente: elaboración propia con información oficial de cada país, tomada de los portales web correspondientes.

4.4 Implementación de la Pensión Universal no contributiva

En México, todos los adultos mayores tienen derecho a una pensión no contributiva. Este beneficio se remonta a 2001 y fue otorgado a todos los ciudadanos mayores de 70 años de la Ciudad de México a través de una pensión alimentaria de carácter universal; a partir de 2003, se extendió a nivel federal con la creación del “Programa de Atención a Adultos Mayores en Zonas Rurales”; y fue hasta el 8 de mayo de 2020 cuando esta facultad se elevó a rango constitucional¹².

Actualmente, el pilar no contributivo se opera bajo el “Programa Pensión para el Bienestar de las Personas Adultas Mayores”, conocido como PBPAM, con las siguientes características¹³:

- I. **Objetivo.** Mejorar la situación de protección social de toda la población adulta mayor de 65 años o más edad, a través de apoyos económicos.
- II. **Población Objetivo.** Todas las personas adultas mayores de 65 años de edad, mexicanas por nacimiento o naturalización y extranjeras, con domicilio actual en la República Mexicana.
- III. **Beneficio en 2022.** \$1,925 pesos mensuales, pagaderos bimestralmente.

Esta pensión no contributiva, ayudará en mayor medida a las mujeres, en parte por las condiciones laborales en las que se desarrollan y, aún más, considerando que muchas de ellas solo se dedican al hogar y no generan ningún derecho laboral y pensionario. La PBPAM les ayudará a tener un ingreso en la vejez, evitando que caigan en la pobreza extrema.

¹² Véase Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Artículo 4.

¹³ Véase ACUERDO por el que se emiten las Reglas del Programa para el Bienestar de las Personas Adultas Mayores, para el ejercicio fiscal 2022.

5 FACTORES QUE DETERMINAN LAS PENSIONES EN MÉXICO Y LAS DIFERENCIAS DE GÉNERO

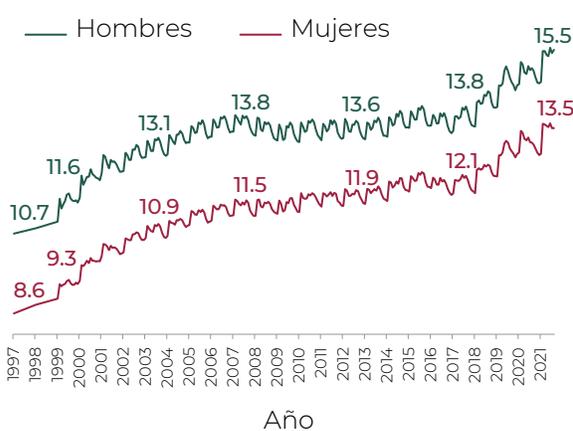
5.1 Salarios

Dentro de un sistema de pensiones de contribución definida el nivel salarial tiene una especial relevancia, ya que de este elemento depende el tamaño de aportaciones que irían a parar a la cuenta individual. Entre mayor sea el salario base de cotización, más grande será la aportación y, por ende, el ahorro previsional al retiro.

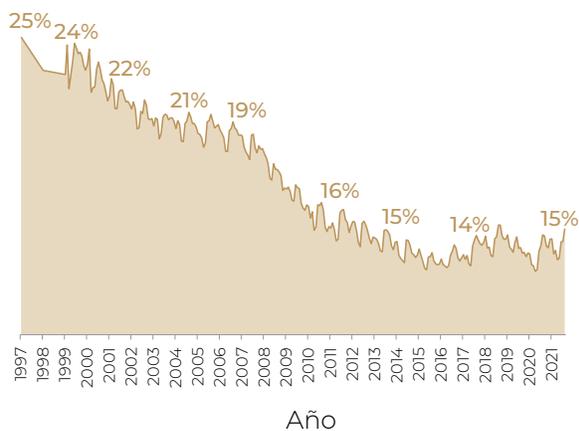
Las diferencias de género en el mercado laboral de América Latina, particularmente en lo que se refiere a los ingresos, se explican por distintos factores, por ejemplo: acceso a una educación de calidad, responsabilidades asociadas a las familias y fecundidad (particularmente la edad de la madre al nacimiento del primer hijo) [Marchionni et al (2018)]. Sobre este último punto, Campos-Vazquez et al (2021) estiman que las mujeres que son madres y laboran en el sector formal de la economía mexicana tienen una penalización promedio en sus salarios del 24 por ciento, respecto de los trabajadores que son padres; el efecto es mayor en las madres casadas, pobres o más jóvenes.

De acuerdo a datos del IMSS y tomando como referencia el periodo de funcionamiento del SAR, desde julio de 1997 y hasta julio de 2022, siempre ha existido una diferencia salarial clara por género. Esta brecha ha ido acortándose durante el periodo de tiempo analizado, pasando de 25 a 15 por ciento, mostrando cierta estabilidad a partir de 2013.

GRÁFICA 13. SALARIO BASE DE COTIZACIÓN MENSUAL AL IMSS PROMEDIO POR GÉNERO
(miles de pesos reales de julio 2022)



GRÁFICA 14. BRECHA SALARIAL
(porcentaje)



Fuente: elaboración propia con datos tomados del Cubo IMSS.

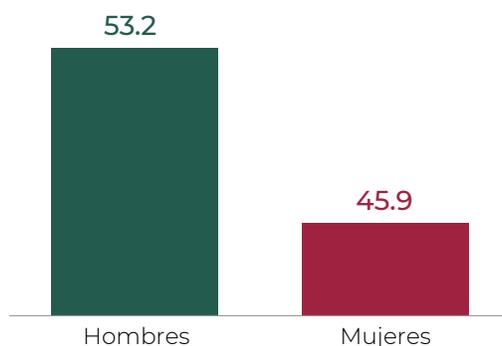
A pesar de lo anterior, el diferencial en las remuneraciones sigue siendo significativo en contra de las mujeres; ello incide negativamente en el ahorro previsional que logren acumular al retiro.

5.2 Densidad de cotización

La densidad de cotización se define como la proporción de periodos con aportación que un trabajador ha realizado al sistema de pensiones, respecto del total de tiempo que ha permanecido en el mercado laboral¹⁴. Es un indicador que muestra la estabilidad de una persona en la formalidad y de las cotizaciones realizadas a la seguridad social, por lo que es un reflejo del comportamiento del mercado laboral¹⁵.

Ante la intermitencia de contribuciones a las cuentas individuales por parte de los trabajadores inscritos en el SAR, se ha podido observar que la densidad de cotización de los hombres respecto de las mujeres es 7.3 puntos porcentuales mayor.

GRÁFICA 15. DENSIDAD DE COTIZACIÓN PROMEDIO POR GÉNERO DE LOS TRABAJADORES IMSS GENERACIÓN AFORE¹⁶



Fuente: Elaboración propia con datos de la Base de Datos Nacional del SAR al cierre de 2021. Solo se consideran trabajadores registrados en una Afore.

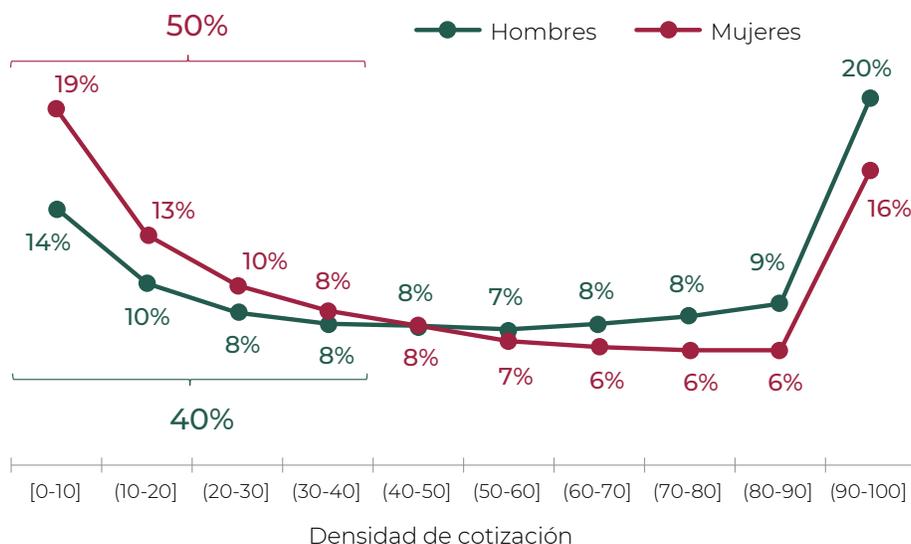
Adicionalmente, Castañón y Ferreira (2017) hallaron que una proporción relevante de mujeres registra un nivel bajo de aportaciones; con datos actualizados al cierre de 2021, se observa que el 50 por ciento de ellas registran densidades de cotización de hasta 40 por ciento.

¹⁴ Para mayor referencia del tema ver Castañón y Ferreira (2017).

¹⁵ Para un análisis más detallado sobre movilidad laboral, ver Puente (2017).

¹⁶ En el sistema de pensiones de México, en concreto los trabajadores cotizantes al IMSS, conviven dos generaciones: la Generación de Transición, que corresponde a los cotizantes afiliados al IMSS antes del 1º de julio de 1997; y la Generación Afore, a la que pertenecen los cuentahabientes que empezaron a cotizar después del 1º de julio de 1997.

GRÁFICA 16. DISTRIBUCIÓN DE CUENTAS POR DECILES DE DENSIDAD DE COTIZACIÓN Y GÉNERO



Fuente: Elaboración propia con datos de la BNDSAR al cierre de 2021.

Para conseguir el requisito de aportes necesarios a la seguridad social para alcanzar pensión, 1,000 semanas de cotización a partir de 2031, se requiere una densidad de cotización mínima equivalente a 48.1 por ciento, durante una carrera laboral de 40 años. De acuerdo a la frecuencia de cotizaciones, se prevé que las mujeres tengan mayores dificultades para alcanzar dicho requisito.

5.3 Esperanza de vida

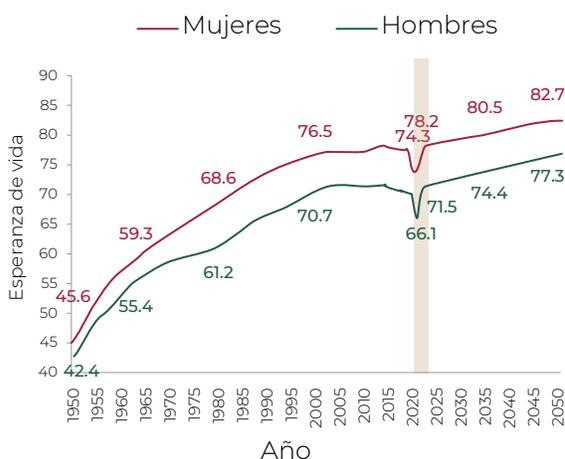
La diferencia en las esperanzas de vida por género es un tema relevante para los sistemas de pensiones de capitalización individual.

La literatura especializada en el tema, marca que la esperanza de vida de las mujeres ha sido mayor que la de los hombres históricamente. De acuerdo con López (2020) esta diferencia se da en todas las sociedades sin importar las diferencias culturales y que se debe a factores biológicos; por su parte, Sanchez (2011) menciona que las con-

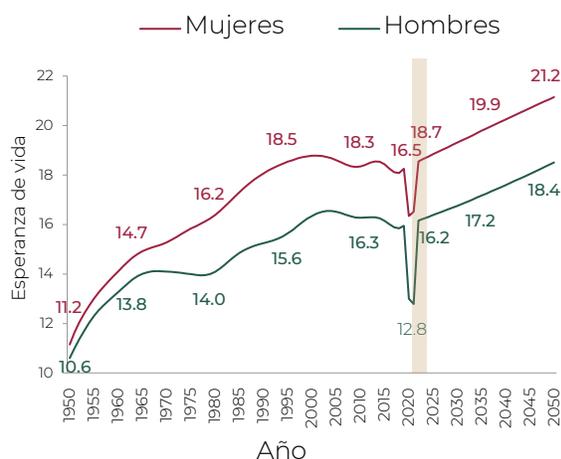
diciones de vida son reflejo de algunas condiciones asociadas a los roles tradicionales de cada género, por ejemplo, el caso de los hombres en su rol de proveedor.

Acorde con información publicada por las Naciones Unidas, la esperanza de vida en México se ha visto incrementada considerablemente; en 1950, los hombres vivían en promedio 42.4 años y las mujeres 45.6 años; en la actualidad han alcanzado los 71.5 y 78.2 años respectivamente; para 2050 se espera alcancen los 77.3 años en los hombres y 82.7 años en las mujeres. En referencia a la esperanza de vida a los 65 años, edad de retiro potencial en México, en 1950 se esperaba que los hombres vivieran 10.6 años más, mientras que las mujeres lo hicieran 11.2 años adicionales; actualmente, este dato se encuentra en 16.2 años para los hombres y 18.7 años en las mujeres; en 2050 se espera alcancen 18.4 años y 21.2 años para ellos y ellas respectivamente.

GRÁFICA 17.
ESPERANZA DE VIDA
AL NACER EN MÉXICO



GRÁFICA 18.
ESPERANZA DE VIDA A
LOS 65 AÑOS EN MÉXICO



Fuente: elaboración propia con datos de World Population Prospects 2022 (Naciones Unidas).

Actualmente la brecha de este indicador al nacer es de 6.6 años y se espera que para el 2050 disminuya hasta 5.4. Sin embargo, al analizar la brecha en la esperanza de vida a los 65 años, ésta ha presentado una tendencia creciente, actualmente se encuentra en 2.4 años y para el año 2050 se espera que se amplíe a 2.6 años.

GRÁFICA 19. BRECHA EN LA ESPERANZA DE VIDA POR GÉNERO AL NACER EN MÉXICO



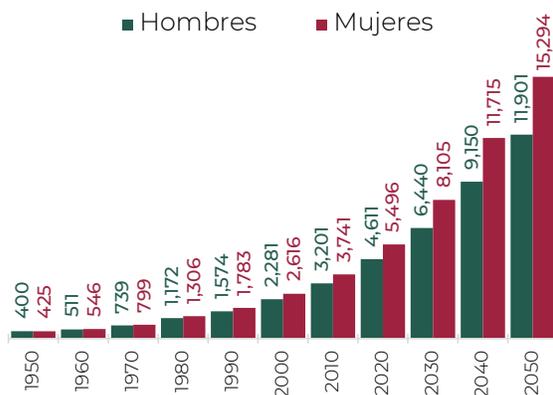
GRÁFICA 20. BRECHA EN LA ESPERANZA DE VIDA A LOS 65 AÑOS EN MÉXICO



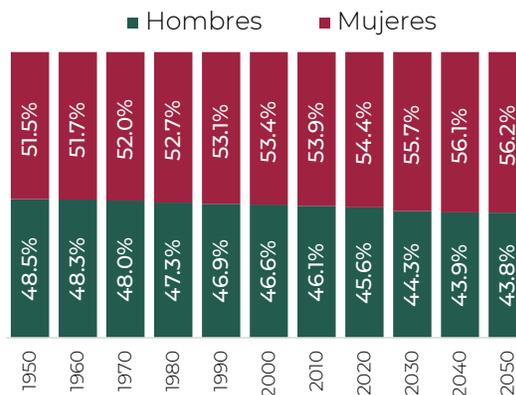
Fuente: elaboración propia con datos de World Population Prospects 2022 (Naciones Unidas).

Lo anterior cobra relevancia, si se considera que desde mediados del siglo pasado la población de adultos mayores en México es en su mayoría femenina y que la brecha de la esperanza de vida entre géneros estará dando lugar a una feminización de este grupo.

GRÁFICA 21. EVOLUCIÓN DE LA POBLACIÓN MEXICANA DE 65 AÑOS O MÁS, POR GÉNERO (miles de personas)



GRÁFICA 22. DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LA POBLACIÓN MEXICANA DE 65 AÑOS O MÁS, POR GÉNERO



Fuente: elaboración propia con datos de World Population Prospects 2022 (Naciones Unidas).

6 INCIDENCIAS DEL SALARIO, LA DENSIDAD DE COTIZACIÓN Y LA ESPERANZA DE VIDA EN LA BRECHA DE ACUMULACIÓN DE SALDOS PREVISIONALES Y PENSIONES POR GÉNERO

En esta sección se muestran proyecciones de las brechas predecibles en el saldo previsional acumulado y en la pensión 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 la incidencia del salario, la densidad de cotización y la esperanza de vida en la brecha pensionaria entre hombres y mujeres.

La valoración toma en cuenta el porcentaje de aportación acordado en la reforma al sistema de pensiones de los trabajadores que cotizan al IMSS, que entró en vigor en 2021; ello, bajo las siguientes condiciones:

- I. Primero, se simuló la etapa de acumulación de cada trabajador “típico”, proyectando los saldos previsionales correspondientes hasta los 65 años. Para ello se utilizan, de manera diferenciada, los siguientes parámetros:
 - i. Ingresos salariales. Se utilizaron los valores de \$14,076 y \$12,295, para hombres y mujeres, respectivamente¹⁷.
 - ii. Densidad de cotización. Se utilizó la densidad de cotización histórica promedio de los cuentahabientes del SAR registrada al cierre de 2021 correspondiente a cada género - 53.2 por ciento en el caso de hombres y 45.9 por ciento en caso de las mujeres -.
- II. Una vez estimados los saldos referidos, se procedió a evaluar la brecha pensionaria por género, durante la etapa de des-acumulación.
 - i. Para lo anterior, se consideró la esperanza de vida a los 65 años de edad por género, las cuales tienen un diferencial de 2.4 años en 2022.
- III. Para terminar, se cuantificó el efecto conjunto de las dos etapas previas, acumulación y des-acumulación. Dicho de otra forma, se calculó el efecto conjunto de la brecha salarial, densidad de cotización y esperanza de vida.

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 individual, previamente calculado, para estimar la cuantía de una renta vitalicia que se podría adquirir con dicho monto¹⁸.

17 Dicho valor corresponde al promedio salarial de los trabajadores cotizantes al IMSS del periodo enero 2013 a julio 2022, diferenciado por género. Se utilizó este rango de tiempo ya que en él se observa cierta estabilidad en la brecha entre los salarios por género.

18 Para ver las diferentes posibilidades de retiro que tendrán los trabajadores de Generación Afore véase el Anexo 2.

Finalmente, para efectos de simplificación, las comparaciones pensionarias por género que se muestran en este apartado no toman en cuenta la posibilidad de acceder a la PG¹⁹.

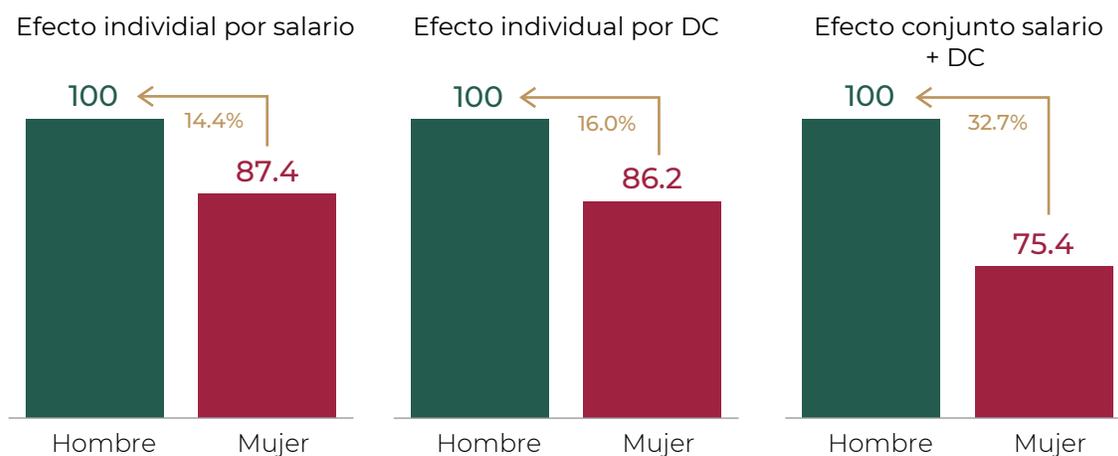
En resumen, si bien los cálculos están sujetos a ciertas restricciones, los resultados evidencian con toda claridad las diferencias que tendrán las mujeres en el terreno pensionario, objetivo fundamental de este estudio.

6.1 Etapa de acumulación. Efecto de la brecha salarial y la densidad de cotización en la acumulación del saldo previsional por género

Durante la etapa de acumulación, el nivel salarial y la densidad de cotización son factores fundamentales que inciden en el monto previsional que almacenarán los trabajadores para financiar sus pensiones. Como se comentó, el salario de los hombres es más elevado que el de las mujeres, el efecto estimado de ello en el saldo previsional ahorrado hasta la jubilación sería de 14.4 por ciento en detrimento del género femenino; esto es, por cada 100 pesos ahorrados por un hombre en su cuenta individual, una mujer acumularía 87.4 pesos. En cuanto a la densidad de cotización, la de los hombres es 7.3 puntos porcentuales mayor que la de las mujeres, este único hecho sería suficiente para que los hombres tengan un ahorro previsional al retiro 16 por ciento mayor (por cada 100 pesos ahorrados por los hombres las mujeres ahorrarían 86.2). El efecto conjunto de los salarios y de la densidad de cotización sería 32.7 por ciento, en favor de los hombres.

¹⁹ Como se señaló previamente, para alcanzar una PG es necesario alcanzar el requisito de semanas de cotización establecidos en la Ley del IMSS. Con la reforma de pensiones IMSS de 2020, se pasó de un monto mensual de la PG equivalente a un salario mínimo de 1997 ajustado con el Índice Nacional de Precios al Consumidor (INPC), a 330 valores de PG, para las cuales de acuerdo a las características con las que se pensione un trabajador, será la PG que se le asigne. Estas PG también serán actualizadas en el mes de febrero de cada año con el INPC para garantizar el poder adquisitivo de dicha pensión. En caso de que los recursos acumulados en la cuenta individual resulten insuficientes para la contratación de la PG que le corresponda, el Gobierno Federal realizará la aportación complementaria (artículo 171 de la Ley del Seguro Social).

**GRÁFICA 23. SALDO ACUMULADO POR GÉNERO.
EFECTO SALARIAL Y DE DENSIDAD DE COTIZACIÓN**
(índice, base ahorro pensionario del hombre=100)



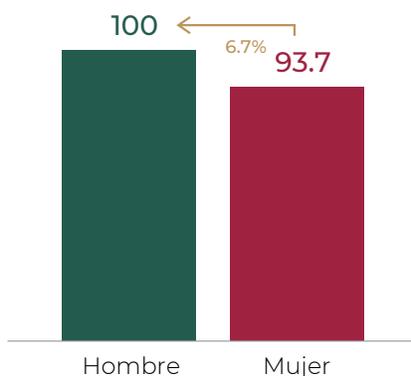
Fuente: Elaboración propia.

Supuestos: Carrera laboral de 40 años. Rendimiento de 4 por ciento real anual antes de comisión. Comisión promedio de 2022 (0.566 por ciento). Salario diferenciado por género (14,076 y 12,295 pesos mensuales, para un hombre y una mujer respectivamente). Aportaciones crecientes a partir de 2023 hasta llegar a 15 por ciento del SBC en 2031. Densidad de cotización diferenciada por género (53.2 y 45.9 por ciento, para un hombre y una mujer respectivamente).

6.2 Etapa de des-acumulación. Efecto de la esperanza de vida en la brecha pensionaria por género

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 número de años mayor, este parámetro incidiría de manera individual en 6.7 por ciento en el valor de las pensiones contributivas, en favor de los hombres. Lo anterior implica que, con el mismo saldo previsional, por cada 100 pesos de pensión que podría obtener un hombre al final de su vida laboral, una mujer tendría 93.7 pesos de pensión.

GRÁFICA 24. PENSIÓN FINANCIADA POR GÉNERO A LOS 65 AÑOS INCLUYENDO ÚNICAMENTE EL EFECTO DE LA ESPERANZA DE VIDA (índice, pensión del hombre=100)



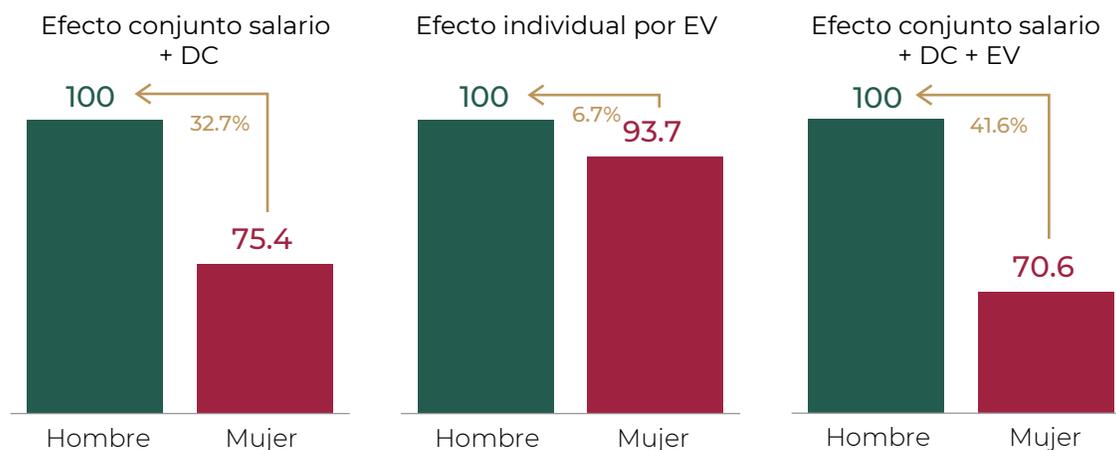
Fuente: Elaboración propia.

Supuestos: Carrera laboral de 40 años. Rendimiento de 4 por ciento real anual antes de comisión. Comisión promedio de 2022 (0.566 por ciento). Salario diferenciado por género (14,076 y 12,295 pesos mensuales, para un hombre y una mujer respectivamente). Aportaciones crecientes a partir de 2023 hasta llegar a 15 por ciento del SBC en 2031. Densidad de cotización diferenciada por género (53.2 y 45.9 por ciento, para un hombre y una mujer respectivamente). Pensión calculada conforme a una renta vitalicia sin considerar beneficiarios, tomando una tasa de descuento de 3.5 por ciento.

6.3 Etapas de acumulación y des-acumulación. Efecto conjunto del salario, la densidad de cotización y la esperanza de vida en brechas pensionarias por género

Finalmente, al incluir la incidencia de las tres variables analizadas -salario, densidad de cotización y esperanza de vida- en la brecha pensionaria por género, se estima que el efecto conjunto sería de 41.6 por ciento (por cada 100 pesos de pensión de los hombres, las mujeres recibirían 70.6 pesos).

GRÁFICA 25. EFECTO CONJUNTO DEL NIVEL SALARIAL, DENSIDAD DE COTIZACIÓN Y ESPERANZA DE VIDA (índice, base ahorro pensionario y pensión del hombre=100)



Fuente: Elaboración propia.

Supuestos: Carrera laboral de 40 años. Rendimiento de 4 por ciento real anual antes de comisión. Comisión promedio de 2022 (0.566 por ciento). Salario diferenciado por género (14,076 y 12,295 pesos mensuales, para un hombre y una mujer respectivamente). Aportaciones crecientes a partir de 2023 hasta llegar a 15 por ciento del SBC en 2031. Densidad de cotización diferenciada por género (53.2 y 45.9 por ciento, para un hombre y una mujer respectivamente). Pensión calculada conforme a una renta vitalicia sin considerar beneficiarios, tomando una tasa de descuento de 3.5 por ciento.

Los resultados expuestos evidencian que, de mantenerse las tendencias actuales en las condiciones laborales y de retiro de las mujeres, existirá una diferencia por género importante en la acumulación de saldo y en las pensiones en nuestro país. Nuevamente se hace énfasis en que los cálculos anteriores no consideran el efecto de las pensiones garantizadas.

7 MEDIDAS RECIENTES EN LOS SISTEMAS DE PENSIONES DE MÉXICO QUE BENEFICIAN A LOS CIUDADANOS, ESPECIALMENTE A LAS MUJERES

En México, recientemente se tomaron dos medidas sobre temas pensionarios que benefician todos los ciudadanos, particularmente a las mujeres. Dichas medidas son: la ya citada reforma pensionaria del IMSS y la pensión universal no contributiva. En este apartado se hace un análisis de los beneficios de ambos tópicos.

7.1 Beneficios de la reforma al sistema de pensiones contributivos, el caso de las mujeres

Como ya se indicó, en 2020 México llevó a cabo una importante reforma al sistema de pensiones de cuentas individuales del IMSS que entró en vigor en 2021. A pesar de que el cambio no fue focalizado hacia las mujeres, si tiene beneficios importantes para ellas:

I. Reducción de semanas cotizadas para tener derecho a pensión

Los resultados observados durante 2021, primer año de la reforma, ilustran las ventajas que tendrían los trabajadores y trabajadoras derivado de la reducción de semanas requeridas para tener derecho a pensión.

En 2021 se pensionaron 29,720 cuentahabientes bajo el modelo de contribución definida, el 55 por ciento fueron hombres y el resto mujeres. Destaca que el 95 por ciento de esos afiliados pudo pensionarse debido a que se disminuyó el requisito de aportes requeridos (750 semanas en el año analizado).

CUADRO 5. PENSIONADOS EN 2021 MEDIANTE EL SISTEMA DE CUENTAS INDIVIDUALES, POR GÉNERO

	Total de trámites* (A)	Número de pensiones			% Beneficiados (C/B)	Semanas cotizadas promedio al pensionarse
		Total (B)	Menos de 1,250 semanas (C)	1,250 semanas o más (D)		
Total	110,931	29,720	28,272	1,448	95%	978
Hombres	64,111	16,426	15,320	1,106	93%	985
Mujeres	46,820	13,294	12,952	342	97%	969

Fuente: Cálculos propios con información del IMSS.

* Del total de trámites hay trabajadores que no alcanzan a cubrir el tiempo de cotización requerido en la legislación correspondiente, por lo que obtienen una Negativa de Pensión, lo que obliga que se le devuelvan los recursos de su cuenta individual en una sola exhibición.

En el caso específico de las mujeres, el 97 por ciento se pensionó cotizando menos de 1,250 semanas –requisito de aportes anterior a la reforma previsional-. Dicho de otra manera, si no se hubiese concretado la citada reforma, sólo se hubiesen pensionado 342 cotizantes del género femenino, cifra equivalente al 3 por ciento del total de pensionadas.

También, conviene mencionar que, en promedio, las mujeres pensionadas cotizaron menos semanas (969 que los hombres (985. Lo anterior, es un reflejo de las menores densidades de cotización de ellas.

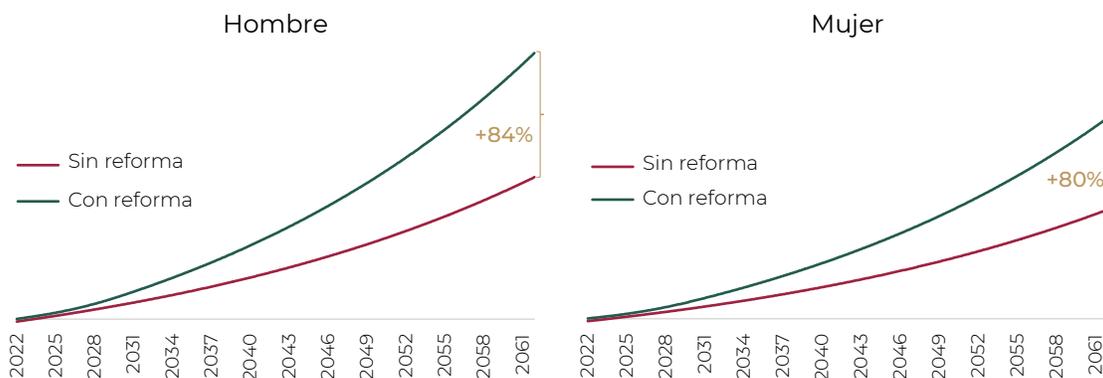
II. Incremento en las aportaciones obligatorias y reducción de comisiones

Los datos de pensionados en 2021 no permiten analizar los beneficios de largo plazo que tendrán las cuentahabientes en la acumulación de ahorro previsional, como resultado de la reforma. Para tener una idea clara, se realizaron cálculos sobre trabajadores típicos que muestran el monto ahorrado al retiro, suponiendo aportaciones y comisiones vigentes en el SAR antes de las modificaciones a la Ley del Seguro Social y después de éstas. Para lograr lo anterior se llevaron a cabo dos ejercicios.

Primero, se exponen los casos de dos cuentahabientes promedio, hombre y mujer, que entran al mercado laboral una vez consolidada la reforma y permanecen cotizando al SAR durante 40 años. En esta circunstancia, el saldo previsional al retiro con

reforma para el hombre, es 84 por ciento más elevado respecto del que se acumularía sin modificaciones a la Ley del Seguro Social, mientras que, para la mujer, el beneficio es menor al registrarse un 80 por ciento de mejora.

GRÁFICA 26. BENEFICIO EN EL SALDO ACUMULADO AL RETIRO DERIVADO DE LA REFORMA DE PENSIONES POR GÉNERO



Fuente: elaboración propia

Fuente: elaboración propia

Supuestos: hombre que empieza a cotizar el 1 de julio de 2022, carrera laboral de 40 años, rendimiento de 4 por ciento real anual antes de comisión, salario de 14,076 pesos mensuales, densidad de cotización de 53.2 por ciento. Para el escenario sin reforma se considera un cobro de comisiones de 0.81 por ciento y aportaciones de 6.5 por ciento más la cuota social correspondiente. Para el escenario con reforma se consideran aportaciones crecientes a partir de 2023 hasta llegara a 15 por ciento del SBC en 2031 y cobro de comisiones de 0.566 por ciento.

Supuestos: mujer que empieza a cotizar el 1 de julio de 2022, carrera laboral de 40 años, rendimiento de 4 por ciento real anual antes de comisión, salario de 12,295 pesos mensuales, densidad de cotización de 45.9 por ciento. Para el escenario sin reforma se considera un cobro de comisiones de 0.81 por ciento y aportaciones de 6.5 por ciento más la cuota social correspondiente. Para el escenario con reforma se consideran aportaciones crecientes a partir de 2023 hasta llegara a 15 por ciento del SBC en 2031 y cobro de comisiones de 0.566 por ciento.

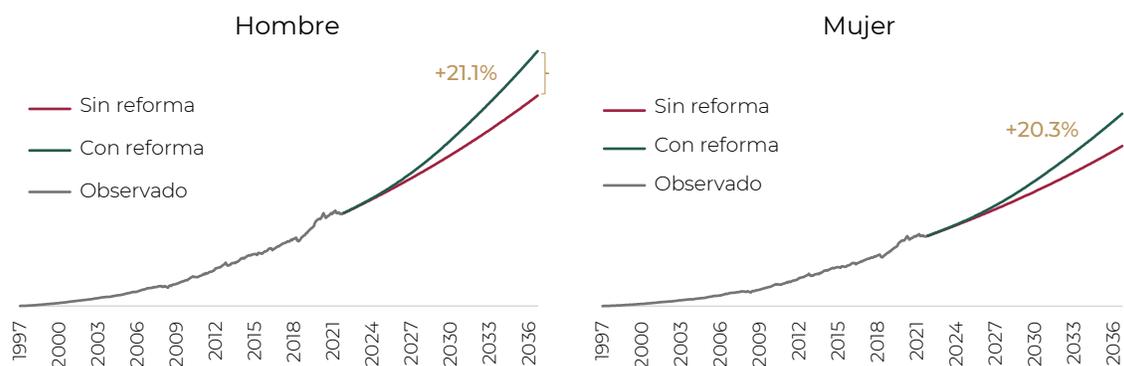
Esta diferencia en los beneficios es originada por el efecto de la cuota social que otorgaba el Gobierno Federal antes de la reforma, ya que, además del 6.5 por ciento sobre el salario base de cotización, la cuota social representaba un porcentaje adicional en dicha aportación. Cabe recordar que el monto de la cuota social estaba en función del nivel salarial, siendo las personas que ganan menos las que recibían un monto mayor.

Así, de acuerdo con los casos típicos presentados, el varón cotizaría con 7.83 por ciento de su salario base de cotización si no hubiese habido reforma, mientras que la mujer cotizaría con 8.02 por ciento. Tomando en cuenta los cambios de la Ley del IMSS, donde tanto el hombre como la mujer llegarán a aportar el 15 por ciento, el crecimiento en la tasa de contribución del hombre (7.17 puntos porcentuales) es mayor que de la mujer (6.98 puntos porcentuales)²⁰.

Segundo, se muestran los casos de un hombre y una mujer, que empezaron a cotizar al SAR en julio de 1997, inicio del sistema de cuentas individuales, que a partir de enero de 2021 aportan de acuerdo a las condiciones establecidas en la reforma y que se pensionarán en julio de 2037. Dicho de otra forma, con una carrera laboral de 40 años, 25 años los cotizaron bajo las condiciones históricas del SAR y los siguientes 15 lo harían tomando en cuenta las modificaciones pensionarias a la Ley del Seguro Social de 2020. En esta situación, el saldo previsional sería 21.1 por ciento mayor para el hombre y 20.3 por ciento adicional para la mujer, observándose el mismo efecto que en los casos anteriores.

20 Cabe mencionar que, a partir de la reforma, el Gobierno Federal, a través de la cuota social, brinda mayores apoyos a las personas que perciben ingresos en los niveles salariales bajos, en los cuales se ubican gran parte de las mujeres. Mientras las aportaciones de los trabajadores de mayores ingresos en su mayoría corren por parte de los patrones. Para ver la participación de las aportaciones gubernamentales respecto de las aportaciones totales véase el Anexo 3.

GRÁFICA 27. BENEFICIO EN EL SALDO PENSIONARIO PARA TRABAJADORES QUE INICIARON A COTIZAR EN EL SAR DESDE 1997, POR GÉNERO



Fuente: elaboración propia

Fuente: elaboración propia

Supuestos: hombre que empezó a cotizar el 1 de julio de 1997, carrera laboral de 40 años. 25 años son con datos observados (rendimientos comisiones, aportaciones, salarios promedio del IMSS) y densidad de cotización histórica de 53.2 por ciento. Los 15 años restantes son una proyección con los supuestos de rendimiento de 4 por ciento real anual antes de comisión, salario de 14,076 pesos mensuales, densidad de cotización de 53.2 por ciento. Para el escenario sin reforma se considera un cobro de comisiones de 0.81 por ciento y aportaciones de 6.5 por ciento más la cuota social correspondiente. Para el escenario con reforma se consideran aportaciones crecientes a partir de 2023 hasta llegar a 15 por ciento del SBC en 2031 y cobro de comisiones de 0.566 por ciento.

Supuestos: mujer que empezó a cotizar el 1 de julio de 1997, carrera laboral de 40 años. 25 años son con datos observados (rendimientos comisiones, aportaciones, salarios promedio del IMSS) y densidad de cotización histórica de 45.9 por ciento. Los 15 años restantes son una proyección con los supuestos de rendimiento de 4 por ciento real anual antes de comisión, salario de 12,295 pesos mensuales, densidad de cotización de 45.9 por ciento. Para el escenario sin reforma se considera un cobro de comisiones de 0.81 por ciento y aportaciones de 6.5 por ciento más la cuota social correspondiente. Para el escenario con reforma se consideran aportaciones crecientes a partir de 2023 hasta llegar a 15 por ciento del SBC en 2031 y cobro de comisiones de 0.566 por ciento.

III. Aumento a las Pensiones Garantizadas

Como se indicó previamente, la reforma pensionaria incorporó un aumento relevante en las PG, la existencia de esta ventaja protege tanto a hombres como a mujeres y permite que usuarios del SAR con las mismas condiciones laborales reciban el mismo monto de pensión. Es decir, en el caso de obtener PG, se elimina el efecto negativo de la esperanza de vida en la pensión de las personas del género femenino.

Los datos de pensionados durante 2021 son significativos respecto de las ventajas que otorgan las PG. De un total de 29,720 pensiones registradas en ese periodo, 29,717 (99.99 por ciento) obtuvieron PG; prácticamente para la totalidad de jubilados el valor del beneficio alcanzado al retiro supera al monto que hubiesen recibido bajo un balance actuarial estricto, que equiparara su ahorro previsional y el valor de la renta periódica que pudieran adquirir en el mercado de rentas vitalicias; dicho desbalance actuarial es subsidiado por el Gobierno, a través de impuestos generales. En el caso de las mujeres, de 13,294 pensionadas, el 99.98 por ciento obtuvo la ventaja que implican las PG.

CUADRO 6. PENSIONADOS EN 2021 MEDIANTE EL SISTEMA DE CUENTAS INDIVIDUALES, POR GÉNERO Y PENSIÓN GARANTIZADA

	Total de trámites * (A)	Número de pensiones			% Beneficiados (C/B)
		Total de pensiones (B)	PG (C)	Mayores a PG (D)	
Total	110,931	29,720	29,717	3	99.99%
Hombres	64,111	16,426	16,426	0	100.00%
Mujeres	46,820	13,294	13,291	3	99.98%

Fuente: Cálculos propios con datos del IMSS.

* Del total de tramites hay trabajadores que no alcanzan a cubrir el tiempo de cotización requerido en la legislación correspondiente, por lo que obtienen una Negativa de Pensión, lo que obliga que se le devuelvan los recursos de su cuenta individual en una sola exhibición.

En cuanto al valor de la pensión, aquellas mujeres con PG obtuvieron un beneficio promedio de \$4,311 mensuales, esta cifra es 27 por ciento mayor a la PG de 2021 antes de la reforma (\$3,393 mensuales)²¹; no obstante, fue menor al alcanzado por los hombres -\$5,074 mensuales-. Lo anterior, se debió a que las PG están ahora en función del salario y del número de aportes, y en ambos parámetros las mujeres están en desventaja respecto de su contraparte masculina.

²¹ A partir de 2021, se calculan dos tipos de pensiones garantizadas. Primero, el valor de la PG, actualizado, que se pagará a los pensionados que alcanzaron este beneficio antes de la reforma; y, segundo, las PGs que se pagarán a aquellos afiliados que se pensionen después de la entrada en vigor a los cambios de a la Ley del IMSS de 2021 sobre jubilaciones.

CUADRO 7. PENSIONADOS EN 2021 MEDIANTE EL SISTEMA DE CUENTAS INDIVIDUALES, VALOR DE PENSIÓN Y TASA DE REEMPLAZO POR GÉNERO

	Monto de pensión (Pesos mensuales, promedio)			Tasa de reemplazo (% promedio)		
	Total de pensiones	PG	Mayores a PG	Total de pensiones	PG	Mayores a PG
Total	4,734	4,733	15,232	75%	75%	24%
Hombres	5,074	5,074	0	71%	71%	--
Mujeres	4,313	4,311	15,232	80%	80%	24%

Fuente: Cálculos propios con datos del IMSS.

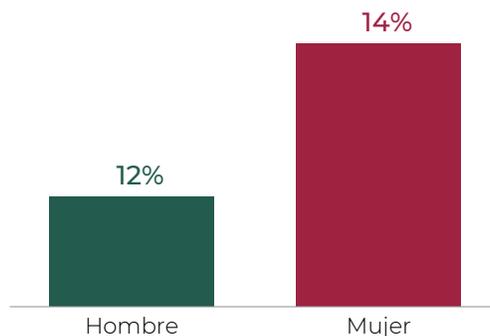
En lo que se refiere a las tasas de reemplazo, las afiliadas con PG alcanzaron un promedio de 80 por ciento, dato superior a la cifra comparable de los hombres (71 por ciento). Lo anterior se explica porque dichas mujeres se jubilaron con un salario promedio equivalente a \$6,800 mensuales, mientras que los hombres lo hicieron con \$9,700. Como se dijo, las pensiones garantizadas benefician más a aquellos de menores ingresos, si se toma en cuenta únicamente como referencia las tasas de reemplazo.

7.2 Pensión Universal en México

Diversos autores contemporáneos se han dado a la tarea de analizar los efectos de la pensión no contributiva en México, desde una perspectiva de género; por ejemplo, Ramírez (2019) señala que con la instrumentación de las pensiones no contributivas las más beneficiadas son las mujeres, aunque se tiene el reto de transitar hacia una base más sólida de ingresos mínimos. Por su parte, Pérez y Macías (2021) indican que la pensión no contributiva, al ser universal, con frecuencia es la única fuente de ingresos de los adultos mayores que trabajaron en el sector informal y de las mujeres que no accedieron al mercado laboral por dedicarse al cuidado del hogar. En González (2021) se destaca que la Pensión para el Bienestar de las Personas Adultas Mayores no tiene perspectiva de género que contemple un trato diferenciado en los beneficios, y no ayuda a disminuir las desigualdades pensionarias en las que cada sexo llega a la vejez.

Considerando que el promedio mensual del salario base de cotización al IMSS a julio de 2022 es \$15,572 en el caso de los hombres, y \$13,489 en el las mujeres, las tasas de reemplazo que obtendrían, únicamente por la pensión universal serían 12 y 14 por ciento, respectivamente²².

GRÁFICA 28. TASAS DE REEMPLAZO POR GÉNERO, TRABAJADORES PROMEDIO, ÚNICAMENTE POR LA PENSIÓN UNIVERSAL

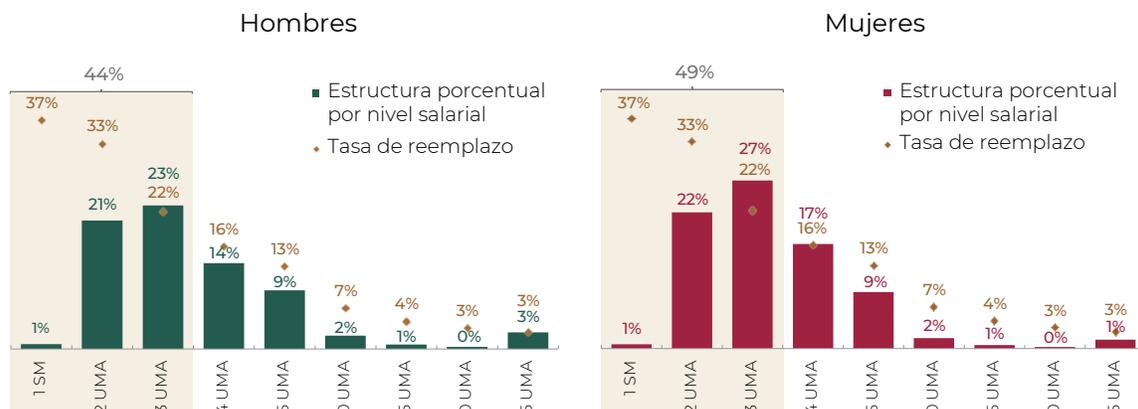


Fuente: cálculos propios

La PBPAM significa mayores tasas de reemplazo para los cuentahabientes con salarios bajos. En el caso de un salario mínimo es de 37 por ciento; para 2 UMAS representa 33 por ciento y para 3 UMAS 22 por ciento. En lo que se refiere a las mujeres, el 49 por ciento tiene salarios menores o iguales a 3 UMAS, eso se traduce en que casi para la mitad de las mujeres las tasas de reemplazo serían 22 por ciento o mayores por el apoyo económico que representa la PBPAM.

²² Para calcular las tasas de reemplazo generadas por a PBPAM se utilizó el salario base de cotización promedio del IMSS, con la finalidad de dar continuidad a la variable salarial utilizada a lo largo del documento. No obstante, se reconoce que dicho salario solo aplica para trabajadores formales y que, si se utilizaran otras fuentes de información más incluyentes, por ejemplo, la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, las tasas de reemplazo serían mayores.

GRÁFICA 29. TASAS DE REEMPLAZO POR GÉNERO Y NIVEL SALARIAL, ÚNICAMENTE POR LA PENSIÓN UNIVERSAL



Fuente: elaboración propia con datos del IMSS. La estructura porcentual se refiere a la población de cotizantes por nivel salarial que reporta el IMSS al cierre de julio de 2022.

Para 2023, se anunció que el monto de la PBPAM pasará de \$1,925 a \$2,046 mensuales, que representa un aumento de 25 por ciento. El objetivo es incrementar el monto un 56 por ciento entre 2022 y 2024²³.

²³ Respecto del incremento en la PBPAM en 2023 consulte el Proyecto de Presupuesto de Egresos de la Federación 2023. Para conocer lo referente al incremento entre 2022 y 2024 consulte el discurso del presidente Andrés Manuel López Obrador. 215 aniversario del Natalicio de Benito Juárez García, desde Guelatao, Oaxaca. Domingo 21 de marzo 2021 | Presidente AMLO. Consultado en <https://youtu.be/-oMOsWJpmSI>

8 ESTRATEGIAS PARA MITIGAR LA BRECHA PENSIONARIA ENTRE GÉNEROS

De acuerdo a la literatura, la brecha pensionaria de género es un problema presente en distintas partes del mundo, es por ello que diversos países han implementado mecanismos para mitigarla. Un breve resumen se muestra en el Cuadro 8.

CUADRO 8. ESTRATEGIAS IMPLEMENTADAS PARA REDUCIR LA BRECHA PENSIONARIA DE GÉNERO²⁴

Estrategias implementadas	Población objetivo del beneficio	¿En qué consiste?	Ejemplos de países que lo han implementado
Bonos por hijo	Madres que han laborado en el mercado formal	Se otorga un beneficio monetario o periodos cotizados que permitan incrementar el monto pensionario o reducir el tiempo necesario para obtener una pensión.	Chile, Uruguay, Bolivia
Créditos por cuidados familiares	Mujeres que realizan labores de cuidado familiar	Reconocimiento de periodos cotizados o aportaciones durante cierto periodo cubiertas por el Estado.	Alemania, Austria, Argentina, Brasil
Ahorro conjunto	Hombres o mujeres que han laborado en el mercado formal	Dividir el ahorro previsional y los derechos pensionarios adquiridos por la pareja mientras una de las partes deja de cotizar	Austria
Transferencia de fondos en caso de divorcio	Hombres o mujeres que han laborado en el mercado formal	Cuando los cónyuges se divorcian, quien tiene mayores bienes pensionarios cede una parte al que tiene menos patrimonio previsional	Alemania, Chile
Tablas de mortalidad sin distinción de género	Hombres y mujeres que han laborado en el mercado formal	Las pensiones se calculan con una misma tabla de mortalidad	Estonia, Hungría, Polonia, Suecia, Bolivia, Uruguay, El Salvador
Pensiones contributivas mínimas	Hombres y mujeres con derecho a pensión contributiva	Corresponde a un beneficio mínimo al que tienen derecho las personas que cumplan ciertos requisitos de cotización en la formalidad	Reino Unido, Irlanda, México
Pensiones no contributivas	Hombres y mujeres en edad pensionaria	Otorga un beneficio mínimo con carácter universal	Suecia, Finlandia, Dinamarca, México

Fuente: Elaboración propia.

En general, los apoyos previsionales hacia las mujeres son benéficos, pero focalizados, dejando sin soporte a un número relevante de ellas. El caso de ayudas por temas de maternidad y cuidados familiares es loable, se reconoce que la brecha salarial y las lagunas en la carrera laboral se acentúan después del nacimiento del primero hijo, sin embargo, excluye a aquellas que no son madres. El uso de tablas de mortalidad únicas, beneficia exclusivamente a ciudadanas que tienen posibilidades de adquirir

²⁴ Mayor detalle de cada estrategia se puede encontrar en Arza (2017), Amarante, et al. (2017), Marco Navarro et al (2019), Horstmann y Hüßlsman (2009), que compilan las experiencias europeas y de América Latina respecto a este tema.

una renta vitalicia. Las transferencias de fondos pensionarios en caso de divorcio, se enfoca en un sector muy particular; y, las pensiones mínimas, benefician únicamente a las cuentahabientes que alcanzan una pensión contributiva.

Es injusto que algunas mujeres queden excluidas de estos apoyos, pues, en general, sin importar sus condiciones personales, sufren de marginación y discriminación y, en muchos casos, aunque el empleo requiera los mismos esfuerzos y habilidades para ambos sexos, el trabajo de ellas está menos valorado y peor remunerado²⁵.

Finalmente, las pensiones no contributivas traen beneficios a los ciudadanos y ciudadanas en general, añadiéndole un enfoque de género podrían ayudar a disminuir las diferencias de ingresos en la vejez entre ambos sexos.

8.1 Consideraciones para México

En el caso de México sería prudente considerar una ayuda pensionaria que beneficie a todas las ciudadanas del país, independientemente de su desempeño personal – tareas del hogar, mercado laboral formal e informal –.

Lo anterior, con la finalidad de anular las brechas pensionarias de género en los sistemas contributivos, las cuales juegan en contra de las mujeres, y son originadas por menores salarios, bajas densidades de cotización y mayor esperanza de vida.

Esto es relevante si se considera que la población mexicana está transitando por un proceso de envejecimiento, en el cual, el grupo estará constituido en su mayoría por mujeres.

Finalmente, se proponen algunas ideas que pudieran ser consideradas en beneficio de las trabajadoras y trabajadores. Vale comentar que éstas son de una envergadura considerable, que han sido tema de discusión amplia y que no se incluyeron en la pasada reforma de pensiones del IMSS.

- I. Modificar la devolución de recursos de la cuenta individual por Negativa de Pensión para que más trabajadores y trabajadoras utilicen su saldo del SAR para comprar una pensión vitalicia. A manera de recordatorio, se comenta que, en el sistema de cuentas individuales de México, las personas que no alcanzan los requisitos de aportaciones mínimas para alcanzar el derecho de obtener una pensión contributiva (775 semanas cotizadas en 2022 que aumentarán hasta

²⁵ Un resumen más elaborado se puede encontrar en el capítulo 4 de Mercer (2021).

llegar a 1,000 semanas cotizadas en 2031) se llevan los recursos previsionales ahorrados en un solo retiro. Por ello, se propone que aquellas personas que no alcancen el requisito de tiempo cotizado para obtener el derecho de pensión, pasen a una segunda evaluación, la cual consistiría en analizar la suficiencia del saldo en su cuenta individual, del cual se tendrían dos posibilidades:

- Suficiencia de ahorro. Aquellos trabajadores cuyo saldo previsional al retiro sea suficiente para financiar una pensión equivalente al monto de la línea de pobreza extrema por ingresos rural (\$1,567 a julio de 2022) no podrán retirar sus recursos en una sola exhibición, estos deberán ser utilizados para costear dicha renta.
- Insuficiencia de ahorro. Los cuentahabientes cuyo saldo en su cuenta individual al retiro sea insuficiente para cubrir al menos esta línea de pobreza extrema por ingresos rural, se les devolverá los recursos en una sola exhibición.

Azuara et al (2019) menciona que, como parte de incrementar la cobertura y los niveles de pensión presente y futuros, destinar el saldo de la cuenta individual exclusivamente a la compra de rentas vitalicias, en combinación con la pensión universal no contributiva, podría ayudar a disminuir los niveles de pobreza de los adultos mayores.

- II. Todas las acciones y apoyos pensionarios deberían estar coordinados por un solo organismo, de tal forma que se puedan optimizar las gestiones requeridas en la entrega de los beneficios a la población mexicana. De acuerdo con Azuara et al (2019), se puede mejorar la gobernanza a través de la reducción de la fragmentación institucional existente, considerando una ley marco que establezca criterios que todos los programas pensionarios deban cumplir, integrando los distintos pilares y subsistemas y elaborando un modelo institucional que permita un adecuado diseño de política pensionaria.

9 CONSIDERACIONES FINALES

En un contexto de envejecimiento de la población, el reto de mantener a los adultos mayores alejados de la pobreza es de gran envergadura. Lo anterior toma relevancia de género si se toma en cuenta que, entre las personas mayores de 65 años, la mayoría son mujeres, y que dicha situación prevalecerá en las próximas décadas.

En este documento se estableció que el salario y la frecuencia de cotización a la seguridad social de las trabajadoras están por debajo de lo registrado por su contraparte masculina. En un sistema pensionario de cuentas individuales, que se basa en la trayectoria laboral de cada cuentahabiente, como es el caso de México, estas diferencias se traducirán en menores montos previsionales ahorrados al retiro y mayores dificultades para alcanzar los requisitos de aportes requeridos para tener derecho a una pensión. Si, además, se considera la mayor esperanza de vida del género femenino, entonces sería previsible que el valor de las pensiones que podrían obtener después de la jubilación fuese más bajo que el de los hombres.

Si bien se vislumbran algunos hechos optimistas sobre el desempeño de las mujeres: mayor incorporación al mercado laboral, aumento en la colaboración de los hombres en las tareas domésticas no remuneradas (no obstante, ellas siguen llevando la mayor carga en estas faenas) y una disminución en la brecha salarial (que sigue estando a favor de los hombres), las condiciones de inequidad permanecen.

Se debe reconocer que las reglas de seguridad social del país, particularmente las referentes a pensiones contributivas, no incorporan, de manera explícita, temas de género que coadyuven a compensar las diferencias que establece el mercado laboral. Lo anterior pone en riesgo la viabilidad de las mujeres para disponer de recursos económicos suficientes y en términos de igualdad, durante la vejez.

Sin embargo, recientemente se han tomado medidas en temas pensionarios que ayudan a los ciudadanos mexicanos, particularmente a las mujeres. Primero, la reforma a la Ley del Seguro Social de 2020; en ella se reduce el número de aportes requerido para tener derecho a pensión, aumenta significativamente el nivel de las aportaciones sin cargo al trabajador, se incrementa el monto de las pensiones garantizadas con el mismo valor para hombres y mujeres (eliminando el factor de la esperanza de vida). Segundo, se elevó a rango constitucional el beneficio de las pensiones no contributivas; dado el monto de éstas, todas las mujeres mexicanas estarán exentas de caer en pobreza extrema en la vejez, además, la actual administración del poder ejecutivo ha manifestado su intención de elevar dicho beneficio en los próximos años.

A pesar de lo anterior, es un desafío importante para el Estado mexicano establecer las condiciones que garanticen a los adultos mayores allegarse de los recursos económicos suficientes para transitar la vejez en condiciones dignas. Es por ello que se deben mantener e impulsar distintas líneas de análisis, investigación y pensamiento que incluyan propuestas para lograrlo, particularmente en el caso de las mujeres.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- 1) Amarante, Verónica, Colacce, Maira y Manzi, Pilar (2016), “La brecha de género en jubilaciones y pensiones. Los casos de Argentina, Brasil, Chile y Uruguay”, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), Serie Asuntos de Género, No. 138, Santiago, 2016.
- 2) Aranco, Natalia, Bosch, Mariano, Stampini, Marco, Azuara, Oliver, Goyeneche, Laura, Ibararán, Pablo, Oliveira, Deborah, Reyes Retana, María, Savedoff, William y Torres, Eric (2022), “Envejecer en América Latina y el Caribe. Protección social y calidad de vida de las personas mayores”, Monografía del BID, 1009, Banco Interamericano de Desarrollo (BID)
- 3) Arenas de Mesa, Alberto (2019), “Los sistemas de pensiones en la encrucijada: desafíos para la sostenibilidad en América Latina”, Libros de la CEPAL, N° 159 (LC/PUB.2019/19-P), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2019
- 4) Arza, Camila (2017), “El diseño de los sistemas de pensiones y la igualdad de género. ¿Qué dice la experiencia europea?”, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), Serie Asuntos de Género, No. 142, Santiago, 2017.
- 5) Atlatenco Ibarra, Quetzalli, De la Garza Carranza, María Teresa y Guzmán Soria, Eugenio (2020), “Inequidad de género en el sistema de pensiones previsionales de México ¿Qué factores han incidido?”, Millcayac – Revista digital de Ciencias Sociales / Vol. VI / No. 11 / septiembre 2019 – febrero 2020, publicaciones SIPuC, FCPyS, UNCuyo, Mendoza.
- 6) Azuara, Oliver, Bosch, Mariano, García-Huitrón, Manuel, Kaplan, David y Silva-Porto, María Teresa (2019), “Diagnostico del sistema de pensiones mexicano y opciones para reformarlo”, Nota técnica del BID, 1651, Banco Interamericano de Desarrollo (BID)
- 7) Campos Vázquez, Raymundo, Rivas-Herrera, Carolina, Alcaraz, Eduardo y Martínez, Luis (2021), “The effect of maternity on employment and wages in Mexico”, Applied Economics Letters, consultado en: <https://doi.org/10.1080/13504851.2021.1967272>

- 8) Castañón Ibarra, Vicente y Ferreira Blando, Olaf (2017), “Densidades de cotización en el Sistema de Ahorro para el Retiro en México”, Centro de Estudios Monetarios Latinoamericanos (CEMLA), Volumen LXIII, 2017, Número 3, julio- septiembre.
- 9) Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2019), “De beneficiarias a ciudadanas: acceso y tratamiento de las mujeres en los sistemas de pensiones de América Latina”, Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe, No. 2 (LC/PUB.2019/4-P), Santiago, 2019.
- 10) Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (2021), “Reforma a la Ley del Seguro Social y la Ley del SAR. Resumen del decreto”, consultado en 4 de agosto de 2022 en la liga: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/605038/Nota_Reforma_de_Pensiones_VFF.pdf
- 11) Dekkers, Gijs, Karel Van den Bosch, Mikkel, Barslund, Tanja Kirn, Nicolas Baumann, Nataša Kump, Philippe, Liégeois, Amílcar Moreira, and Nada Stropnik (2022), “How Do Gendered Labour Market Trends and the Pay Gap Translate into the Projected Gender Pension Gap? A Comparative Analysis of Five Countries with Low, Middle and High GPGs” Social Sciences 11: 304. Consultado el día 4 de agosto en <https://doi.org/10.3390/socsci11070304>
- 12) Federación Internacional de Administradoras de Fondos de Pensiones (FIAP, 2017), “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, No. 15, Recuperado de: <https://www.fiapinternacional.org/en/publications/notas-de-pensiones/>
- 13) Grandolini, Gloria y Cerda, Luis (1998), “The 1997 pension reform in Mexico: genesis and design features”, World Bank.
- 14) González Lozada, Angélica Paola (2021), “El sistema de pensiones contributivas y no contributivas en México. Un análisis desde la perspectiva de género y derechos al 2021”, El Semestre de las Especializaciones 3 – 1 (2021), pp. 211 - 236, Revista de la Facultad de Economía UNAM
- 15) Hammerschmid, Anna y Rowold, Carla (2019), “Gender pension gaps in Europe are more explicitly associated with labor markets than with pension systems”, DIW Weekly Report, ISSN 2568-7697, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW), Berlin, Vol. 9, Iss. 25, pp. 203-211

- 16) Herrera Toyos, Gladys Yadira y Velázquez Contreras, Lorenia (2021), “La brecha de género en el sistema de capitalización individual de pensiones en México”, *Interticios Sociales*, Año 11, No. 21, marzo - agosto 2021, El Colegio de Jalisco, México.
- 17) Horstmann, Sabine and Hüllsman, Joachim (2009). The socio-economic impact of pension systems on women. Report prepared for European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs, and Equal Opportunities, Brussels.
- 18) Lavalleja, Martin y Tenenbaum, Victoria (2017), “Seguridad social en el Uruguay: un análisis de los resultados de la ley de flexibilización del acceso a las jubilaciones”, serie Estudios y Perspectivas-Oficina de la CEPAL en Montevideo, N° 30 (LC/TS.2017/97; LC/MVD/TS.2017/5), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- 19) Ley del Seguro Social. Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 19 de enero de 1943. Abrogada el 12 de marzo de 1973, México.
- 20) 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.
- 21) Ley del Seguro Social. Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 21 de diciembre de 1995. Última reforma publicada el 18 de mayo de 2022, México.
- 22) López Marmolejo, Arnoldo, Ruiz-Arranz, Marta, Ochoa, Elizabeth (2021), “Cerrando brechas de género en el mundo del trabajo: Centroamérica, México, Panamá, y República Dominicana”, Monografía del BID, 954, Banco Interamericano de Desarrollo (BID)
- 23) López Ramos, Covadonga (2020), “¿Por qué las mujeres viven más que los hombres? Una revisión desde el punto de vista biológico”, *Revista de Salud Ambiental*, 20(2), 160–166, recuperado a partir de: <https://ojs.diffundit.com/index.php/rsa/article/view/1047>
- 24) Macías Sanchez, Alejandra y Perez Pacheco, Alberto (2021), “Pensión Universal para adultos mayores. Una revisión necesaria”, Centro de Investigación Económica y Presupuestaria A.C.
- 25) Marchionni, Mariana, Gasparini, Leonardo y Edo María (2018), “Brechas de género en América Latina. Un estado de situación”, Banco de Desarrollo de América Latina.

- 26) Marco Navarro, Flavio, Giacometti, Claudia, Huertas, Tebelia y Pautassi, Laura (2019), "Medidas compensatorias de los cuidados no remunerados en los sistemas de seguridad social en Latinoamérica". OISS.
- 27) Martínez Martínez, Veronica (2019), "Un intento de superación de la brecha pensionaria: El bono por hijo en Chile", E-Revista Internacional De La Protección Social, 4(2), 144–159. <https://doi.org/10.12795/e-RIPS.2019.i02.07>
- 28) Mercer (2021), Mercer CFA Institute Global Pension Index. Disponible en: www.mercer.com/globalpensionindex
- 29) Mesa-Lago, Carmelo (2022), "Pensiones de capitalización individual en América Latina: efectos, reformas, impacto del COVID-19 y propuestas de política", serie Políticas Sociales, No. 242, Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2022.
- 30) Morales Ramírez, María Ascensión (2021), "La dimensión de género: ausente en la reforma de pensiones en México", Revista Latinoamericana de Derecho Social, No. 33, julio – diciembre 2021, pp 135 – 155, UNAM, México.
- 31) Preston, Alison y Wright, Robert E. (2022), "Gender, Financial Literacy an Pension Savings", Institute of Labor Economics, IZA DP No. 15250.
- 32) Puente Peña, Luis Federico (2017), "Movilidad y formalidad laboral en México", Comisión nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro, México.
- 33) Ramírez, Berenice (2019), "La necesaria construcción de un sistema público de pensiones para la sociedad mexicana", El Trimestre Económico, Vol. LXXXVI (4), núm. 344, octubre-diciembre 2019, pp. 967-1001
- 34) Sales-Sarrapy, Carlos, Solís-Soberón Fernando y Villagomez-Amezcuca Alejandro (1998), "Pension System Reform: The Mexican Case". In "Privatizing Social Security" [p.135-175], University of Chicago Press.
- 35) Salvador, Soledad (2019). The national integrated care system in Uruguay: An opportunity for the economic empowerment of women. Montevideo, 2019. UN Women
- 36) Sanchez Guzmán, María Alejandra (2011), "Género y vejez: una mirada distinta a un problema común", Revista de la Academia Mexicana de Ciencias, Vol. 62 núm. 1 enero-marzo 2011, recuperado de: https://www.revistaciencia.amc.edu.mx/imagenes/revista/62_1/PDF/08_Genero.pdf

ANEXO 1.

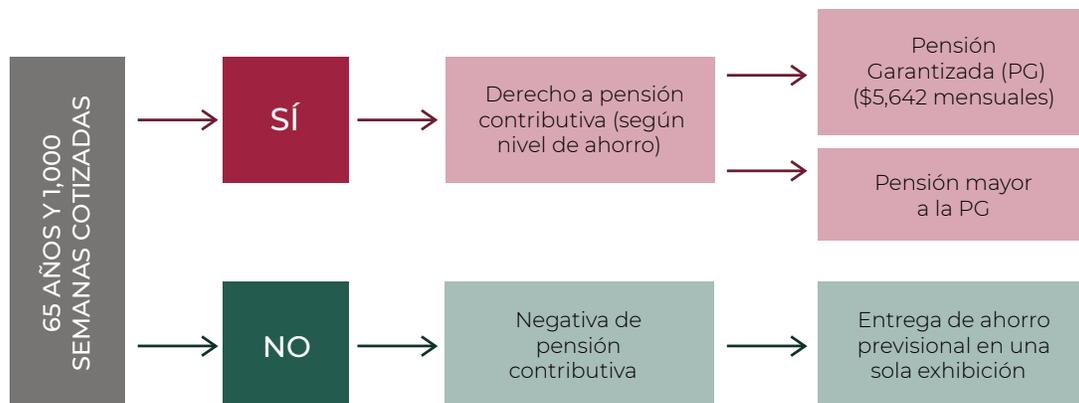
PENSIONES GARANTIZADAS VIGENTES EN 2022

		RANGO DE SEMANAS COTIZADAS										
		775	800	825	850	875	900	925	950	975	1000	1025
Rango salarial	Edad de retiro	Pensión garantizantizada mensual en pesos										
1 SMV ≤ SD < 2 UMA	60	\$2,903.65	\$3,007.74	\$3,110.73	\$3,214.83	\$3,318.94	\$3,421.93	\$3,526.02	\$3,630.12	\$3,733.11	\$3,837.21	\$3,941.30
	61	\$2,945.73	\$3,048.72	\$3,152.82	\$3,256.92	\$3,359.91	\$3,464.00	\$3,566.99	\$3,671.09	\$3,775.19	\$3,878.18	\$3,982.27
	62	\$2,986.71	\$3,090.81	\$3,193.80	\$3,297.90	\$3,401.99	\$3,504.98	\$3,609.08	\$3,713.17	\$3,816.16	\$3,920.26	\$4,024.36
	63	\$3,027.68	\$3,131.78	\$3,235.87	\$3,338.86	\$3,442.96	\$3,547.06	\$3,650.05	\$3,754.15	\$3,858.25	\$3,961.24	\$4,065.34
	64	\$3,069.77	\$3,173.86	\$3,276.85	\$3,380.95	\$3,485.05	\$3,588.04	\$3,692.13	\$3,795.12	\$3,899.22	\$4,003.31	\$4,106.31
	65 o más	\$3,110.73	\$3,214.83	\$3,318.94	\$3,421.93	\$3,526.02	\$3,630.12	\$3,733.11	\$3,837.21	\$3,941.30	\$4,044.29	\$4,148.39
2.00 UMA ≤ SD < 3 UMA	60	\$3,775.19	\$3,909.19	\$4,044.29	\$4,179.40	\$4,314.50	\$4,448.50	\$4,583.61	\$4,718.71	\$4,853.81	\$4,987.82	\$5,122.92
	61	\$3,828.35	\$3,963.45	\$4,098.55	\$4,233.66	\$4,367.66	\$4,502.76	\$4,637.87	\$4,772.98	\$4,906.97	\$5,042.08	\$5,177.18
	62	\$3,882.61	\$4,017.71	\$4,152.82	\$4,286.82	\$4,421.92	\$4,557.02	\$4,692.14	\$4,826.13	\$4,961.23	\$5,096.34	\$5,231.45
	63	\$3,936.87	\$4,071.98	\$4,205.98	\$4,341.08	\$4,476.18	\$4,611.29	\$4,745.29	\$4,880.39	\$5,015.49	\$5,150.61	\$5,284.60
	64	\$3,991.14	\$4,125.14	\$4,260.24	\$4,395.34	\$4,530.45	\$4,664.45	\$4,799.55	\$4,934.65	\$5,068.66	\$5,203.76	\$5,338.86
	65 o más	\$4,044.29	\$4,179.40	\$4,314.50	\$4,448.50	\$4,583.61	\$4,718.71	\$4,853.81	\$4,987.82	\$5,122.92	\$5,258.02	\$5,393.13
3.00 UMA ≤ SD < 4 UMA	60	\$4,645.62	\$4,811.74	\$4,977.84	\$5,143.96	\$5,310.07	\$5,476.19	\$5,641.19	\$5,807.31	\$5,973.41	\$6,139.53	\$6,305.64
	61	\$4,712.06	\$4,878.18	\$5,044.29	\$5,210.41	\$5,376.51	\$5,542.63	\$5,707.63	\$5,873.75	\$6,039.86	\$6,205.98	\$6,372.08
	62	\$4,778.51	\$4,944.63	\$5,110.73	\$5,276.85	\$5,442.96	\$5,607.97	\$5,774.08	\$5,940.20	\$6,106.30	\$6,272.42	\$6,438.53
	63	\$4,844.95	\$5,011.07	\$5,177.18	\$5,343.30	\$5,509.40	\$5,674.42	\$5,840.52	\$6,006.64	\$6,172.75	\$6,338.87	\$6,504.97
	64	\$4,911.40	\$5,077.52	\$5,243.62	\$5,409.74	\$5,574.74	\$5,740.86	\$5,906.97	\$6,073.09	\$6,239.19	\$6,405.31	\$6,570.31
	65 o más	\$4,977.84	\$5,143.96	\$5,310.07	\$5,476.19	\$5,641.19	\$5,807.31	\$5,973.41	\$6,139.53	\$6,305.64	\$6,471.76	\$6,636.76
4.00 UMA ≤ SD < 5 UMA	60	\$5,517.16	\$5,714.28	\$5,911.40	\$6,108.52	\$6,305.64	\$6,502.76	\$6,699.89	\$6,897.00	\$7,093.02	\$7,290.13	\$7,487.25
	61	\$5,595.79	\$5,792.91	\$5,990.02	\$6,187.15	\$6,384.27	\$6,581.38	\$6,778.51	\$6,975.63	\$7,172.75	\$7,369.87	\$7,565.88
	62	\$5,674.42	\$5,871.53	\$6,068.65	\$6,265.78	\$6,462.89	\$6,660.01	\$6,857.14	\$7,054.26	\$7,251.37	\$7,448.50	\$7,645.62
	63	\$5,754.14	\$5,950.16	\$6,147.28	\$6,344.40	\$6,541.52	\$6,738.64	\$6,935.76	\$7,132.88	\$7,330.00	\$7,527.13	\$7,724.24
	64	\$5,832.77	\$6,029.90	\$6,227.01	\$6,424.13	\$6,620.15	\$6,817.26	\$7,014.39	\$7,211.51	\$7,408.63	\$7,605.75	\$7,802.87
	65 o más	\$5,911.40	\$6,108.52	\$6,305.64	\$6,502.76	\$6,699.89	\$6,897.00	\$7,093.02	\$7,290.13	\$7,487.25	\$7,684.38	\$7,881.50
SD ≥ 5.00 UMA	60	\$6,388.69	\$6,616.82	\$6,844.95	\$7,073.08	\$7,301.21	\$7,529.34	\$7,757.47	\$7,985.60	\$8,213.73	\$8,441.85	\$8,669.97
	61	\$6,479.51	\$6,707.64	\$6,935.76	\$7,163.89	\$7,392.02	\$7,620.14	\$7,848.27	\$8,076.40	\$8,304.53	\$8,532.66	\$8,760.79
	62	\$6,570.31	\$6,799.55	\$7,027.68	\$7,255.81	\$7,483.94	\$7,712.07	\$7,940.20	\$8,168.31	\$8,396.44	\$8,624.57	\$8,852.70
	63	\$6,662.22	\$6,890.35	\$7,118.48	\$7,346.61	\$7,574.74	\$7,802.87	\$8,031.00	\$8,259.13	\$8,487.26	\$8,715.39	\$8,943.51
	64	\$6,753.04	\$6,981.17	\$7,209.30	\$7,437.42	\$7,665.55	\$7,893.68	\$8,121.81	\$8,349.93	\$8,578.06	\$8,807.30	\$9,035.43
	65 o más	\$6,844.95	\$7,073.08	\$7,301.21	\$7,529.34	\$7,757.47	\$7,985.60	\$8,213.73	\$8,441.85	\$8,669.97	\$8,898.10	\$9,126.23

Nota: las pensiones garantizadas se encuentran actualizadas con el INPC a febrero de 2022, de acuerdo con el artículo 171 de la Ley del Seguro Social

ANEXO 2.

POSIBILIDADES DE PENSIÓN GENERACIÓN AFORE IMSS



ANEXO 3. PARTICIPACIÓN DE LAS APORTACIONES GUBERNAMENTALES EN EL AHORRO PARA EL RETIRO

TASA DE APORTACIÓN TOTAL POR NIVEL SALARIAL

Nivel salarial	Antes de la Reforma				Con la Reforma			
	Aportación RCV	Cuota Social	Aportación gubernamental	Total	Aportación RCV	Cuota Social	Aportación gubernamental	Total
1 SM	6.28%	3.88%	0.225%	10.38%	6.28%	8.73%	0.000%	15.00%
2 UMA	6.28%	3.34%	0.225%	9.84%	9.68%	5.32%	0.000%	15.00%
3 UMA	6.28%	2.23%	0.225%	8.73%	12.03%	2.97%	0.000%	15.00%
4 UMA	6.28%	1.67%	0.225%	8.17%	13.20%	1.80%	0.000%	15.00%
5 UMA	6.28%	1.28%	0.225%	7.78%	15.00%	0.00%	0.000%	15.00%
10 UMA	6.28%	0.61%	0.225%	7.11%	15.00%	0.00%	0.000%	15.00%
15 UMA	6.28%	0.39%	0.225%	6.89%	15.00%	0.00%	0.000%	15.00%
20 UMA	6.28%	0.00%	0.225%	6.50%	15.00%	0.00%	0.000%	15.00%
25 UMA	6.28%	0.00%	0.225%	6.50%	15.00%	0.00%	0.000%	15.00%

Nota: el concepto de Aportación RCV se compone de las aportaciones patronales y del trabajador (1.125 por ciento), ésta última no cambio con la entrada de la reforma de 2020

PORCENTAJE DE PARTICIPACIÓN

Nivel salarial	Antes de la Reforma				Con la Reforma			
	Aportación RCV	Cuota Social	Aportación gubernamental	Total	Aportación RCV	Cuota Social	Aportación gubernamental	Total
1 SM	60.4%	37.4%	2.2%	100.0%	41.8%	58.2%	0.0%	100.0%
2 UMA	63.8%	34.0%	2.3%	100.0%	64.5%	35.5%	0.0%	100.0%
3 UMA	71.9%	25.5%	2.6%	100.0%	80.2%	19.8%	0.0%	100.0%
4 UMA	76.8%	20.5%	2.8%	100.0%	88.0%	12.0%	0.0%	100.0%
5 UMA	80.7%	16.4%	2.9%	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%
10 UMA	88.3%	8.6%	3.2%	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%
15 UMA	91.1%	5.6%	3.3%	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%
20 UMA	96.5%	0.0%	3.5%	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%
25 UMA	96.5%	0.0%	3.5%	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%

Nota: el concepto de Aportación RCV se compone de las aportaciones patronales y del trabajador (1.125 por ciento), ésta última no cambio con la entrada de la reforma de 2020



**GOBIERNO DE
MÉXICO**

HACIENDA
SECRETARÍA DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO

