



**UNIVERSIDAD NACIONAL  
AUTÓNOMA DE MÉXICO**

**FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES  
“ACATLÁN”**

**MODELO DE PORTABILIDAD DE BENEFICIOS  
ENTRE SISTEMAS DE PENSIONES**

**T E S I N A**  
**QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:**  
**A C T U A R I O**  
**P R E S E N T A :**  
**IVÁN MORALES HERNÁNDEZ**

**ASESOR: ACT. HARVEY SPENCER SÁNCHEZ RESTREPO.**

**ACATLÁN, EDO. DE MÉXICO.,**

**DICIEMBRE DE 2006.**



Universidad Nacional  
Autónoma de México



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

## **Agradezco a:**

### **A mis padres:**

Que durante toda mi vida he recibido su apoyo incondicional, gracias a ustedes he logrado lo que me he dispuesto. Ustedes siempre me han enseñado a esforzarme, mi éxito y fortaleza se los debo a ustedes.

### **Al Act. Harvey Spencer Sánchez Restrepo y al Act. Héctor Sandoval Luna:**

Mi total agradecimiento por todas y cada una de sus reflexiones, que lograron formar en mí el carácter necesario para lograr el éxito. Los conocimientos adquiridos de ustedes son invaluable.

### **A todos los sinodales:**

Por el tiempo y la dedicación que invirtieron en la revisión y análisis de este trabajo.

### **A la Actuaría:**

Que me formó durante 4 años en la Universidad y que me ha dado total satisfacción y seguridad en el ámbito profesional.

A todos y cada uno de mis amigos que estuvieron conmigo a lo largo de la Universidad, y gracias a las personas que han formado parte fundamental en mi vida. Sin duda alguna, cualesquiera que hayan sido mis logros, siempre ustedes me ayudaron a alcanzarlos.

	<b>Pág.</b>
<b>Introducción</b>	<b>i</b>
<b>Capítulo 1. La Seguridad Social y los Planes de Pensiones</b>	<b>1</b>
1.1. Transición y tendencias demográficas en México	<b>1</b>
1.1.1. Cuantía y Crecimiento de los Adultos Mayores	<b>3</b>
1.1.2. La Atención a la Salud	<b>3</b>
1.1.3. Costos y Consecuencias Financieras del Envejecimiento Poblacional	<b>4</b>
1.1.4. El Futuro de la Población Económicamente Activa (PEA)	<b>5</b>
1.2. Impacto en la Tasa de Reemplazo en México	<b>6</b>
1.3. Ahorro Individual	<b>8</b>
1.4. Sistema Multipilar	<b>11</b>
1.5. Seguridad Social	<b>14</b>
1.5.1. Evolución Histórica	<b>15</b>
1.5.2. Objetivos de la Seguridad Social	<b>17</b>
1.5.3. Seguridad Social en América Latina	<b>17</b>
1.5.4. Seguridad Social en México	<b>19</b>
1.5.4.1. Antecedentes	<b>19</b>
1.5.4.2. Fundamento Constitucional	<b>21</b>
1.5.4.3. Marco Teórico de los Sistemas de Seguridad Social	<b>22</b>
1.5.4.4. Funciones Primordiales y Principio de Equivalencia	<b>23</b>
1.5.5. Seguridad Social y Modelos de Bienestar	<b>24</b>
1.5.6. Condiciones Necesarias para un Sistema Nacional de Pensiones	<b>25</b>
1.5.7. Portabilidad	<b>26</b>
1.5.8. Esquemas de Pensiones	<b>27</b>
1.6. Los Sistemas de Pensiones	<b>28</b>
1.6.1. Esquema de Beneficio Definido	<b>28</b>
1.6.2. Esquema de Contribución Definida	<b>29</b>
1.6.2.1. Los Fondos de Pensiones de Contribuciones Definidas	<b>30</b>
1.6.2.3. Impacto en la Distribución del Ingreso	<b>30</b>
1.6.2.4. Impacto en el Ahorro Interno	<b>31</b>
1.6.3. Fondos de Pensiones del Tipo PAYG	<b>31</b>
1.6.3.1. Impacto Macroeconómico de los Fondos PAYG	<b>32</b>
1.6.3.2. Los Fondos de Pensiones PAYG en el Mundo	<b>33</b>
1.6.4. Planes de Contribución Definida Versus Planes de Beneficio Definido	<b>34</b>
1.6.5. Planes de Beneficio Definido	<b>35</b>
1.6.5.1. Fórmulas de Beneficio	<b>35</b>
1.6.5.2. Planes de Contribución Definida	<b>36</b>
1.6.5.3. Planes Híbridos	<b>39</b>
1.6.6. Los Sistemas de Pensiones en México	<b>39</b>
1.6.7. El Régimen de Jubilaciones y Pensiones (RJP)	<b>40</b>
1.6.8. Sistema de Pensiones Actual	<b>40</b>
1.6.9. Organización de la Industria de las Afores	<b>42</b>
1.6.9.1. Características Formales y Legales del Sistema	<b>42</b>
1.6.9.2. Características del Mercado	<b>43</b>
1.6.9.3. Necesidad de Fomentar el Ahorro Voluntario	<b>43</b>

1.7. El Nuevo Esquema de Pensiones	43
1.7.1. Población Derechohabiente	44
1.7.2. Características de la Reforma al IMSS	44
1.7.3. Objetivos de la Reforma	45
1.7.4. La Reforma y el Trabajador	46
1.7.5. Las Pensiones de los Trabajadores al Servicio del Estado	47
1.8. Aspectos Relevantes del Diagnóstico en Materia de Sistemas Públicos de Pensiones	49
1.8.1. Diagnóstico del Sistema Público de Pensiones	52
1.9. Beneficios Definidos y el Origen del Gran Escollo	53
1.10. Entre la Utopía y la Catástrofe	54
1.11. Deficiencias del Sistema de Pensiones	54
1.12. Propuestas de la Convención Nacional Hacendaria	55
1.13. Retos de Protección Social en México	58
1.14. Planes Privados de Pensiones	59
1.14.1. Desarrollo y Crecimiento de los Planes Privados de Pensiones	60
1.14.2. Razones para Implementar Planes Privados de Pensiones	61
1.14.3. Puntos a Considerar en el Diseño de un Plan de Pensiones	61
1.14.4. Puntos Importantes en el Diseño de un Plan de Pensiones	62
<b>Capítulo 2. Portabilidad</b>	<b>63</b>
2.1. Valoración Global	63
2.2. Exposición de Portabilidad	64
2.3. Portabilidad del Seguro Médico	66
2.4. Portabilidad en los Planes de Beneficio Definido	67
2.5. Portabilidad en los Planes de Contribución Definida	68
2.6. Portabilidad y Distribuciones de Suma Global	69
2.7. Experiencia Internacional	70
2.7.1. Los Sistemas de Pensiones en Europa	70
2.7.2. Europa	71
2.7.2.1. Movilidad Laboral Europea	72
2.7.2.2. Razones y Motivos	73
2.7.2.3. ¿Qué Motiva a los Individuos?	74
2.7.2.4. Antecedentes de la Problemática	74
2.7.2.5. Problemas Actuales	75
2.7.2.6. Propuestas de la Comisión Europea	76
2.7.2.7. Adquisición de los Derechos Suplementarios de la Pensión	78
2.7.2.7.1. Edad Mínima	78
2.7.2.7.2. Periodo De Espera	78
2.7.2.7.3. Preservación de los Derechos Inactivos	78
2.7.2.7.4. Transferencia de los Derechos Adquiridos	79
2.7.2.7.5. Derecho de Información	79
2.7.2.8. La Europa Actual	80
2.7.3. Estados Unidos	81
2.7.3.1. Tendencias	82
2.7.3.2. Beneficios que se Acreditan	83
2.7.3.3. Arrendamiento del Empleado	84

2.7.3.4. Opciones del Empleado	84
2.7.3.5. Causas por las cuáles cambiadores de Trabajo cierden la Pensión	85
2.7.3.6. Pensiones Desperdiciadas	86
2.7.3.7. Opciones de Política de Portabilidad	88
2.7.3.8. Portabilidad Entre Personas	88
2.7.3.9. Portabilidad Entre Fronteras	89
2.7.3.10. Traslado de Beneficios a Otro Plan	89
2.7.4. Latinoamérica	90
2.7.4.1. Plan de Acción de los Sistemas de Pensiones en Perú. 2004 – 2008	92
2.7.4.1.1. El Sistema Privado de Pensiones	92
2.7.4.2. El Sistema Chileno de Pensiones	92
2.7.4.2.1. Portabilidad de Cuentas Individuales	92
2.7.4.2.2. Principios Generales	93
2.7.4.2.3. Potenciales Beneficiarios	94
2.7.4.2.4. Convenio Bilateral Con Perú	95
2.7.4.2.5. Nuevas Modalidades de Pensión	96
2.7.4.2.5.1. Retiro Programado con Renta Vitalicia	96
2.7.4.2.5.2. Rentas Vitalicias Variables	96
2.7.5. México	97
2.7.5.1. Experiencia Nacional	97
2.7.5.2. Propuesta	99
2.7.5.3. Ejemplos Hipotéticos	99
2.7.5.4. La Clave: Efectividad Y Estabilidad	101
<b>Capítulo 3. Modelo de Implantación en México</b>	<b>103</b>
3.1. Planes de Pensiones Multiemployer	103
3.1.1. Características del Plan	103
3.1.2. Financiamiento del Plan	104
3.1.3. Consideraciones	105
3.2. Diferencias entre los Planes Multiemployer y los Single-Employer	106
3.3. Portabilidad del Beneficio de Pensión entre Trabajos	106
3.4. Beneficios Portables	107
3.5. Planes Recíprocos	108
3.6. Plan de Portabilidad de un solo Empleador	110
3.7. Cálculos Basados en el Método de Fondeo del Plan	110
3.8. Selección y Uso del Método de Fondeo del Plan	110
3.9. Métodos de Costeo Actuarial	110
3.9.1. Crédito Unitario	111
3.9.2. Crédito Unitario Proyectado	111
3.9.2.1. Notas de Estos Métodos	112
3.9.3. Edad Normal de Entrada	112
3.9.4. Costeo Agregado (Individual)	113
3.9.5. Edad Normal de Entrada con Responsabilidad Inicial Congelada (Frozen Initial Liability (FIL))	114
3.9.6. Edad Normal Alcanzada	115
3.9.7. Prima Individual Nivelada (Individual Level Premium)	115

3.9.8. Prima Individual Nivelada con Pasivo Suplementario Inicial (Individual Level Premium with Initial Supplemental Liability)	116
3.9.9. Método Actuarial de Costeo por Pronóstico	116
3.9.10. Método de la Prima Constante Individual	116
3.10. Valuaciones Actuariales	116
3.10.1. Propósitos de la Valuación Actuarial	117
3.10.2. Extensiones de Amortización	119
3.10.3. Cuenta de Nivel de Fondeo	119
3.10.4. Máxima Contribución Deducible y Límite Total de Fondeo Bajo el Método de Fondeo del Plan	119
3.10.5. Límite de Fondeo	120
3.10.6. Pasivo Actual	120
3.11. Estrategia de Implementación	120
3.12. El Modelo	121
3.12.1. Método de Costeo del Modelo	121
3.12.1.1. Individual Level Premium (Prima Individual Nivelada)	121
3.12.1.2. Pasivo Acumulado	124
3.12.1.3. Valor del Fondo	125
3.12.1.4. Pasivo Acumulado no Fondeado	125
3.12.1.5. Análisis de Pérdidas y Ganancias	126
3.12.1.6. Ganancia Actuarial	126
3.12.1.7. Fórmula Alternativa para el Costo Normal	126
3.12.1.8. Fórmula Retrospectiva Bajo Prima Individual Nivelada	126
3.12.2. Hipótesis y Variables	127
3.12.2.1. Hipótesis Biométricas	128
3.12.2.2. Hipótesis Demográficas	128
3.12.2.3. Hipótesis Económicas y Financieras	128
3.12.3. Escenarios del Modelo	129
3.12.3.1. Escenario I	129
3.12.3.2. Escenario II	129
3.12.4. Simulación del Modelo	130
3.12.4.1. Simulación para Escenario I	130
3.12.4.2. ¿Cómo Administrar los Fondos?	136
3.12.4.3. Ejemplo del Plan a Implementar	138
3.12.4.4. Portabilidad de Beneficios en el ISSSTE	141
3.12.4.5. Calculo del Bono	144
3.12.4.6. Simulación para Escenario II	148
<b>Resultados</b>	<b>149</b>
<b>Discusión</b>	<b>155</b>
<b>Bibliografía</b>	<b>165</b>
<b>Anexos</b>	<b>171</b>

## INTRODUCCIÓN

**A**ctualmente, existe en nuestra sociedad un gran debate acerca de la futura viabilidad de las pensiones, debate en el cual forman parte activa los propios trabajadores, las entidades aseguradoras y la administración pública. Debemos tener presente que la Seguridad Social en México ha tenido que recorrer un largo y difícil camino desde el nacimiento del Instituto Mexicano del Seguro Social en 1943 y no se puede afirmar que se encuentre terminada, por el contrario, el escenario actual dista mucho de ello por la simple razón de que los cambios sociales le impondrán seguramente nuevos retos y deberá adecuarse para satisfacer nuevas y diferentes necesidades. Como parte del contexto social, económico, histórico y político, la Seguridad Social ha seguido un camino de avances y limitaciones, con algunos éxitos relativos y con mucho de estrategias corporativas que actuarialmente anunciaban crisis financieras que terminaron por hacerse realidad. Ya en el presente, encontramos una Seguridad Social incompleta, insuficiente y en medio de una situación financiera adversa.

Ingresando a la problemática de los sistemas públicos de pensiones en México, nos podemos dar cuenta que su operación y viabilidad se ha deteriorado seriamente y su solución se dificulta cada vez más. Las promesas de beneficios a la jubilación que se fueron estipulando a lo largo del tiempo, a través de leyes y contratos colectivos de trabajo no obedecieron a la racionalidad, ni fueron sustentadas financieramente en los estudios actuariales para que se garantizara su viabilidad, por lo que ahora, si la situación actual de los sistemas de pensiones la llevamos al año 2040, las prestaciones serían inviables desde todo punto, ocasionando un déficit entre las cotizaciones y las propias prestaciones. La forma en que se organice el sistema para financiar esta provisión de ingreso, la definición de las contribuciones y los beneficios son aspectos importantes, pero la eficiencia del sistema de pensiones para cumplir su objetivo depende de la inclusión, durante las etapas laboralmente activas, de la población que más tarde será elegible para acceder a dichos beneficios. Ante esto es preciso analizar pormenorizadamente las bondades de los sistemas actuales y las que pueden otorgar futuras propuestas. En este caso, el sistema más apropiado será aquel que más aumente el rendimiento y el bienestar social además de mayor disminución en los costes sin que esto reste eficacia y eficiencia al sistema.

Una de las hipótesis para explicar el bajo grado de cobertura de los sistemas de pensiones se apoya en la falta de una apreciación de la necesidad de ahorrar para la vejez (miopía individual), lo cual representa una de las principales razones que han llevado a hacer obligatoria la participación en los sistemas de pensiones. Sin pretender hacer un análisis detallado de cada uno de los distintos esquemas de jubilación o retiro que conforman al Sistema de Pensiones, la problemática en los sistemas de retiro se ha acrecentado por las siguientes causas:

- Promesas elevadas y cuotas insuficientes. Esto ha dado como resultado lógico la acumulación de pasivos que implícitamente rebasan el cien por ciento del PIB.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> IMEF: Representan pasivos de pensiones en México 170 por ciento del PIB. Jueves 02 de marzo de 2006: Los pasivos de pensiones en México representan el 170 por ciento del Producto Interno Bruto (PIB), por lo que es urgente aprobar las reformas estructurales que eviten el colapso de las finanzas públicas y el incumplimiento en pagos de retiros.

El Instituto Mexicano de Ejecutivos de Finanzas (IMEF) informó que estos pasivos, que suman más de 14 billones de pesos, registran un crecimiento entre 8.0 y 12 por ciento cada año, por lo que no pueden postergarse más las reformas a los sistemas de pensiones públicas y privadas. Al dar a conocer los resultados de la investigación "Los



- El salario para el cálculo de las pensiones no está basado en el promedio de los últimos años del salario del trabajador ni tampoco en el promedio de la carrera salarial.
- Pensiones iguales o superiores al cien por ciento del último salario.
- Los periodos estimados del pago de la pensión son mayores o iguales a los periodos de cotización de la vida activa del trabajador.
- México es uno de los países con menores tasas de contribución al financiamiento de las pensiones.<sup>2</sup>
- La base del salario para determinar la contribución durante la vida activa del trabajador no es consistente con el salario utilizado para el cálculo de la pensión.
- No existen revisiones periódicas sobre la evolución del programa de pensiones en cuanto a su viabilidad financiera.
- Los sistemas de pensiones públicos no son portables entre sí, ni con el sistema de los trabajadores del sector privado.

En cuanto a aspectos técnicos se puede afirmar que crece la concordancia de que en los países en desarrollo y con marcadas disparidades sociales y económicas, se debe entrar en la adopción paulatina de un modelo multipilar recomendado por Banco Mundial, que incluya los siguientes elementos:

- Permitir la portabilidad entre el sector público y privado.
- No transferir el costo de los beneficios unilateralmente a las generaciones jóvenes.
- Fundamentar las alternativas en el interés de las mayorías y en su viabilidad financiera basada en principios actuariales.
- Establecer condiciones de retiro realistas.
- Establecer montos máximos para las pensiones.
- Equilibrar los años de cotización con los años de expectativa de vida.
- Definir escenarios de transición con el menor costo social y económico posible.

---

sistemas de pensiones en México. Perspectivas financieras y posibles soluciones", integrantes del IMEF consideraron "preocupantes" dichos pasivos, que pasaron de 150 a 170 por ciento del PIB de 2004 a 2005. El ex presidente nacional y miembro del Comité de Seguridad Social del organismo, Alberto Espinosa Desigaud, advirtió que en caso de no haber adecuaciones a las pensiones en México, el déficit actuarial de estos sistemas será inmanejable por las finanzas públicas y expuso que el gobierno federal debe transparentar la enorme deuda que significan las pensiones públicas como pasivos de largo plazo, estimada en 170 por ciento del PIB, que incluye al IMSS, el ISSSTE, administraciones locales, universidades, banca de desarrollo y paraestatales, entre otros.

<sup>2</sup> Esto ha llevado a que en el sistema público sólo se acumulen dos años de salario después de 30 años de contribuciones.

El Sistema Nacional de Pensiones con base en cuentas individuales de pensión mínima garantizada es sólo una solución parcial que deja a un lado los principios de solidaridad que son la base de los sistemas de Seguridad Social. El sistema multipilar, en cambio, parece ser una mejor solución, más equilibrada y completa. Finalmente, es importante señalar que independientemente del tipo de sistema que se adopte para reformar la Seguridad Social en México, el problema de fondo no se va a resolver en tanto no se acepte que es preciso incrementar en forma significativa, el ahorro destinado al financiamiento de las pensiones. Este aumento en el ahorro debe provenir principalmente de los profesionistas y trabajadores en general, tanto del sector formal como del informal, ya que son los que menos están contribuyendo actualmente. Los ciudadanos mexicanos debemos reconocer nuestra responsabilidad ante nuestra propia vejez y la profesión actuarial tiene un papel importante que desempeñar en la creación de esta cultura de la previsión en nuestro país.

En el caso de sistemas basados en el ahorro, para los trabajadores independientes, técnicos y profesionales resultaría más atractivo, en el plazo inmediato, destinar recursos al desarrollo de su propia actividad productiva antes que contribuir a sistemas cuyos retornos son inciertos y cuya liquidez es baja, ya que no ofrecen posibilidades de reasignar los recursos aportados para orientarlos hacia nuevas actividades o para evitar riesgos indeseados. El carácter irrevocable de los aportes está en la base de este desincentivo, en especial en el caso de sistemas de capitalización, cuyos retornos son inciertos como consecuencia de la variabilidad del entorno macroeconómico y de las fluctuaciones que caracterizan los mercados financieros. Es altamente improbable que una mayoría de estos trabajadores se incline a aportar irrevocablemente a sistemas que están expuestos a sufrir episodios de pérdidas reales. Inclusive, para trabajadores dependientes, cuya afiliación y aportes son obligatorios, la exposición a este riesgo es involuntaria y, probablemente, no deseada. En ambos casos, la exposición forzada a riesgos otorga carácter de impuestos a los aportes previsionales. La inequidad de lo anterior es aún más evidente cuando los operadores privados de los fondos de pensiones no están dispuestos a compartir esas pérdidas, aunque su gestión pueda ser deficitaria. Además, las elevadas comisiones para cubrir costos de administración establecidas por algunos sistemas recientemente introducidos agravan aún más el dilema que enfrentan estos trabajadores. En efecto, el alto nivel de las comisiones desincentiva la afiliación y aporte de quienes pueden optar entre destinar parte de sus ingresos a un sistema que, por efecto de las comisiones, sólo traduce parcialmente sus aportes totales en un mayor fondo acumulado, o bien confiar en la rentabilidad que ellos mismos podrían obtener mediante su propia gestión productiva o alternativas financieras más eficientes.

En los sistemas de beneficio definido, la mayor desventaja proviene de los menores ingresos que obtienen las mujeres y de un historial de trabajo menos continuo. En los sistemas de capitalización individual y administración privada se agregan otros factores: por la menor densidad de cotizaciones de las mujeres y su menor nivel de ingreso, su acumulación de recursos es más baja que en el caso de los hombres. Este hecho se ve agravado por dos circunstancias: la edad de retiro de las mujeres suele ser más baja y su esperanza de vida mayor que la de los hombres. De ese modo, un régimen que vincula cercanamente aportes y beneficios (igualando el valor presente de ambos, como en el caso de una pensión vitalicia ofrecida por un sistema de seguro privado), necesariamente ofrecerá una menor pensión a las mujeres. Y así sucede aun cuando las mujeres acumulen tantos recursos como los hombres, dada su mayor esperanza de vida y su retiro más temprano. En suma, la situación de las mujeres es estructuralmente desfavorable en lo que toca a los sistemas de previsión. Para corregirla se necesita que, a través de modificaciones en su diseño, esos sistemas reconozcan las desventajas que enfrentan las mujeres para acceder a las oportunidades que ellos ofrecen, situación que desalienta su afiliación a los sistemas formales.

Por lo tanto, el sistema debe estar diseñado para soportar cargas fiscales acordes con la capacidad de largo plazo para generar recursos públicos y destinarlos a este fin. Los programas de ampliación de la cobertura insuficientemente financiados o basados en bonanzas transitorias de los recursos públicos no son sostenibles y su impacto no durará. Asimismo, como en el ejercicio de preparación del presupuesto público, en varios países se procede a estimar los componentes estructurales y cíclicos de gastos e ingresos, lo mismo debe hacerse en el caso de los sistemas de pensiones para establecer posibilidades duraderas de mayor cobertura.

A fin de que un régimen de pensiones no pierda su credibilidad y deje de ser aceptable, tiene que haber un eslabón entre cotizaciones y prestaciones. Ese eslabón no es necesariamente el equivalente actuarial que sería aplicable en un régimen de cotizaciones definidas. Tampoco conviene juzgar a un régimen de prestaciones definidas exclusivamente desde el punto de vista de la tasa de rendimiento de las cotizaciones resultante del flujo de pagos de pensiones y compararla con el rédito que habría obtenido una persona si hubiera tenido la posibilidad, la información y el talento para invertir sus cotizaciones en un mercado incierto y acaso poco eficaz. El eslabón apropiado es más bien un modelo de portabilidad entre el sistema público y privado dado que los planes de jubilación suplementarios están asumiendo un mayor papel en la disposición de beneficios al retiro, dicha portabilidad de la pensión permitiría a los empleados tomar un control mejor de sus propias necesidades del retiro creando un ambiente más fiable de los derechos que se tienen en los beneficios de pensiones suplementarias.

Por lo anterior, es de singular importancia responder ¿a qué se refiere la portabilidad de planes de pensiones?, lo cuál queda indicado de la siguiente manera: “la portabilidad de pensión es la capacidad de las personas de cambiar de trabajo y de llevar las aportaciones de un plan de pensiones a otro plan manteniendo el valor de la pensión de jubilación actualizado, sin perder futuras pensiones de jubilación”.<sup>3</sup> Lo cuál depende principalmente del diseño especial de los planes de pensiones en el sistema público o privado.

Si las personas creen que cambiar de trabajo o tener movilidad durante su carrera profesional, implicaría un gasto (en relación con sus derechos de Seguridad Social), esto incidirá como un freno para usar su derecho de la libre movilidad de trabajo, de hecho, los trabajadores permanecen mucho tiempo en un mismo empleo, debido a que cambiar de trabajo en medio de sus carreras puede cortar sus derechos de pensión significativamente. Las pérdidas de pensión pueden incluso desanimarlos para buscar mejores oportunidades de empleo en otro lugar. Por otro lado, si un plan de pensión adicional se volviera un instrumento obligatorio, no brindaría la flexibilidad necesaria para tomar en cuenta la inmensa diversidad de los planes de pensión adicionales. Lo que es un hecho, es que el cambio de trabajo puede afectar los beneficios de retiro que el trabajador había adquirido de distintas maneras. Primero, muchos planes de pensión al retiro imponen requisitos de elegibilidad, es decir, no se permite a los nuevos empleados participar en el plan hasta que hayan estado trabajando con el patrón por un periodo mínimo de tiempo, típicamente un año. Segundo, los planes incluyen a menudo un requisito, que es la cantidad de años de servicio que un empleado debe terminar antes de que obtenga un derecho de no pérdida sobre los beneficios del plan. En general, el cambio de trabajo afecta la cantidad de beneficios al retiro, puesto que la fórmula de los beneficios incorpora años del servicio y dado que se han acumulado más años de aportaciones. Esto se puede apreciar muy significativamente en los planes de beneficio definido, puesto que los patrones requieren de fondos

---

<sup>3</sup> Véase otra definición en: Vincenzo Andrietti and Vincent Hildebrand (2001); Pension Portability and Labour Mobility in the United States. New evidence from SIPP data. Universidad Carlos III, Madrid and University of Turin.

suficientes para pagar estos beneficios; mientras que en los planes de contribución definida, las aportaciones son acumuladas en una cuenta individual y el beneficio se manifiesta como el monto de dichas aportaciones y sus respectivas ganancias en la cuenta.

La pérdida de beneficios atribuibles a un trabajador debido a la falta de posesión de los mismos, es por lo general relativamente pequeño en los planes de beneficio definido porque los trabajadores ganan pensiones de jubilaciones relativamente pequeñas en sus primeros años de trabajo. Sin embargo, aquellos trabajadores que llevan alrededor de diez años o más en el plan, el tamaño de la pérdida de portabilidad crece. Además, un factor muy importante reside que en los periodos de espera para hacerse acreedores a los beneficios son muy largos, por ejemplo, si un plan exige veinte años de servicio continuo para que los beneficios sean otorgados, muchos trabajadores que cambian de trabajo a la mitad de la carrera descubren que no son elegibles para los beneficios bajo el plan que dejaron o uno del que posteriormente se hicieron socios. El fracaso de reunir las condiciones necesarias para beneficios, es decir, el tiempo de espera bajo uno de los dos planes, reducirá sus beneficios de jubilación.

Un problema de singular importancia es cuando el crecimiento del sueldo se acelera. Por ejemplo, respecto a los cálculos de los trabajadores que cambian de trabajo después de treinta años, éstos pierden alrededor de un cuarto de sus beneficios de pensión cuando los sueldos están creciendo en cinco por ciento por año y pierden casi la mitad de sus ganancias de pensión cuando los sueldos están creciendo en diez por ciento por año. Es debido a esta razón que los trabajadores descubren que cuando los niveles de sueldo están aumentando, las pensiones basadas en los ingresos de los trabajos en los primeros años antes de la jubilación son muy bajas.

Los argumentos anteriores y algunos más son el objeto para que los planes de retiro se reestructuren para no penalizar a los participantes cuando cambian de trabajo o para aquellos que cambian frecuentemente de trabajo, puesto que esta situación sugiere que una gran cantidad de trabajadores hagan frente a una decisión con respecto a los beneficios del retiro en un cierto punto de sus carreras, además sugiere que muchos de estos trabajadores no están recibiendo una distribución de beneficios del “*preretirement*”<sup>4</sup>, ocasionando que los empleados no tengan acceso ni control de sus activos del retiro antes de la edad de retiro. La mayoría de los participantes en los planes tradicionales de beneficio definido, no tienen beneficios portables. La portabilidad puede ser alcanzada tomando una distribución de lump-sum (pago de una sola exhibición que iguale el valor actuarial de los beneficios acrecentados), cuando está permitida y llevados a una IRA (cuenta individual de retiro) o a un plan de contribución definida. Incluso pueden conservar su cuenta con el patrón original y continuar acrecentando las ganancias hasta que se retiren, de cualquier manera no existe penalización por la movilidad de trabajo, o accesoriamente, los trabajadores pueden acumular beneficios de retiro de diversos patrones a lo largo de su vida; pero sin duda alguna las reglas y las opciones complicadas hacen difícil el asegurarse de que tales trabajadores tengan la pensión adecuada cuando alcanzan la edad del retiro.

Lo que se consigue, es una conclusión relativa y es la siguiente: si existiera portabilidad en estos sistemas, los trabajadores más viejos podrían descubrir que pueden jubilarse tempranamente bajo el esquema de otro plan, ganar los créditos bajo otro plan y terminar mejor que si se hubieran quedado en el primer trabajo y sin duda alguna estas clases de problemas surgen cuando los países tienen sistemas de jubilación múltiples y un cambio en el empleo representa un cambio en planes de pensiones. Un ejemplo común involucra los movimientos de empleo entre gobierno y el sector privado, porque el empleo del gobierno no es cubierto por el plan de pensiones nacional en muchos

---

<sup>4</sup> Los beneficios mencionados son los activos acumulados antes de la Edad Normal de retiro.

países. Los otros ejemplos incluyen planes en donde ciertas industrias tienen su propio sistema de pensión.

A continuación se presentará un análisis completo de dicha problemática analizando los beneficios y problemas implícitos en un sistema de pensiones que incluya el beneficio de la portabilidad, mostrando la magnitud de las posibles pérdidas generadas en la pensión en ausencia de esta clase de esquemas. En el primer capítulo se ofrece una introducción a los conceptos inherentes a la Seguridad Social, tipos de planes de pensiones y se definen algunos conceptos relevantes con los sistemas públicos y privados de pensiones. En el capítulo dos se realiza un análisis de la portabilidad, desde sus primeros antecedentes hasta los resultados de la experiencia que se ha obtenido en algunos sistemas de pensiones de otros países. El capítulo tres describe los principales elementos que se deben considerar para implantar esta clase de mecanismos en México, incluyendo la valuación actuarial así como las variables macroeconómicas que deben ser incluidas. Finalmente se presentará una discusión que ilustrará la magnitud de las posibles pérdidas generadas en la pensión dada la ausencia de la portabilidad de los beneficios en los planes de pensiones. Evidentemente, si un trabajador cambia de un plan de pensiones más generoso a uno menos generoso, el monto de los beneficios de éste último será menor que si hubiera permanecido en el plan más generoso.

Por todo lo anterior, lo que se busca es una tendencia constructiva a proporcionar alternativas, a abrir espacios con respeto, en un marco de gran libertad en la toma de decisiones y conciencia de su responsabilidad para que sea la sociedad misma quien decida en sus diferentes foros y mediante los representantes pertinentes, sean personas u organizaciones, el modelo o la combinación de modelos que le permitirán el logro de sus objetivos. Este es el propósito que nos anima a establecer nuevos mecanismos para que una sociedad libre y responsable se desarrolle.

## **CAPÍTULO 1**

# **LA SEGURIDAD SOCIAL Y LOS PLANES DE PENSIONES**

### **1.1. TRANSICIÓN Y TENDENCIAS DEMOGRÁFICAS EN MÉXICO**

El envejecimiento de la población es hoy en día uno de los temas de mayor relevancia en los debates sobre población y desarrollo. Las implicaciones que trae consigo el cambio de una estructura por edades predominantemente joven a otra cada vez más envejecida, constituyen retos inéditos en las políticas públicas orientadas a atender diversas facetas de la vida humana.

Los cambios en materia de población impactan fuertemente en las esferas económica, social, política, urbana, epidemiológica y demográfica de los países, siendo la Seguridad Social fuertemente incidiendo en la parte de pensiones. México participa con una población estimada de aproximadamente 106.99 millones de habitantes de acuerdo con las proyecciones demográficas vigentes del CONAPO, siendo el decimoprimer país más poblado en el ámbito mundial. Su crecimiento neto es de aproximadamente un millón y medio de personas cada año, que se deriva de una tasa de crecimiento anual de 1.38 por ciento, ya descontada la migración internacional.<sup>1</sup>

México ha pasado por una transición demográfica, entendida ésta como el paso de una etapa caracterizada por niveles de fecundidad y mortalidad elevados y sin control hacia otra de bajos niveles y controlada, cuando menos en parte, por políticas estatales.

En México, se pueden ubicar dos grandes etapas en materia demográfica donde se han podido observar fuertes incrementos de su población, de los más elevados a nivel mundial, para pasar posteriormente a un también fuerte descenso en su crecimiento. La primera etapa consta de los años 1900 hasta 1970, mientras que la segunda etapa comienza en 1970 y perdura hasta nuestros días.

Mientras en 1900 la población en México era de 13 millones 600 mil habitantes, para 1970 se ubicaba en 48 millones 225 mil personas. Sin embargo, de 1940 a 1970 se registra un fuerte crecimiento demográfico al incrementarse la población de cerca de 20 millones de personas a 48 millones. Es en estas décadas que encontramos las tasas de crecimiento de la población más elevadas, sobresaliendo las de las décadas de los cincuenta y sesenta con una tasa de crecimiento de la población de 3.0 por ciento y 3.4 por ciento en promedio anual, respectivamente. Se estima que en 1964 la tasa de crecimiento natural llegó a su máximo histórico con 3.48 por ciento y que durante el periodo de 1940 a 1970, la tasa media anual de crecimiento de la población fue de 3.1 por ciento. Cabe señalar que estas tasas que fluctuaron por arriba del 3 por ciento, son de las más altas, tanto en el ámbito nacional como en el internacional; y es de singular importancia mencionar que es también en este periodo de 1940 a 1970 que se observa un fuerte proceso de industrialización y de crecimiento de la economía con tasas entre el 6 y 7 por ciento anual. El objetivo era primero crecer para después distribuir ese crecimiento; sin embargo, esto nunca se dio, aunque hay que reconocer que hubo un mayor nivel de bienestar de la población, pero se continuó con una marcada desigualdad en la distribución del ingreso.

---

<sup>1</sup> Cifras tomadas de: Proyecciones de la Población de México 2000-2050. Consejo Nacional de Población.

La expansión de los servicios educativos, de infraestructura sanitaria, programas de salud y el avance tecnológico en el área de los medicamentos, propiciaron que la mortalidad asumiera un fuerte descenso acompañado de la extensión de los servicios de salud con la creación del Instituto de Mexicano de Seguro social (IMSS) en 1943 y la transformación del Departamento de Salud en la Secretaría de Salud en el mismo año. Cabe destacar que en el periodo de 1940 a 1970, la tasa bruta de natalidad permaneció muy elevada, mostrando solamente un imperceptible descenso de 44.3 a 44.2, mientras que la de mortalidad disminuyó sensiblemente de 22.8 a 10.1. En 1970 el promedio de hijos por mujer era de 5.87 y en forma paralela, la esperanza de vida se incrementó de 41.5 años en 1940 a 61.9 en 1970.

Todos estos factores llevaron a que en pocos años, el país fuese un territorio de jóvenes, pero que a la larga, al disminuir la tasa de natalidad, se convertirá en un país de adultos mayores,<sup>2</sup> como el que tendremos en pocos años. Por otro lado, el incremento en la esperanza de vida al nacer llevó a desactualizar los cálculos de la población a pensionar en el futuro, a mencionar, según las proyecciones recientes, la esperanza de vida aumentaría de 74.0 años en 2000 (71.5 para los hombres y 76.5 para las mujeres) a 76.6 (74.2 y 79.1) en 2010, 79.8 (77.5 y 82.1) en 2030 y, finalmente, a 81.3 años (79.0 para los hombres y 83.6 para las mujeres) en 2050, es decir, que la vida media en México al final de la proyección será similar a la observada recientemente en Japón (77.2 para los hombres y 84.0 para las mujeres en 1998), el país que registra el nivel más bajo de mortalidad en la actualidad en el mundo. Los incrementos previstos para la esperanza de vida pudieran ser relativamente conservadores, dado que la reducción global del riesgo de morir es 44 por ciento entre 2000 y 2050, menor al 73 por ciento registrado durante el periodo 1950-2000.

También resulta interesante observar la forma en que se ha dado la evolución demográfica, con base en la estructura de edad de la población, por lo que para el análisis del problema de pensiones, es conveniente estudiar los tramos de población que van de los 0 a los 14 años; de 15 a 64 años y la mayor de 64 años. En 1970 la población entre 0 y 14 años era de 46 por ciento; de 15 a 64 años del 50 por ciento; y más de 64 años, casi el 4 por ciento, una estructura muy diferente a la de 1940 que se ubicaba en el 41 por ciento, 56 por ciento y 3 por ciento, respectivamente.

En la segunda etapa de 1970 hasta nuestros días, se inician al principio de la década de los setenta programas de planificación familiar asistidos por el gobierno, que trataban de disminuir la alta tasa de crecimiento de la población muy cercana al 3.5 por ciento anual. La tasa del 3.5 por ciento anual ya había disminuido en 1990 a cerca del 2 por ciento. Ello llevó también a importantes cambios en la estructura de la población, ya que la de 0 a 14 años representaba el 38 por ciento; entre 15 y 64 años el 57 por ciento y de 65 años y más, el 5 por ciento.

En esta segunda etapa, la tasa de natalidad tuvo un decremento significativo al igual que la de mortalidad. Mientras que la de natalidad bajó de 44.2 en 1970, a 19.3 en 2003, la de mortalidad también tuvo un descenso significativo al disminuir de 10.1 a 4.5 en los mismos años. Por su parte la esperanza de vida se incrementó fuertemente al pasar de 61.9 años a 74.9. Esta disminución de las tasas de natalidad y mortalidad, llevó a que la tasa media anual de crecimiento de la población disminuyera sensiblemente. Cifras censales nos muestran que la tasa de 3.4 por ciento de la década de los sesenta cayó hasta el nivel de 1.8 por ciento en la segunda mitad de la de los noventa.

---

<sup>2</sup> En la parte restante de este capítulo se consideran como adultos mayores a las personas de 60 años o más de edad.

### **1.1.1. CUANTÍA Y CRECIMIENTO DE LOS ADULTOS MAYORES**

Las personas de la tercera edad son quienes continúan mostrando el mayor crecimiento demográfico. Su volumen actual se estima en casi 7.9 millones de personas, casi el triple (2.6 veces) del monto de 3.0 millones observado hacia 1970. Consecuencia de este rápido crecimiento ha sido el aumento en su participación en el total de habitantes del país, de 5.5 por ciento en 1982 (que fue cuando alcanzó su mínimo histórico) a 7.5 por ciento en 2004. Por su parte, la tasa media anual de crecimiento de este grupo de población, lejos de mantenerse constante, se ha mantenido en ascenso desde mediados de los años setenta, aumentando de 1.9 por ciento anual en 1976 a 3.56 por ciento en la actualidad.

La conjugación de los factores enunciados hará que la tasa de crecimiento de las personas de la tercera edad alcance niveles inéditos en la historia demográfica del país, se mantenga por arriba de 4 por ciento anual de 2012 a 2023 y que el volumen actual se duplique hacia 2021 y nuevamente lo haga para 2043. En el trayecto, la proporción que representan de la población total irá también en constante ascenso: a 12.5 por ciento en 2020, 20.2 por ciento en 2035 y 28.0 por ciento en 2050, cuando sean 36.2 millones de adultos mayores.

A pesar de que aún no se observa plenamente el tránsito de una población joven a una adulta, en estos momentos ya se tienen serios problemas en materia de pensiones. El proceso de envejecimiento de la población mexicana llevará a que las pensiones sean una bomba que si no se desactiva rápidamente, podrá explotar, con consecuencias económicas y sociales indeseables. La tendencia de la evolución demográfica llevará a la reducción de la base de la pirámide poblacional y a su ensanchamiento en su cúspide, como de hecho ya se empieza a mostrar.

Las proyecciones demográficas indican que este proceso se recrudecerá en las próximas cinco décadas. La contracción de la pirámide será cada vez más notoria, no sólo en términos relativos sino incluso en absolutos, y la inercia del rápido crecimiento del pasado se hará evidente en la senectud (60 años o más) conforme avance el presente siglo. La población de la tercera edad se mantendrá en continuo crecimiento, aumentando 76.3 por ciento de 2000 a 2015, 83.3 por ciento en los tres lustros siguientes y 63.2 por ciento en los últimos dos decenios. Así, el número de los adultos mayores del país se cuadruplicará al pasar de 6.7 millones en 2000 a 36.5 millones en 2050.

En materia demográfica, el principal reto de México en la primera mitad del presente siglo, será sin duda el envejecimiento de su población, que demandará mayores recursos para hacer frente a mayores cuidados médicos para la atención de enfermedades degenerativas propias de la edad y mayores recursos a pensiones, que deberán estar sustentadas en esquemas financieros viables. El futuro está ya a la vuelta de la esquina, por lo que desde ahora se deberá atender adecuadamente a la población adulta para no propiciar una muerte social como antecedente de la física.

El objetivo de todo esto es estimular la reflexión sobre los retos y perspectivas que se derivan del proceso de envejecimiento, y coadyuven al diseño de programas y acciones encaminadas a satisfacer las necesidades, algunas apremiantes, de las personas de la tercera edad. Sólo así se podrá avanzar hacia formas más sólidas de equidad, justicia y cohesión social.

### **1.1.2. LA ATENCIÓN A LA SALUD**

El envejecimiento demográfico se traducirá en importantes desafíos para la atención a la salud. En primera instancia, el incremento en la proporción de adultos mayores implicará una mayor demanda de servicios de salud, pues es justamente en este grupo de edades donde se presentan las



mayores tasas de morbilidad y atención hospitalaria. Esto implicará necesariamente el desarrollo de cuantiosas inversiones en infraestructura y personal para brindar atención a las crecientes necesidades de adultos mayores, así como la instrumentación de mecanismos institucionales que amplíen el acceso a servicios de salud de calidad a los segmentos de la sociedad que hoy no cuentan con ellos. Además, las tendencias en el perfil epidemiológico de la población de adultos mayores sugieren que la demanda de servicios de salud no sólo se incrementará en su volumen, sino que también se presentarán cambios cualitativos en el tipo de padecimientos predominantes, los cuales implicarán mayores costos en la atención a la salud. Estos cambios serán el resultado del avance en el proceso de transición epidemiológica, que afecta tanto a la población en general como al grupo específico de adultos mayores.

Es previsible que estas tendencias se acentúen en el futuro, por lo que los servicios de salud tendrán que dedicar crecientes recursos a la atención de enfermedades degenerativas, las cuales son de más larga duración. Por otra parte, el envejecimiento demográfico también implicará un incremento en el monto y la proporción de individuos que sufren de discapacidad. En la medida en que avance el proceso de envejecimiento, la proporción de individuos en los grupos de mayor riesgo se incrementará, por lo que es previsible que también lo haga la prevalencia de la discapacidad. Así, se estima que en 2000 había en México 1.81 millones de personas con discapacidad, el equivalente a 1.81 por ciento de la población. Se prevé que, de continuar las tasas de prevalencia por edad y sexo actuales, la población que sufre de discapacidad se incrementará a 2.34 millones en 2010, 3.93 millones en 2030, y 5.75 millones en 2050.<sup>3</sup> En términos relativos, estos incrementos implican que hacia mediados del siglo, 4.4 por ciento de la población sufrirá de algún tipo de discapacidad; al interior de este grupo, tres de cada cuatro serán adultos mayores.

En suma, el envejecimiento demográfico generará presiones sustanciales en los sistemas de atención a la salud. Se prevé no sólo un incremento en la demanda de servicios de salud, sino también un mayor número de padecimientos crónicos y degenerativos, así como una mayor incidencia de discapacidades. Por tanto, es necesario responder con el diseño de políticas y programas de salud que hagan frente a estos nuevos retos, no sólo mediante la inversión en infraestructura hospitalaria y personal capacitado, sino a través de la instrumentación de programas preventivos que permitan reducir las tasas de morbilidad y deterioro funcional, incrementar la esperanza de vida libre de discapacidad, y permitir a un creciente número de personas llegar a las edades avanzadas con buena salud.

### **1.1.3. COSTOS Y CONSECUENCIAS FINANCIERAS DEL ENVEJECIMIENTO POBLACIONAL**

Como el perfil epidemiológico mexicano tiende hacia una composición mixta, los distintos tipos de padecimientos compiten por el presupuesto asignado (infecciosos *versus* crónico-degenerativos). A la par, la demanda asistencial crece y se diversifica con el consecuente incremento en los costos. Las experiencias de otros países han mostrado que esto no depende tan sólo de los cambios del perfil epidemiológico, sino de una complicada y amplísima red de interacciones que van desde las percepciones y actitudes, hasta la estructura de la oferta y tipo de servicios y la influencia de industrias como la química farmacéutica. A esto debe añadirse el reconocimiento de que en México el sector salud no se encuentra a la cabeza de las prioridades del gasto público.

---

<sup>3</sup> Vicente J. Pallardó, Nicolás Jannone, Antonio Cutanda, Andreu Iranzo, Francisco Requena, Rosa Puertas, Luisa Martí, Julia Torrecabota, María García y Héctor Ruiz (2005); Observatorio de Coyuntura Económica Internacional. Instituto de Economía Internacional. Universitat de València. Pag. 65-70.

Es claro que se requieren nuevos y más completos esfuerzos prospectivos que presten una cuidadosa atención a la circunstancia específica de cada región y sector, pues ciertamente la población de derechohabientes de la Seguridad Social difiere sustancialmente de las características de la población que no tiene derecho a estos servicios. A pesar de todo, es posible anticipar que de no actuar en el sentido de la prevención y la promoción de la salud para el caso de las enfermedades en cuestión, las consecuencias financieras de los cambios epidemiológicos esperados tendrán implicaciones serias para el uso eficiente de los recursos. Para abordar el problema se requiere de un enfoque intersectorial en donde participen por igual los tomadores de decisiones con responsabilidad en la asignación presupuestal. El ¿Cómo explicar a los responsables de asignar el gasto, que la inversión en política social sigue una lógica diferente de la inversión productiva?, ¿Cómo desarrollar alternativas imaginativas y creativas aún desconocidas para la atención eficiente y de bajo costo?, son algunas interrogantes sobre las cuales se reflexiona en la actualidad en el sector salud mexicano.

### **1.1.4. EL FUTURO DE LA POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA (PEA)**

Las tendencias de largo plazo revelan que la inserción en la actividad económica de hombres y mujeres ha experimentando cambios, las tasas masculinas de participación en la actividad se han mantenido prácticamente constantes a través del tiempo, excepto en la vejez; así, es de suponer que la gradual disminución a partir de los 60 años de edad proviene exclusivamente del aumento en las tasas de retiro y no en una baja del ingreso.<sup>4</sup>

La maduración de los sistemas de Seguridad Social ha traído como consecuencia que los pensionados crezcan más rápido que quienes cotizan dentro del conjunto de asegurados. De esta manera, aunque las tasas de retiro masculinas reflejan un descenso entre el último trienio del siglo pasado y el primero del presente, es de suponer que a futuro aumentarán como ocurrió de 1994-1997 a 1997-2000, pero sólo a la tercera parte de la velocidad de cambio, pues de lo contrario sería un incremento excesivo si se replicara al mismo ritmo de aumento. Si las premisas adoptadas para el futuro comportamiento demográfico y laboral se cumplieran, la población económicamente activa del país aumentaría de 42.1 millones en 2000 a 51.1 millones en 2010, 64.0 millones en 2030, para alcanzar un máximo histórico de 66.1 millones en 2042 y luego descender a 65.2 millones en 2050.

El incremento de la oferta de mano de obra no será de la misma magnitud a lo largo del horizonte de la proyección, sino que descenderá y con una pendiente más pronunciada a partir de 2010. Durante los primeros quince años del presente siglo será necesario crear más de 800 mil puestos de trabajo anuales (preferiblemente estables y de buena remuneración), después los requerimientos disminuirían a casi medio millón en promedio por año en la década de los veinte, hasta tornarse negativos en los años cuarenta. Así, mientras que entre 2000 y 2020 aumentarán tanto la PEA menor de 45 años de edad (6.2 millones, 3.0 de hombres y 3.2 millones de mujeres) como la mayor (10.9, 7.0 y 3.9 millones, respectivamente), durante los siguientes 22 años el decremento de los más jóvenes (3.9, 3.5 y 0.4 millones, respectivamente) reducirá en más de la tercera parte el incremento de los mayores (10.8, 6.4 y 4.4 millones); y en los últimos ocho años el proceso se agudizará aún más, al grado que la ganancia de los más viejos (605, 168 y 437 mil) no será suficiente para compensar el marcado descenso de los más jóvenes (1.5, 1.2 y 0.3 millones, respectivamente).

---

<sup>4</sup> Véase: Enrique Hernández Laos (2004); Desarrollo Demográfico y Económico de México (1970-2000-2030). Consejo Nacional de Población, México.

El importante aumento en las tasas de participación femenina propicia que los incrementos anuales de las mujeres superen a los de los hombres a partir de 2023 y que el decremento de la PEA femenina (2048) se postergue aproximadamente un decenio al de la fuerza de trabajo masculina (2039). El crecimiento de la población en edad de trabajar hasta 2045 y su paulatino envejecimiento promoverán un continuo aumento de los retiros de la actividad económica durante todo el horizonte de la proyección y sobrepasarán a los ingresos a partir de 2043. Esta evolución se traducirá en el descenso de la PEA a partir de 2044. En este contexto se debe recordar que todas estas proyecciones demográficas no son convencionales pronósticos económicos, con todas sus incertidumbres, que probablemente den resultados mejores de los actualmente esperados. La mayoría de la gente incluida en estos cálculos ya ha nacido. De ahí que las proyecciones demográficas son en gran parte seguras e ineludibles.

No deja de ser paradójico que las reformas se tengan que abordar con un conocimiento imperfecto de los acontecimientos futuros, pero lo cierto es que no hay otra manera de hacerlo. Es por ello que sería muy beneficioso para el futuro del sistema, aunque no deja de ser una utopía, que las diferentes simulaciones tendiesen a un cierto consenso en torno a los supuestos que se incorporan en su realización. Esto permitiría que la reflexión sobre las medidas reformadoras que pueda precisar el sistema se hiciese sobre un mismo conjunto de información. De esta manera, la reflexión se podría volcar en lo relevante y se evitaría incurrir en debates estériles sobre el pesimismo o el optimismo con que percibimos en el presente lo que pueda ocurrir en el futuro.

## **1.2. IMPACTO EN LA TASA DE REEMPLAZO EN MÉXICO**

La meta de alcanzar un Sistema Nacional de Pensiones requiere la consolidación del sistema actual a fin de alcanzar pensiones dignas, fomentar el ahorro voluntario para mejorar las tasas de reemplazo, procurar la viabilidad de los demás sistemas de pensiones fuera del Seguro Social, diseñar mecanismos que permitan la portabilidad de derechos, y ampliar la cobertura previsional, integrando a trabajadores independientes y permitiendo un manejo profesional de los planes de pensiones de empresas.

Parte de las reformas realizadas a la Ley del Seguro Social se han justificado por una razón histórica: elevada inflación, la cual, durante las últimas décadas ha causado una distorsión importante en las tasas de reemplazo. Hasta 1989 la pensión no se indexaba por Ley, por lo cual las jubilaciones de los setenta y ochenta se acumularon en pensiones mínimas. En 1989 comienza la indexación, y hasta 1996 se llega a la pensión mínima equivalente a un salario mínimo. Algunos factores que influyen directamente en la tasa de reemplazo bajo la Ley de 1997 son los rendimientos reales de las cuentas individuales, la eficiencia del INFONAVIT, y la comisión de las AFORES.

En el caso hipotético de que toda la población retirada (de más de 60 años) fuera sustentada por la población más joven (20-59 años) mediante un sistema que le otorgara un beneficio equivalente al producto per cápita de esta última, la razón entre ambos grupos, daría cierto indicio del límite máximo de la transferencia de ingresos, como porcentaje del PIB, que habría que efectuar hacia la población de más edad. Esto pone de relieve la necesidad de un diseño cuidadoso al momento de emprender ampliaciones de cobertura para que, por una parte, se centren los esfuerzos públicos en quienes por diversas razones no están en condiciones de ahorrar para su vejez y, por otra, se establezcan sistemas de ahorro con incentivos apropiados para quienes sí están en condiciones de ahorrar.

Promover que se efectúe un estudio integral, contar con información precisa sobre la densidad de cotización y carrera salarial de los trabajadores permitiría:

- Estimar montos de pensión a percibir por los trabajadores a su retiro más realistas
- Evitar falsas expectativas sobre los resultados del sistema de pensiones
- Tomar a tiempo las medidas pertinentes para elevar el monto esperado de las pensiones a un nivel adecuado para cubrir las necesidades básicas de los pensionados y sus derechohabientes
- Conocer anticipadamente la tasa de reemplazo utilizada para la pensión

Generar esta información es prioritario, para evitar el cometer graves y sobre todo costosos errores, y para soportar el diseño de posibles reformas a los sistemas de pensiones.

La ley vigente hasta el mes de junio de 1997, señalaba un esquema de beneficios definidos, por medio de un sistema técnico-actuarial donde los trabajadores en activo soportaban a los de retiro. A partir de la entrada en vigor de la actual ley, el sistema cambió por el llamado de contribución definida; donde las personas conocen el monto de sus aportaciones para sostener el programa financiero de las ramas de protección, pero no tienen certeza de la cuantía de sus pensiones sino hasta el momento en que solicitan el beneficio. Por esta razón se requiere que las personas tengan presente de manera frecuente los indicadores que les permitan recibir una orientación aproximada de su posible beneficio, dichos indicadores se denominan tasas de reemplazo.

La tasa de reemplazo (*tr*), es la relación que existe entre salario promedio durante la vida laboral de un trabajador y la proporción de la pensión a que tiene derecho una vez que cumpla los supuestos de ley. En el caso mexicano la pensión tiene un piso mínimo, que significa el beneficio garantizado por el Estado, que asegura una pensión equivalente a un salario mínimo general en el Distrito Federal, a partir del mismo, las personas podrán incrementar su monto, de acuerdo a sus condiciones particulares de contribución y de ahorro. La tasa de reemplazo es el monto de la pensión como porcentaje del salario promedio del trabajador, por lo cuál una de las críticas más frecuentes al sistema de pensiones de capitalización individual es que las tasas de reemplazo esperadas bajo este esquema son menores a las prometidas por el sistema de reparto, y efectivamente, las tasas de reemplazo prometidas por los sistemas de reparto eran elevadas. Sin embargo, éstas no eran sostenibles, por lo cuál se volvería imposible cumplir las promesas. Un análisis balanceado debe considerar simultáneamente la evolución de las tasas de reemplazo esperadas y su sostenibilidad o viabilidad.

Para entender mejor las variaciones generadas en las tasas de reemplazo, es necesario tener presente que en el sistema de reparto, éstas dependen de:

- La pirámide poblacional
- Los años de trabajo y contribución al sistema
- El rendimiento neto real de los recursos
- El nivel de deuda sostenible (se pueden hacer varios supuestos)

En el sistema de capitalización individual dependen de 3 factores:

- Los años de trabajo y contribución al sistema
- El rendimiento neto real de los recursos. Se esperaría que éste fuera mayor al observado en el sistema de reparto
- Comisiones cobradas por las afores

Para el caso de México, se calcula que, bajo el sistema actual, un trabajador que ha contribuido durante 20 años necesitaría obtener una tasa de interés real de 7 por ciento para poder garantizar la tasa de reemplazo que le hubiera correspondido bajo el sistema anterior. Sin embargo, también se estima que las contribuciones de los trabajadores tendrían que incrementarse a 23.3 por ciento del salario para evitar un déficit de flujo de efectivo en 2020. Claro que, las estimaciones que se han hecho de las tasas de reemplazo (porcentaje de la pensión en referencia al último salario) bajo el modelo propuesto, apuntan a porcentajes inferiores al 30 por ciento de las pensiones a que se tendría derecho bajo el modelo actual.<sup>5</sup> Pero de ser el caso, ¿cuál es el avance que propone la reforma en beneficio de los trabajadores?. Bajo un esquema de gestión tan cerrado, ¿cómo se pueden lograr los efectos multiplicadores que la reforma propone?. En el caso del ISSSTE, este aspecto es inclusive más grave, dado que se trata de trabajadores del sector público y la reforma se acompañaría con una política de reducción de la planta laboral pública con programas de retiro voluntario que duplican los costos, y con pensiones definidas bajo un esquema restringido de inversión de fondos.

### **1.3. AHORRO INDIVIDUAL**

Es conveniente precisar que México tiene un mercado de sistema de pensiones altamente fragmentado, y a pesar de toda esta existencia de distintos programas, si hablamos solamente de lo que corresponde a los programas obligatorios públicos, que es fundamentalmente el IMSS, que abarca lo que es el sector formal privado, mas los programas de pensiones públicos que abarca a la gente que trabaja de alguna forma en el gobierno, que pueden ser trabajadores federales, que pueden ser trabajadores de las entidades paraestatales o de los distintos estados, encontraríamos evidentes errores en el mismo. A pesar de que existen todos estos tipos de programas y se encuentra fragmentado el sistema de pensiones, existe también un problema de baja cobertura, no hay una totalidad de la cobertura. En algún momento se pensaba que este era un programa que debe beneficiar a toda la población, no hay esa cobertura total; de hecho, ahora se puede estimar que de la población superior a los 75 años de edad, ligeramente o alrededor del 50 por ciento están recibiendo algún tipo de pensión, el resto de la población no tiene ese tipo de beneficio.<sup>6</sup>

Básicamente es a la falta de cobertura, la falta de incentivos y claramente la falta de planeación, tanto por parte del gobierno, como por parte de la sociedad, para poder planear una recaudación a largo plazo, que pueda cubrir las necesidades del sistema como las que se requiere. Cabe mencionar que tenemos por un lado sistemas de pensiones basados en el pasado y uno con las Afores, por lo cuál existe un costo de transición que tampoco se puede cubrir de inmediato. Si en este

---

<sup>5</sup> Marco A. Pérez Valtier; Consideraciones en torno a la Reforma al Esquema de Pensiones en México. Documento de Investigación No.12. Centro de Análisis y Difusión Económica.

<sup>6</sup> Alberto Valencia Armas (2004); La Situación Demográfica de México. Pensiones y Seguridad Social. Consejo Nacional de Población.

momento se quisiera cubrir todas las pensiones, no sería posible. Habría que decir que hay una convivencia de los trabajadores que se van a jubilar en función de la ley anterior a 1995, que entró en vigor en 1997, y en donde eso generará cierta dualidad, porque en principio ya todos los trabajadores a partir de este momento, que se incorporen a un empleo formal o estructurado, entrarán a un sistema de Afores. En ese sentido, ellos seguirán por este sistema de Afores, y solamente habrá el porcentaje o el margen de trabajadores que deseen retirarse en función de la pasada ley.

En este sentido, si una persona entra a trabajar después de 1997 puede aspirar a dos cosas, a un seguro de cesantía en edad avanzada o a un seguro de vejez. Si es un seguro de cesantía en edad avanzada, se necesita que tenga más de 60 años y que se quede sin fuente de empleo, puede acceder a ese seguro, pero siempre y cuando tenga más de mil 250 semanas de cotizaciones, que es un promedio de 25 años. Si tiene menos de mil 250, puede seguir cotizando aunque no tenga empleo, hasta llegar a ese número de cotizaciones. La ley establece que si tiene 750 cotizaciones, entonces va a poder acceder al seguro de enfermedades y maternidad.

En el caso de seguro de vejez es prácticamente lo mismo, sólo que la edad que se establece es de 65 años. Una persona se va a poder retirar cumpliendo 65 años, pero también bajo la misma circunstancia, que cumpla mil 250 cotizaciones, o en el caso de que le falte algún número de cotizaciones, podrá seguir cotizando hasta llegar a ese número que le garantice una pensión mínima. Está el supuesto también, que si tiene 750 cotizaciones, va a poder acceder al seguro de enfermedad y maternidad. Entonces, el sistema está hecho de una forma en que funcione, se debe decir que en términos relativos existe un problema de planeación, pero hay un problema fundamental que tiene que ver con la generación de empleos. Si no se generan empleos en el sector estructurado o en el sector formal de la economía, simplemente por muy buena planeación que haya sobre los fondos de pensión, simplemente van a resultar insuficientes.

Por lo anterior es necesario hacer dos acotaciones de lo tratado con anterioridad, la primera es que cuando se habla de costo de transición, el costo fiscal de transición, es un costo que efectivamente es alto, pero es necesario el cuestionarse, ¿qué hubiera sucedido si no se hubiera hecho la reforma, qué tipo de costo implicaría?, porque si no, se estaría hablando entonces de que el costo de transición es imposible evitarlo puesto que es un derecho adquirido por los trabajadores. Y el otro punto es, defender la opción de la modificación de la reforma de 1997, al afirmar que sí tiene viabilidad y no necesariamente implica que se pierda la parte de solidaridad.

En los últimos 20 años nuestra economía ha crecido por debajo de su producto potencial, por lo que difícilmente van a crecer los salarios; entonces, es un problema de la economía de lo que se está tratando. Sería deseable que las tasas de reemplazo fueran del 100, 200 por ciento, y lo ideal sería que distintos sectores de trabajadores obtengan iguales condiciones de jubilación, el problema es cómo se financiaría dicho esquema. Si fuera un programa privado, donde es un problema de la empresa y se determina en función de productividad, entonces se tendría una ventaja, pero en programas públicos se está hablando de una transferencia, una redistribución de recursos fiscales para financiar un conjunto de pensiones, que puede ser muy válido en términos de justicia social, pero en un país como México, donde más del 50 por ciento de su población es población en pobreza, donde hay otro tipo de necesidades más urgentes, sería inviable.

Bajo los criterios de solidaridad y equidad implícitos en el sistema de pensiones, un trabajador de bajos ingresos que cotice rigurosamente desde joven, sin utilizar prácticas evasoras de ninguna especie, pierde la oportunidad de tener una pensión mayor porque debe subsidiar a otros, que pueden ser de ingresos muy superiores, y que por diversas razones que pueden ir desde la ignorancia hasta la mala fe, cotizaron muy por debajo de su salario real durante la primera parte de su vida laboral. Para

recabar lo anterior, valga recordar que los pobres son quienes empiezan a trabajar a más temprana edad, que ellos no controlan la nómina de la empresa, y que cuando evaden no es por su voluntad sino por fraude de la empresa; por el contrario, los profesionales independientes y empleados de mayores ingresos del sector privado son quienes tienen mayores posibilidades para manipular sus cotizaciones en el tiempo, además de que por regla general ingresan bastante más tarde a la actividad laboral.

Se debe tener prudencia, puesto que en la vida real la situación es más compleja. Los salarios crecen, los periodos de inactividad no se distribuyen uniformemente en el tiempo y la rentabilidad sube y baja con las variaciones del mercado. En tales condiciones, el debate sobre el sistema de pensiones y particularmente sobre las virtudes de cada uno de los regímenes vigentes, debe realizarse a partir de análisis cuantitativos y cualitativos que revelen apropiadamente como el ahorro individual en materia de pensiones tiene para los trabajadores no sólo incontestables beneficios, sino también modelos de conducta deseables socialmente, y por lo tanto, asistidos por el Estado.

Las pensiones voluntarias son un producto que ofrecen las Administradoras de Fondos de Pensiones, a través del cual el afiliado tiene la posibilidad de ahorrar voluntariamente para complementar la pensión obligatoria que recibe con el Sistema Público de Pensiones. Cada Administradora de Fondos para el Retiro tiene la libertad de ofrecer diferentes Fondos de Pensiones Voluntarias, cuyas características principales son las siguientes:

- Los afiliados pueden incrementar el monto de su pensión y/o adelantar su edad de jubilación, complementando con este ahorro a largo plazo su pensión obligatoria.
- Los afiliados pueden disminuir su carga fiscal y capitalizar el beneficio tributario, si cumplen el plan de pensiones establecido en la ley tributaria.
- Las pensiones voluntarias se convierten en una forma de pensión para los trabajadores independientes.
- Los afiliados tienen la posibilidad de elegir libremente cuánto quieren ahorrar y con qué periodicidad quieren efectuar sus aportes.
- Los aportes al fondo de pensiones voluntarias hacen al afiliado propietario de una cuenta individual inembargable en los términos establecidos por la ley.
- Los afiliados pueden disponer de su dinero en cualquier momento, siempre y cuando paguen la retención contingente por retiro de saldo con fines diferentes a la pensión.

En los países desarrollados una parte significativa de la pensión se cubre con recursos provenientes de los planes de pensiones voluntarios. Esto muestra que, para mejorar las tasas de reemplazo, es indispensable fomentar el ahorro voluntario de largo plazo. La reforma al SAR constituye un avance en este sentido con la creación de la Subcuenta de Aportaciones Complementarias de Retiro, así como los cambios al Impuesto Sobre la Renta (ISR) aprobados por el Congreso en Diciembre de 2001, que otorgan incentivos al ahorro voluntario destinado a constituir un ingreso en la jubilación.

## 1.4. SISTEMA MULTIPILAR

El envejecimiento de la población tiene repercusiones en el régimen de pensiones a través de tres vías: los individuos tienen tendencia a trabajar menos tiempo (por el hecho de la entrada más tardía en el mercado laboral y de una jubilación más temprana), por consiguiente cotizan menos; viven más; y habrá relativamente más individuos que dependerán del régimen de pensiones comparado con nuestros días.

En general se reconoce que el paso de un régimen de pensiones de reparto a un régimen de pensiones por capitalización, basado en los fondos de pensiones, no es la mejor ni la única solución que resolvería el problema de la viabilidad del régimen de pensiones y se deben identificar otras soluciones (o más bien una combinación de varias soluciones) que se articulen en torno a tres pilares (*three-pillar system*). El Banco Mundial en su informe difundido por la *Oxford University Press* (1994) propone un pilar público financiado con impuestos y limitado a reducir la pobreza en la vejez. Con ello se evita la presión a favor del gasto excesivo y las transferencias nocivas dentro de una misma generación y entre generaciones, se redistribuye el ingreso a favor de los pobres y se coasegura contra periodos de baja rentabilidad de las inversiones y recesión del mercado privado. Los trabajadores en activo “pagan” con sus propias cotizaciones las pensiones de los jubilados con la mediación del Estado. Cada trabajador recibe los beneficios de pensiones determinados en función de sus cotizaciones durante la vida laboral (*defined-benefit*), completada por un régimen de pensión profesional (2º pilar). Para el segundo pilar obligatorio recomienda la existencia de cuentas de ahorro individual administradas por el sector privado con regulación del gobierno, vinculando beneficios y costos, cumpliendo así la función de uniformidad del ingreso o ahorro. Esas características impulsan la acumulación de capital, desarrollan el mercado financiero y reducen la presión política a favor de la expansión del pilar público. Éste es un sistema de adhesión voluntaria y cotizaciones definidas. Los trabajadores hacen aportaciones en cuentas de previsión, las cuales se invierten por gestores institucionales (los “fondos de pensión”) y generan un rendimiento que se acumula como capital y que garantizará la renta a percibir por el pensionista cuando deje de trabajar (*defined-contribution*). El tercer pilar se constituye de planes de ahorro voluntario que proveen protección adicional para las personas de altos ingresos que deseen más de lo ofrecido por los otros dos pilares. Es también un sistema privado y de capitalización, facultativo, constituido por los (eventuales) ahorros de previsión para la percepción de pensiones de jubilación. Son de carácter individual y voluntario. Es este tipo de modelo (más conocido con el nombre de “*modelo capuchino*”) el que encontramos en los países escandinavos, en Gran Bretaña o en los Países Bajos.

El primer pilar asegura a todos un nivel básico de recursos (“*tratamiento mínimo*”), atiende las necesidades básicas de la población asalariada y destina una parte a las llamadas pensiones asistenciales, mientras que el segundo garantiza una pensión complementaria mediante los “fondos de pensión” de base colectiva. A su vez el segundo pilar, su administración y desarrollo recae en los patrones que deben establecer planes privados (en todo su sentido) con características de pensiones de beneficio definido, contribución definida o una combinación de ambas.

El objetivo de estos planes es el de llevar las pensiones de vejez (u otros beneficios), en conjunto con las pensiones del primer pilar, a niveles de reemplazo adecuados, suficientes o simplemente dignos. Para la administración de este pilar podrán participar en el manejo de los fondos de los planes privados, todos los actores en los mercados financieros mediante los instrumentos que la legislación actual les permite (fidecomisos, contratos de intermediación bursátil, SIEFORES y depósitos en administración, por lo general). A estos intermediarios se agregarán las instituciones de Seguridad Social autorizadas para ello. De esta forma los intermediarios competirán por la administración de los fondos de pensiones pero sólo de los constituidos por las empresas o patrones



quienes a su vez exigirán más al intermediario que hayan seleccionado (con más conocimiento y rigor de lo que la población en general lo pudiera hacer), conservando la seguridad de los recursos de los empleados y de los sistemas. El tercer pilar consiste en el ahorro de recursos financieros para el futuro, a mediano y largo plazo, que sean solamente individuales. Este esquema pensionario para el país, además de modernizar lo actual, permite el desarrollo económico y social del mismo. Este esquema tiene adicionalmente la gran ventaja de constituir la plataforma adecuada para extenderlo al sector informal con mayor facilidad. Los pilares 2 y 3 son susceptibles de utilizarse por el sector informal, lo que a su vez puede ser un primer paso para lograr su transición a la formalización.

La reforma hacia un sistema de tres pilares como el aquí señalado permite, entre otros beneficios:

- Otorgar diferentes tipos de pensiones que en su conjunto producen pensiones dignas.
- Libertad para los patrones de complementar los beneficios básicos de la Seguridad Social.
- Abatimiento de costos del nuevo sistema.
- Mejorar las condiciones de competencia entre instituciones financieras para abatimiento de costos y no sacrificar los beneficios de los trabajadores.
- Fortalecimiento y ampliación de los mercados financieros.
- Integración más fácil al sistema de los actores del llamado sector informal.

Desde hace tiempo se ha producido el debate entorno a las tendencias demográficas (descenso de las tasas de fecundidad y aumento continuado de la longevidad) y a los cambios estructurales del neo-capitalismo (privatización de los servicios públicos, competencia económica global, menores intervenciones del estado en las cuestiones financieras nacionales) de los últimos decenios, y es por eso la existencia de la necesidad de un radical y rápido “*adelgazamiento*” de la primera pilastra, un sustancial refuerzo de la segunda y sobre todo de la tercera, que ganan en importancia en el sistema de pensiones.

El diseño de los sistemas mixtos varía de acuerdo con las características, necesidades y posibilidades de cada país. Por ejemplo, en Argentina existen dos pilares con un aporte total de 27 por ciento del salario. Los ingresos para el primer pilar provienen del aporte obligatorio del empleador, del aporte voluntario del trabajador y de impuestos. El segundo pilar se financia con los aportes de los trabajadores que no están en transición. En Uruguay existen tres pilares financiados con aportes de empleadores y trabajadores según tres tramos de salario.

El rasgo común entre los sistemas argentino y uruguayo es la existencia de un aporte total destinado a financiar simultáneamente el pilar público y el pilar de capitalización individual obligatoria (además, en Uruguay se puede financiar el tercer pilar pero sin aporte del patrón). Esa característica se logra gracias a que en esos países el ingreso per cápita es lo suficientemente alto para cubrir los dos pilares. Aún así, las tasas de cotización son las más altas de América Latina: 27 por ciento en Argentina y 27.5 por ciento en Uruguay, frente a un promedio alrededor del 14 por ciento.<sup>7</sup>

---

<sup>7</sup> Guillermo Perry (2004); Rethinking Social Security Priorities in Latin America. World Bank Group.

Generalmente, se observa una tendencia a favor del desarrollo de las pensiones del segundo pilar, y a veces un retroceso de las pensiones del primer pilar. Se observa otra tendencia en las reformas que tienen que ver con la durabilidad de los regímenes de pensiones, que consiste en retener a los trabajadores con más edad en el mercado laboral y hacerles pasar progresivamente a fórmulas de jubilación. De esta manera, se obtiene un periodo de cotización más largo y una menor dependencia con respecto al sistema de protección social.

Ciertamente, las propuestas no incluyen regresar al sistema de beneficio definido. Era necesaria una reforma, pero no en la forma en la se hizo. En sus aspectos técnicos, crece la concordancia de que en los países en desarrollo y de disparidades sociales y económicas, como es el caso de México, se debe entrar en la adopción paulatina de un modelo multipilar con cinco componentes principales, esto como resultado del análisis realizado en la Asociación Mexicana de Actuarios Consultores, en donde se concluyó que dicho modelo multipilar resulta ser una solución más equilibrada y completa que la de un sistema de cuentas individuales con pensión mínima garantizada como el propuesto en las conclusiones de la Convención Nacional Hacendaria. Dicho modelo aplicaría tanto al sector formal como al informal, y a los sectores público y privado y se integraría de la siguiente forma:

- **Pilar 0:** Pensión universal, mínima, financiada públicamente, no contributiva, que busca evitar la pobreza extrema.
- **Pilar 1:** Pensión contributiva, obligatoria para quienes trabajan, mínima, de beneficio definido.
- **Pilar 2:** Esquema contributivo para quienes trabajan, de contribución definida, para salarios por encima de alguna cota (por ejemplo tres salarios mínimos).
- **Pilar 3:** Ahorros individuales voluntarios y esquemas complementarios de pensiones de parte de las empresas.
- **Pilar 4:** Es un reconocimiento de que el bienestar y la capacidad de los jubilados no dependen sólo de finanzas, sino que se apoyan también en la salud personal, las relaciones familiares y el sentido de la sociedad.

Este sistema multipilar no podrá funcionar por sí solo y requiere de otras adecuaciones de carácter mayor. Una es la cancelación de los sistemas de privilegio. Ciertamente que hacia el futuro deben evitarse nuevos compromisos insostenibles, pero también debe tomarse conciencia de lo que significan económica y socialmente los derechos ya adquiridos.

Una de las intenciones cuando se implantaron las cuentas individuales, era la de formar un ahorro interno inexistente. Existen las cuentas pero no el ahorro en el sentido de inversión para la generación de empleos y el incremento en la productividad. Un elemento más y que requiere una justa evaluación, consiste en mirar cuáles son los efectos macro debido a la merma de inversión en salud, educación y otros programas en el sector social ante el gran costo administrativo de las cuentas individuales.

Existen algunas maneras de pensar que no parecen adecuadas. Una es mostrarse pesimista y predecir desastres. Esta fue una situación que desde los años setenta sufrían los equipos actuariales de

la Seguridad Social, pero que ahora, cuando el problema de verdad está aquí, ya se comparte por casi todos. Otra posición es la utópica. En este caso es pensar que se dé el buen sentido y la generosidad de personas e instituciones para que exista equidad y finalmente la catástrofe no se realice. De cualquier manera, ya se expresan opiniones en este respecto, en una participación creciente.

En el diseño del sistema de cinco pilares sería deseable cumplir con las siguientes condiciones:

- Asegurar que los costos laborales se mantengan sin cambio durante el mayor tiempo posible
- No transferir el costo de los beneficios unilateralmente a las generaciones jóvenes
- Fundamentar las alternativas en el interés de las mayorías y en su viabilidad financiera basada en principios actuariales
- Permitir la portabilidad entre el sector público y privado
- Establecer condiciones de retiro realistas
- Establecer montos máximos para las pensiones
- Eliminar las jubilaciones por años de servicio
- Equilibrar los años de cotización con los años de expectativa de vida
- Definir escenarios de transición con el menor costo social y económico posible

Los diagnósticos técnicos, actuariales, económicos, de la problemática de la Seguridad Social, ya se han hecho, los que son conscientes apuntan hacia el desastre, aunque todavía hay los intentos de negar las prospectivas, pero es de real importancia mencionar que las soluciones del mundo real están ahora en la arena política, tienen que ver con gobernabilidad y liderazgo; conciencia y coordinación de la Legislatura; sentido nacional de los sindicatos; percepción del capital y de la empresa del bienestar común y sostenibilidad de la nación. Cabe mencionar que existen preocupaciones sobre el devenir a corto plazo, pero poca visión hacia el largo plazo y que es la única forma de solidificar un proyecto de sociedad y de país, se toma poco en cuenta a las generaciones más jóvenes y estos sectores deben involucrarse más, pues son ellos los que a futuro llevarán la mayor carga.

## **1.5. SEGURIDAD SOCIAL**

La Seguridad Social es parte de una visión de política y estrategia integral que compromete la cultura de la solidaridad, la puesta en marcha de una economía productiva con capacidad de crecimiento sostenido y el sentido preciso de la justicia social; es entendida y aceptada como un derecho que le asiste a toda persona de acceder por lo menos a una protección básica para satisfacer estados de necesidad.

Es así como la concepción universal respecto del tema ha llevado a cada nación a organizarse con el objeto de configurar variados modelos al servicio de este objetivo. En este contexto siempre se concibió al Estado como el principal y único promotor de esta rama de la política socioeconómica puesto que los programas de Seguridad Social están incorporados en la planificación general de éste. Sin embargo, no siempre se logró a través de tales políticas desarrollar e implementar un sistema de Seguridad Social justo y equitativo, en el cual la persona tuviera la atención que merece, además se

suma a ello, el vertiginoso avance de la economía mundial. En otras palabras, no hubo un desarrollo paralelo de ambas áreas, condición vital para lograr un crecimiento equilibrado.

En un Sistema de Seguridad Social se engloban temas como la salud pública, el subsidio al desempleo, o los planes de pensiones y jubilaciones y otras medidas que han ido surgiendo en muchos países tanto industrializados como en vías de desarrollo desde finales del siglo XIX para asegurar niveles mínimos de dignidad de vida a todos los ciudadanos e intentar corregir los desequilibrios de riqueza y oportunidades. La Seguridad Social se inscribe en una estrategia de desarrollo humano, teniendo a la previsión y el ahorro como sus componentes esenciales. Es por lo tanto una responsabilidad colectiva y no meramente individual. Está en juego el futuro de toda la población, siendo los sectores más necesitados los más presionados por los cambios de la vida y los riesgos del trabajo.

La Seguridad Social según la Organización Internacional del Trabajo (OIT): “Es la protección que la sociedad proporciona a sus miembros, mediante una serie de medidas públicas, contra las privaciones económicas y sociales que, de no ser así, ocasionarían la desaparición o una fuerte reducción de los ingresos por causa de enfermedad, maternidad, accidente de trabajo, o enfermedad laboral, desempleo, invalidez, vejez y muerte; y también la protección en forma de asistencia médica y de ayuda a las familias con hijos.”

Tomemos en cuenta también otras definiciones: “La Seguridad Social es la protección que la sociedad proporciona a sus miembros, mediante una serie de medidas públicas, contra las privaciones económicas y sociales, teniendo como objetivo proteger a todos los miembros de la sociedad frente a todas las contingencias a que se exponen a lo largo de la vida, como por ejemplo, la salud, vejez, cargas familiares, accidentes de trabajo, invalidez, muerte o desempleo, tienen que ser garantizadas obligatoriamente por el Estado, siendo éste responsable de su cumplimiento, asegurando el carácter redistributivo de la riqueza con justicia social”.<sup>8</sup>

### **1.5.1. EVOLUCIÓN HISTÓRICA**

La Seguridad Social es una parte importante de las Ciencias Sociales. Es por ello que se presentan elementos claves en la evolución de la misma y que hoy en día incita la atención de la población en general. Las formas primitivas de la seguridad aparecen en Judea, Egipto, Cartago, Fenicia y otros pueblos de la antigüedad. Muchas de las cofradías religiosas operaron a lo largo de la historia como verdaderos mecanismos de Seguridad Social para las poblaciones desprotegidas y es la misma revolución industrial la que cambia radicalmente los mecanismos de apoyo a las poblaciones necesitadas y sometidas a riesgo. La lucha del movimiento obrero incorporó rápidamente como una de sus exigencias claves la Seguridad Social contra las enfermedades, los accidentes de trabajo y el desempleo. Las mutualidades y las sociedades de beneficencia fueron surgiendo en varios países de Europa.

La Seguridad Social como tal, nace en Alemania como producto del proceso de industrialización, las fuertes luchas de los trabajadores, la presión de las iglesias, de algunos grupos políticos y sectores académicos de la época. Primeramente los trabajadores se organizaron en asociaciones de auto-ayuda solidaria, destacando las mutualidades de socorro mutuo, las cooperativas de consumo y los sindicatos. Eran los tiempos en que Alemania era gobernada por el Káiser

---

<sup>8</sup> Montserrat, J. (2000); “El Gasto Social en Personas Mayores”. *Revista Multidisciplinar de Gerontología*. 10(3); 168-176.

Guillermo II. Como primer gran documento de compromiso social del Estado, se caracteriza el Mensaje Imperial, del 17 de Noviembre de 1821, anunciando protección al trabajador, en caso de perder su base existencial por enfermedad, accidente, vejez o invalidez total o parcial.

A continuación se presenta un pequeño cronograma, de cómo se dio la Seguridad Social, para entender posteriormente lo que sucedió en México:

**1819.-** En América Latina - Caribe, uno de los precursores de la Política de Seguridad Social como fundamento de la organización de la sociedad fue el Libertador Simón Bolívar, quien afirmó en su discurso: *“El sistema de gobierno más perfecto es el que produce mayor suma de felicidad posible, mayor suma de Seguridad Social y mayor suma de estabilidad política”*.

**1883.-** Ante la presión sindical y política, en la naciente Alemania, Bismarck, el Canciller de Hierro instituye el primer régimen de Seguridad Social. Es también en este año cuando nace el seguro contra enfermedad.

**1884.-** Seguro contra accidentes de trabajo.

**1889.-** Se creó el seguro de invalidez y vejez. Se aplicó inicialmente a las enfermedades y luego a los accidentes de trabajo. Beneficiaba a los asalariados y era obligatoria la afiliación. Se financiaba y administraba en forma tripartita: Estado, Trabajadores, empleadores. Desde su origen, la Seguridad Social nace con la impronta de la solidaridad social, beneficiando por igual al que aportaba más como a quien aportaba menos. Esta experiencia se fue extendiendo progresiva y paulatinamente a los demás países europeos. Los resultados de la aplicación de este Modelo fueron tan eficaces que muy pronto es extendido a Europa y un poco más tarde a otras partes del mundo.

Es también en 1889, cuando en París se crea la “Asociación Internacional de Seguros Sociales”. Sus postulados fueron temas relevantes en congresos especiales: en Berna en 1891; en Bruselas en 1897; en París en 1900; en Dusseldorf en 1902; en Viena en 1905 y en Roma en 1908.

**1906.-** Los trabajadores franceses, en la Carta de Amiens, reivindican el derecho a la Seguridad Social.

**1911.-** Inglaterra implanta el seguro de desempleo. En el Congreso de Roma se propuso además la creación de conferencias destinadas a conseguir la concertación de convenios internacionales, las primeras de las cuales tuvieron lugar en La Haya en 1910; en Dresden en 1911 y en Zurich en 1912.

**1917.-** La Revolución Mexicana tendrá luego una gran influencia en el desarrollo de un sistema de Seguridad Social, ya que se consagra ese derecho en el artículo 123 de la Constitución de 1917. El artículo 123 se convirtió en la Carta de los Derechos de los Trabajadores. La misma Revolución rusa tiene también un gran impacto en este campo, ya que el Estado Soviético fue implantando políticas de Seguridad Social.

**1919.-** Mediante el Tratado de Versalles, los líderes políticos ponen fin a la Primera Guerra Mundial. Como producto de este histórico Tratado nace la Organización Internacional del Trabajo (OIT). El Preámbulo de la Constitución de la OIT es muy rico en contenidos de protección social y sirve como pilar doctrinal y de política de la Seguridad Social.

**1942.-** Un segundo gran componente de la Seguridad Social es introducido desde Inglaterra por Sir W. Beveridge. Se conoce como el “Plan Beveridge”, este contiene una concepción mucho más amplia de la Seguridad Social. Tiende a contemplar las situaciones de necesidad producidas por cualquier contingencia y trata de remediarlas cualquiera que fuera su origen. “Aliviar el estado de necesidad e impedir la pobreza es un objetivo que debe perseguir la sociedad moderna y que inspira el carácter de generalidad de la protección”. Este segundo componente fue adoptado por países europeos y se procuró extender a América Latina y otras partes del mundo.

**1944.-** La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo congregada en Filadelfia presenta la Declaración de los fines y objetivos de la OIT y de los principios que debieran inspirar la política de sus miembros, en su Título III establece: “La Conferencia reconoce la obligación solemne de la Organización Internacional del Trabajo de fomentar, entre todas las naciones del mundo, programas que permitan: extender medidas de Seguridad Social para garantizar ingresos básicos a quienes los necesiten y prestar asistencia médica completa”. La Seguridad Social adquiere tal relevancia que aparece en 1948, como parte integrante de la Declaración de los Derechos Humanos.

### **1.5.2. OBJETIVOS DE LA SEGURIDAD SOCIAL**

La Seguridad Social Integral tiene como fin proteger a los habitantes, de las contingencias de enfermedades y accidentes, sean o no de trabajo, cesantía, desempleo, maternidad, incapacidad temporal y parcial, invalidez, vejez, nupcialidad, muerte, sobrevivencia y cualquier otro riesgo que pueda ser objeto de previsión social, así como de las cargas derivadas de la vida familiar y las necesidades de vivienda, recreación que tiene todo ser humano.

El objetivo de la Seguridad Social es, de acuerdo con la OIT: “Velar porque las personas que están en la imposibilidad (sea temporal o permanente) de obtener un ingreso, o que deben asumir responsabilidades financieras excepcionales, puedan seguir satisfaciendo sus necesidades, proporcionándoles, a tal efecto, recursos financieros o determinados bienes o servicios.” La Seguridad Social adquiere mayor importancia cuando consideramos su potencial como instrumento de combate a la pobreza en general y para mejorar las condiciones de vida de determinados grupos de la población, como sería el caso de los adultos mayores beneficiados por las pensiones. El sistema de Seguridad Social de un determinado país se caracteriza, entre otros elementos, por el tipo y la amplitud de los servicios que proporciona, por la definición de los proveedores y los beneficiarios de estos servicios y su forma de financiamiento.

La Seguridad Social debe velar porque las personas que están en la imposibilidad sea temporal o permanente de obtener un ingreso, o que deben asumir responsabilidades financieras excepcionales, puedan seguir satisfaciendo sus necesidades, proporcionándoles, a tal efecto, recursos financieros o determinados servicios.

### **1.5.3. SEGURIDAD SOCIAL EN AMÉRICA LATINA**

La política social estatal no solo experimenta una revalorización sino también una reorientación. En el presente la realidad determina que el 40 por ciento de la población latinoamericana vive en condiciones de pobreza, muchos de ellos en pobreza extrema.

La política ortodoxa de estabilización, con sus limitaciones estrictas del gasto público, tuvo sobretodo efectos contraproducentes en los servicios sociales y en el sistema estatal de Seguridad Social. Por un lado, la crisis social se extendió a una gran parte de la población, por otro lado no se

podieron acometer los procesos de depuración mediante una extensión equivalente del sistema público de bienestar social, muy por el contrario, en la mayoría de los países los gastos públicos destinados a servicios sociales retrocedieron considerablemente en valores absolutos durante los años 80. En la mayoría de los países disminuyó también la participación relativa de los gastos sociales en los presupuestos estatales.

Queda por resolver, que tipo de política social puede ser la adecuada para conciliar conceptualmente y en la práctica los cambios estructurales necesarios y la estabilidad social. Para la identificación de estrategias se diferencia entre dos tipos de pobreza la estructural y la nueva. Por pobreza estructural se entiende los sectores marginados de la sociedad que permanecen tradicionalmente excluidos de circuito formal de la economía a causa de una estructura de producción heterogénea y que solo tiene acceso limitado e insuficiente a las ofertas de empleo y educación. El sistema estatal de servicios sociales se ha desarrollado en forma muy diferente en los diversos países latinoamericanos. Se puede encontrar una combinación de los sistemas clásicos de Seguridad Social de previsión de enfermedades, vejez e invalidez y sistemas de Seguridad Social de orientación universalista, por ejemplo el caso de los servicios gratuitos de salud pública.

En todos los países existen sistemas privados de previsión, además de los sistemas públicos de servicios sociales. Argentina, Costa Rica, Cuba, Uruguay, Brasil, Jamaica, las Bahamas y Barbados tienen los sistemas de Seguridad Social más extensamente desarrollados. En casi todos esos países se estableció relativamente un sistema de Seguridad Social basado en el modelo de Bismarck, el cual se extendió progresivamente a sectores cada vez más amplios de la colectividad. Al menos formalmente, la población de esos países está amparada en un 70 al 100 por ciento por este sistema. En el extremo opuesto se encuentran países como Honduras, Guatemala, El Salvador, República Dominicana y Bolivia, en donde apenas un máximo del 20 por ciento de la población está protegido por sistemas públicos de Seguridad Social. Además hay países con un desnivel social considerable y otros con un desnivel entre la ciudad y el campo. En Colombia, Ecuador y Perú, por ejemplo del 64 al 84 por ciento de los empleados en el área de la energía, del 40 al 45 por ciento de los trabajadores de la industria procesadora están amparados, pero solo un 5 por ciento de los trabajadores del campo reciben cuidados médicos a través del sistema de Seguridad Social.

En cuanto a Seguridad Social y las pensiones por vejez, América Latina ha tenido una actuación de relevancia. Son países que en su heterogeneidad social y económica no han alcanzado los niveles de desarrollo deseados, cuestiones que se reflejan en las formas seguidas por la Seguridad Social. Pero hay países como Argentina, Chile y Uruguay con antecedentes antiguos, que establecieron sistemas nacionales desde los años 20's y 30's. La mayoría lo hicieron en los 40's y 50's y en algunos fue hasta después de los 60's. Como parte del contexto social, económico y también histórico y político, la Seguridad Social ha seguido un derrotero de avances y limitaciones, con algunos éxitos relativos y con mucho de estrategias corporativas que actuarialmente anunciaban crisis financieras que terminaron por hacerse realidad.

Ya en el presente encontramos una Seguridad Social incompleta, insuficiente y en medio de una adversa situación financiera. En busca de soluciones, América Latina se distingue, pues en esta región y en virtud de la iniciativa tomada por Chile, en algunos países se han adoptado sistemas financieros de contribuciones definidas, capitalizadas individualmente y administradas en empresas privadas. Es necesario señalar que este tipo de reforma a la Seguridad Social es parte de las reformas estructurales acordes con la inserción económica dentro de la mundialización, no solo de la producción y el comercio sino también de los sistemas financieros. Estas reformas se han extendido también a Europa del Este. Cabe indicar que desde antes de implementarse se señalaba que es un sistema que queda lejos de aportar una solución y que tiene aspectos seriamente adversos, cuestión

que no se aceptaba por los promotores de la reforma. Sin embargo y ante las evidencias que han surgido, el cuestionamiento se extiende y cada vez se acepta más la pertinencia de nuevas revisiones.

#### **1.5.4. SEGURIDAD SOCIAL EN MÉXICO**

##### **1.5.4.1. ANTECEDENTES**

Ni la Independencia, ni la Reforma pudieron abarcar el área de la Seguridad Social de los trabajadores y de sus familias, ya que tenían jornadas laborales que rebasaban las 14 horas, sin derecho a lo que estamos acostumbrados a ver hoy en día.

Con el estallido de la Revolución Mexicana (1910-1917) surgieron algunos servicios médicos como la Cruz Blanca y la Cruz Roja. En la segunda década de este siglo, tanto las instalaciones hospitalarias como los servicios de asistencia médica eran precarios y deficientes. La Revolución Mexicana fue un clamor popular que exigía la reivindicación de las clases desprotegidas, principalmente campesinos y obreros.

Los únicos antecedentes verdaderos de la legislación moderna sobre aseguramiento de los trabajadores y de sus familiares, se encuentran a principio de este siglo, en los últimos años de la época porfiriana: en diez disposiciones de rango estatal:

1. Ley de Accidentes de Trabajo del Estado de México o Ley Villada del 30 de Abril de 1904.
2. Ley de Accidentes de Trabajo de Nuevo León, o Ley Bernardo Reyes del 9 de Noviembre de 1906.
3. Decreto de Venustiano Carranza del 12 de Diciembre de 1912.
4. Ley de Accidentes de Trabajo del estado de Chihuahua de Salvador R. Mercado del 29 de Julio de 1913.
5. Decreto número 7 del coronel Manuel Pérez Romeo gobernador y comandante militar del estado de Veracruz, el 4 de Octubre de 1914 por el que se establece el descanso dominical para los dependientes del comercio y la industria.
6. Decreto de Manuel M. Diéguez del estado de Jalisco del 2 de Septiembre de 1914, en el que se establece el descanso dominical, el descanso obligatorio, las vacaciones y la jornada de trabajo en las tiendas de abarrotes y los almacenes de ropa.
7. Ley del Trabajo del estado de Jalisco de Manuel Aguirre Berlanga del 7 de Octubre de 1914 (misma que fue reformada el 20 de Diciembre de 1915).
8. Ley del Trabajo del estado e Veracruz de Cándido Aguilar, del 19 de Octubre de 1914.
9. Ley del Trabajo del estado de Yucatán de Salvador Alvarado, del 11 de Diciembre de 1915, que establecía el mutualismo, en apoyo a los trabajadores.
10. Ley sobre Accidentes de Trabajo del estado de Hidalgo del 25 de Diciembre de 1915.



Cabe mencionar que el IMSS en sus antecedentes solo reconoce dos legislaciones; la del estado de México de 1904 y la de Nuevo León de 1906.

Desde ahí se puede señalar un proceso de constante trabajo legislativo, desde la llegada de Emilio Portes Gil Presidente Provisional, donde dejan sin efectos las leyes locales del trabajo de 1904 a 1929, dictaminando que son de materia federal, de ahí también tenemos las leyes que surgieron después de la Constitución hasta antes de la primera Ley del Seguro Social:

1. El Código de Trabajo de Yucatán que trata de la Seguridad Social en 1918.
2. El proyecto de Ley del Trabajo para el Distrito Federal y territorios federales proponía el establecimiento de cajas de ahorro como ayuda para los obreros casados.
3. Puebla promulgó su Código de Trabajo el 14 de Noviembre de 1921.
4. Campeche publicó su Código de Trabajo el 30 de Noviembre de 1924.
5. Las Leyes de Trabajo de Tamaulipas y Veracruz de 1925.

Actualmente, los pilares fundamentales del sistema de pensiones en México son el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado (ISSSTE).

Aunque existen muchas formas de administrar la Seguridad Social, en México el medio de administración de ella es, principalmente, el Instituto Mexicano del Seguro Social cuya actividad durante casi 60 años por y para los mexicanos, ha merecido agradecimientos pero también crueles comentarios. Agradecimientos por cientos de miles de vidas salvadas, y críticas por recursos mal enfocados o desperdiciados que podrían aliviar las penurias de muchos mexicanos. De cualquier forma, la Seguridad Social es y debe ser una respuesta solidaria, un elemento de justicia y armonía social, un medio para lograr devenir en una mejor sociedad, en una más sana, más conciente de su destino y su responsabilidad para con las nuevas generaciones y su medio ambiente.

En 1925 se elabora la Ley de Pensiones Civiles y de Retiro y en 1943 se promulga la Ley del Seguro Social, en cumplimiento a lo estipulado en la Constitución. El Instituto Mexicano del Seguro Social nace el 31 de enero de 1943. En 1959 se presenta la Iniciativa de Ley que originó la creación en 1960 del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE) con la finalidad de proteger a todos aquellos trabajadores que presten sus servicios en los poderes Ejecutivo Federal, Legislativo Federal y Judicial Federal, así como los que estén integrados en el sector paraestatal, siempre que se encuentren incorporados por Ley o por un Acuerdo del Presidente de la República. En 1973 se aprueba una nueva Ley del Seguro Social, misma que estuvo vigente hasta 1997, contemplándose la inclusión de guarderías, el régimen voluntario y las prestaciones sociales.

En 1976 con la Ley del Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas, se crea el Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas, como organismo público descentralizado federal, con personalidad jurídica y patrimonio propio, donde se reglamentan las pensiones, entre otros aspectos.

En 1992 se crea el Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR) que llevó a fuertes modificaciones al sistema de pensiones de los trabajadores afiliados al IMSS. En diciembre de 1995 se decreta la Nueva Ley del Seguro Social que entra en vigor a partir de julio de 1997. Con base en ella, los

principales ramos de pensiones son los relativos a incapacidad permanente, total o parcial; invalidez; viudez; orfandad; y ascendencia. También con ello se da el primer paso hacia la privatización del seguro social en México.

#### **1.5.4.2. FUNDAMENTO CONSTITUCIONAL**

La Seguridad Social en México esta prevista en el Artículo 123 Constitucional, en el apartado “A” fracción XXIX y en el “B” fracción XI, que dicen lo siguiente:

Artículo 123: Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la Ley. El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A.- Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo:

XXIX.- Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares;

B.- Entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores:

XI.- La Seguridad Social se organizará conforme a las siguientes bases mínimas:

- a) Cubrirá los accidentes y enfermedades profesionales; las enfermedades no profesionales y maternidad; y la jubilación, la invalidez, vejez y muerte.
- b) En caso de accidente o enfermedad, se conservará el derecho al trabajo por el tiempo que determine la ley.
- c) Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un mes de descanso antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y de otros dos después del mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el periodo de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos. Además, disfrutarán de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayudas para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles.
- d) Los familiares de los trabajadores tendrán derecho a asistencia médica y medicinas, en los casos y en la proporción que determine la ley.
- e) Se establecerán centros para vacaciones y para recuperación, así como tiendas económicas para beneficio de los trabajadores y sus familiares.

Además, el Estado mediante las aportaciones que haga, establecerá un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de dichos trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos, crédito competitivo y suficiente para que adquieran en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas, o bien para construirlas, repararlas, mejorarlas o pagar pasivos adquiridos por estos conceptos. Las aportaciones que se hagan a dicho fondo serán entregadas al organismo encargado de la Seguridad Social regulándose en su Ley y en las que corresponda, la forma y el procedimiento conforme a los cuales se administrará el citado fondo y se otorgarán y adjudicarán los créditos respectivos.

Una vez observado su fundamento, se llegó a preocupar por la Seguridad Social, y se promulgó la Ley del Seguro Social diciendo en el título primero, disposiciones generales, capítulo único:

Artículo 2: La Seguridad Social tiene por finalidad garantizar el derecho a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, así como el otorgamiento de una pensión que, en su caso y previo cumplimiento de los requisitos legales, será garantizada por el Estado.

### **1.5.4.3. MARCO TEÓRICO DE LOS SISTEMAS DE SEGURIDAD SOCIAL**

El tema de la Seguridad Social, al igual que el de la Asistencia Social, se tratan dentro de la literatura económica como parte del denominado Bienestar Social, el cual cubre aspectos de inversión en capital humano, de distribución del ingreso, y de finanzas públicas, entre otros. La diferencia entre Asistencia y Seguridad Social, se determina básicamente por la naturaleza del servicio proporcionado y por su financiamiento. En el caso de la Asistencia Social, la responsabilidad recae principalmente sobre el Gobierno y se financia con recursos públicos. Regularmente los programas de ayuda se enfocan a grupos en extrema necesidad, procurando aliviar sus necesidades más apremiantes.

En general, los aspectos referentes a la producción y distribución del bien denominado “*Seguridad Social*”, estarán determinados en alguna medida por factores como:

- a) Grado de desarrollo de la economía
- b) Porcentaje de la población en pobreza extrema
- c) Grado de urbanización
- d) Participación de la fuerza laboral asalariada dentro del PIB
- e) Tamaño y composición de la economía informal
- f) Pirámide poblacional, así como su dinámica
- g) Aspectos sindicales
- h) Aspectos culturales
- i) Distribución del ingreso, y
- j) Finanzas Públicas.

Por lo anterior, resulta importante mantener en mente que las experiencias internacionales deben ser analizadas considerando integralmente los factores señalados, ya que en ocasiones algunas de estas características pueden ser condiciones necesarias, más no suficientes, para la posible implantación de los esquemas estudiados.

#### **1.5.4.4. FUNCIONES PRIMORDIALES Y PRINCIPIO DE EQUIVALENCIA**

La función primordial de la Seguridad Social es la de proporcionar salud y bienestar en general, lo que se hace mediante la cobertura de riesgos del trabajo, el cuidado de las enfermedades generales y maternidad, no sólo desde el punto de vista médico hospitalario sino de los ingresos que durante el tiempo de la enfermedad se dejan de percibir en el centro de trabajo. Es importante el destacar que entre las funciones de la Seguridad Social se encuentra el garantizar que el bienestar obtenido se mantenga en el tiempo, alineándose al concepto de previsión social, al proporcionar ingresos en el futuro como consecuencia de la pérdida de la capacidad de obtenerlos. Esto es especialmente importante en el caso de la vejez y por ello se diseñó desde un inicio un esquema de pensiones por vejez. Independientemente de la causa que provoque el pago, por pensión debe entenderse siempre un arreglo de pagos periódicos.

Cuando existe un arreglo de pagos periódicos se deben plantear inmediatamente dos cuestiones fundamentales: el monto de los pagos y la forma de financiar la obligación adquirida. En otras palabras, siempre debe establecerse un equilibrio entre los pagos prometidos y los recursos necesarios para poder cumplir con ellos. Expresado en forma diferente, el valor de los pagos esperados debe ser equivalente al monto de recursos con que se cuente para poder realizarlos. En términos legales se podría afirmar que los derechos y las obligaciones son equivalentes; obligaciones para la institución que se ha comprometido a pagar la pensión, y derecho (o beneficio) para la persona que recibirá los pagos en virtud del arreglo establecido ya sea en una ley, en un reglamento o en un convenio privado.

Desde otro punto de vista, pero deseando expresar lo mismo, se puede afirmar que para mantener el equilibrio de un esquema de pensiones es necesario que se cumpla con el llamado “Principio de Equivalencia” según el cual en cualquier arreglo, como el de pensiones (incluyendo las de vejez), el valor presente del flujo de pagos debe ser igual al valor de los fondos para afrontarlos. Observar en todo momento el principio de equivalencia es de vital importancia para mantener los sistemas en equilibrio financiero. Si este principio se llega a romper, se tendrá un esquema deficitario si es que el valor de las obligaciones es superior a los fondos constituidos y en contraposición será superavitario si los fondos son superiores a la obligación misma; en cualquiera de estos casos el equilibrio no se ha dado. En términos generales, cuando se tiene una visión de corto plazo sobre esquemas de pensiones se tiende a minimizar el valor de las obligaciones o a sobreestimar las capacidades de los fondos verdaderamente constituidos. Esto es lo que ha ocurrido con muchos esquemas, públicos y privados. Al no respetarse, por las razones que sean, el multicitado, principio de equivalencia, los esquemas de pensiones empiezan por representar una preocupación y pueden terminar en verdaderos problemas.

Como en forma lógica se desprende de estas aseveraciones, lo que lamentablemente es normal es que los esquemas de pensiones presenten posiciones deficitarias. Desde un punto de vista financiero y actuarial, el principio de equivalencia se define como la igualdad al momento de retiro o de inicio de pago de la pensión, que debe existir entre el fondo con el valor presente (actuarial) al mismo momento, lo cual se puede establecer mediante una sencilla fórmula:

$$\text{Valor del fondo al momento de retiro} = \text{Valor presente de los pagos de pensión.}$$

A manera de ejemplo podemos decir que, si el precio de la pensión fuera de \$ 150.00 (sobre ciertas bases de edad de retiro, demográficas y de tasa de interés o descuento), y la pensión fuera de \$ 5,000.00 al mes, el valor del fondo requerido para cumplir con la obligación de pagar \$ 5,000.00 mensuales en forma vitalicia, sería igual a  $\$ 150.00 \times \$ 5,000.00$ , o sea, \$ 750,000.00. En forma inversa, si tenemos un fondo al retiro y deseamos conocer cuánta pensión podríamos obtener de él, el proceso de cálculo sería dividir el fondo entre el factor actuarial de valor presente. Como ejemplo supóngase que se tiene un fondo al momento de retiro de \$ 2, 250,000.00, entonces la pensión que se puede obtener con ese fondo, en forma mensual vitalicia, sería el cociente entre \$ 2, 250,000.00 y 150, es decir, \$ 15,000.00. Nótese que en cada caso, ya sea que conozcamos la pensión y determinemos el capital requerido o bien que conozcamos el fondo y debamos calcular la pensión, el llamado principio de equivalencia se ha cumplido a una misma edad de retiro y sobre el mismo conjunto de bases demográficas y de tasa de interés o descuento.

Subrayemos que el entendimiento del principio de equivalencia es crucial para una adecuada comprensión de los diferentes esquemas de pensiones, nuevos o viejos, razón por la que se insiste en este principio. Como resulta evidente del ejemplo desarrollado, la “*constante*” utilizada para multiplicar la pensión y obtener así el capital requerido al retiro (mejor conocido como capital constitutivo o monto del fondo al retiro), o la “*constante*” para dividir el fondo y obtener con ello la pensión mensual, es la misma porque el factor actuarial no cambia, pero si la edad de retiro es distinta o simplemente se modifica alguna de las bases que determinan ese valor, los resultados cambiarán. Por esto es importante que una vez que se definan las bases se mantengan hasta que la evidencia sugiera que deban ser cambiadas. Estas bases se denominan hipótesis actuariales.

### **1.5.5. SEGURIDAD SOCIAL Y MODELOS DE BIENESTAR**

En la literatura existen dos grandes modelos de bienestar, el universal o beveridgeano y el ocupacional o bismarckiano. El primero considera los derechos básicos de bienestar para los ciudadanos, caracterizado en un acceso sin restricciones a políticas y servicios sociales, con financiamiento por vía impositiva. El segundo corresponde al principio distributivo de la Seguridad Social en el cual las prestaciones monetarias, principalmente pensiones, se perciben de acuerdo a las contribuciones realizadas. Por ejemplo, Suecia o Dinamarca pueden clasificarse dentro del modelo universalista, mientras que Alemania y Bélgica en el ocupacional; por su parte, Reino Unido, Holanda y Suiza pueden caracterizarse como mixtos.

Los estados de bienestar surgieron como mecanismos de protección para los asalariados. Sin embargo, en 1941 el Informe Beveridge proclamó el principio de cobertura universal de la Seguridad Social para todos los ciudadanos con cargo al presupuesto público financiado por los contribuyentes. Entre los servicios se contaba un servicio nacional de salud gratuito y universal.

Para determinar qué personas tienen acceso a los beneficios del sistema de Seguridad Social, hay que partir de la distinción entre prestaciones contributivas y no contributivas. Las prestaciones contributivas requieren previa cotización a la Seguridad Social. Las prestaciones no contributivas no exigen cotización y se financian con cargo al presupuesto del Estado.

La creciente tendencia hacia la liberalización económica, la mayor disciplina macroeconómica y fiscal, y la menor intervención del Estado, cuestionan tanto las bondades y la deseabilidad del estado de bienestar, como el alcance y amplitud de los sistemas de Seguridad Social. Dicho cuestionamiento señala que diversos esquemas de Seguridad Social generan incentivos perversos a los agentes económicos. Un ejemplo común es el seguro de desempleo que, de no estar bien acotado, puede alentar a las personas a permanecer sin empleo, sin esforzarse por lograr su

incorporación al mercado de trabajo. Por otro lado, *“la Seguridad Social interesa a la economía por lo menos en tres campos fundamentales: el macroeconómico, el de las distorsiones microeconómicas que introduce en los distintos mercados relacionados con ella, particularmente el del trabajo y el de la regulación de los sistemas de administración descentralizada de fondos de pensiones”*. Por su parte, los sistemas de pensiones están fuertemente influidos por la dinámica de la economía, mediante los salarios, la inflación, el empleo formal, la tasa de interés, entre otros. Por ejemplo, se considera que el sistema de pensiones de capitalización individual puede llevar a un aumento del ahorro agregado de la economía con una mayor disponibilidad de recursos domésticos para financiar la inversión productiva.

### **1.5.6. CONDICIONES NECESARIAS PARA UN SISTEMA NACIONAL DE PENSIONES**

En México existe una gran variedad de esquemas de pensiones y planes de ahorro complementario de la pensión. El universo abarca desde el sistema de pensiones de los trabajadores afiliados al IMSS hasta el sistema de ahorro complementario SAR 92, al que cotizan actualmente los trabajadores del Gobierno Federal. En este conjunto se deben incluir también los planes previsionales de los trabajadores de los gobiernos estatales, las universidades públicas del país, las empresas paraestatales (Petróleos Mexicanos, Comisión Federal de Electricidad y Compañía de Luz y Fuerza) y las Fuerzas Armadas, así como una amplia gama de planes privados que operan con base en los contratos colectivos y los planes personales provistos por compañías aseguradoras.

Estos esquemas de retiro conforman un universo heterogéneo y fragmentado que impide que los trabajadores que cambian de sector laboral puedan acumular derechos pensionarios de toda una vida de trabajo, debido a que en su mayoría, dichos planes tienen características diferentes en cuanto a los beneficios que otorgan y los requisitos que el trabajador debe cumplir para tener derecho a una pensión. La atomización de los planes de pensiones, organizados en su mayoría bajo esquemas de beneficios definidos, implica que los trabajadores pierden su derecho a obtener una pensión al cambiar de sector laboral, puesto que no alcanzan a cumplir los requisitos que exige un esquema en particular para obtener una pensión. Por ejemplo, si una persona cotizó 21 años en el IMSS antes de la reforma de 1997 y 9 años en el ISSSTE, no hubiera tenido derecho a pensión en ninguno de los dos sistemas, debido a la fragmentación del cumplimiento de requisitos. Esto a pesar de haber contribuido durante 30 años a ambos sistemas de pensiones. Es por ello importante establecer condiciones para conformar un Sistema Nacional de Pensiones que permita reconocer el esfuerzo laboral de los trabajadores, independientemente del sector o sectores en los que se hayan desempeñado, de manera que contribuya al bienestar social del país, al ofrecer un mejor ingreso a la población durante la vejez. La construcción de un Sistema Nacional de Pensiones depende de la conjugación de tres elementos:

- Acceso de los trabajadores a un esquema de ahorro para el retiro
- Viabilidad financiera de todos los planes de retiro existentes
- Portabilidad plena de derechos.

Por una parte, ofrecer el acceso de todos los trabajadores a algún esquema de pensiones es el primer paso para conformar un Sistema Nacional de Pensiones. En este sentido, como ya se mencionó, las reformas al SAR contemplan la incorporación al sistema de cuentas individuales administradas por las AFORES a trabajadores que no estén sujetos a una relación laboral, de manera que este segmento de la población cuente con un vehículo de ahorro seguro y eficiente, que le permita acumular recursos para obtener un ingreso cuando se vea precisado a abandonar el mercado laboral. Por la otra, la viabilidad financiera de los diferentes sistemas y planes previsionales es un elemento

fundamental para que el Sistema Nacional de Pensiones sea un verdadero soporte de bienestar para la población que llega a la vejez, o bien, para las familias que por accidentes o muerte, pierden su principal fuente de ingresos. El que los planes de pensiones sean viables financieramente, significa que se debe cuidar que exista una adecuada correspondencia entre los beneficios, las contribuciones y los requisitos exigidos. Cuando un plan previsional es viable financieramente, el trabajador tiene la certeza de que recibirá los beneficios pactados, de que el esfuerzo contributivo de su patrón o, en casos, del Gobierno y de él mismo, se verá recompensado en una pensión. Además, es socialmente deseable el equilibrio financiero y actuarial de los esquemas de retiro, ya que evitan la aparición de contingencias fiscales que deben ser cubiertas con cargo al erario público.

El desequilibrio financiero de los planes impide que los trabajadores que cambian de sector laboral puedan acumular sus derechos adquiridos, ya que, en ausencia de equilibrio actuarial, por ejemplo, el plan (Plan A) que debe transferir los derechos del trabajador que cambia hacia otro plan de pensiones (Plan B), no tiene los recursos para hacerlo. Al mismo tiempo, si el Plan A tiene un desequilibrio entre las aportaciones y los beneficios, el Plan B que recibe al trabajador no puede reconocer los años de trabajo anteriores, ya que este trabajador obtendría un subsidio injustificado, por haber cotizado en un plan con déficit actuarial. Es por ello que la viabilidad financiera de todos los planes y el equilibrio entre contribuciones, requisitos y beneficios, representan condiciones básicas para la conformación de un Sistema Nacional de Pensiones.

### **1.5.7. PORTABILIDAD**

El Sistema Nacional de Pensiones significa también portabilidad de derechos, la cual consta de tres elementos:

- Reconocer el cumplimiento de requisitos parciales cuando un trabajador cambia de un plan de pensiones a otro
- Cuantificar de forma justa y transparente de los derechos vinculados al grado de cumplimiento de requisitos en proporción al tiempo cotizado
- Transferir los derechos adquiridos de un plan a otro.

Para que la portabilidad sea factible es necesario que los requisitos para obtener una pensión sean de la misma naturaleza (edad y/o tiempo de cotización), que haya disponibilidad de recursos para liquidar las transferencias entre los sistemas y que exista una base de información eficiente de las cotizaciones del trabajador.

Otras características que son deseables, aunque no estrictamente necesarias para establecer un Sistema Nacional de Pensiones en el que haya portabilidad, son:

- Organización de los sistemas bajo el modelo de cuentas individuales.
- Establecimiento de requisitos similares para la jubilación (edad y antigüedad)
- Bases de contribución homogéneas (porcentajes y salarios base)
- Beneficios congruentes con el tiempo de cotización entre diferentes planes, especialmente cuando éstos son de beneficio definido.

Con la reforma al SAR se dio el primer paso para transitar hacia un Sistema Nacional de Pensiones, al permitir el acceso a todos los trabajadores al Sistema de Ahorro para el Retiro. Los siguientes pasos para construir un Sistema Nacional de Pensiones que mejore las condiciones de vida de la población en retiro son: ampliar la cobertura previsional, procurar la viabilidad financiera y el equilibrio actuarial del resto de los planes de pensiones y diseñar mecanismos que permitan la portabilidad de derechos.

### **1.5.8. ESQUEMAS DE PENSIONES**

Como las variables involucradas son el monto de la pensión o el monto del fondo (el factor de valor presente o factor actuarial se supone constante) se establecen dos tipos fundamentales de esquemas de pensiones: los que enfatizan la pensión o esquemas de beneficio definido, y los que acentúan el fondo, conocidos como esquemas de contribución definida. Ambos tipos de esquemas, los planes de beneficio definido (BD) o los planes de contribución definida (CD) deben cumplir de cualquier forma con el principio de equivalencia. Tradicionalmente, es decir en la Ley de 1973 del Seguro Social, las pensiones correspondían a esquemas de beneficio definido; en otras palabras, esa ley establecía claramente la forma en que se determinaba la pensión (aunque probablemente en forma complicada). En suma, la Ley de 1973 contenía esquemas de beneficio definido. Son los esquemas de beneficio definido, donde lo que queda por determinar es el fondo necesario para afrontar las obligaciones (o por constituir), se tiene que si ese fondo no es suficiente, el administrador (el Estado en el caso de la Seguridad Social) es quien debe cubrir el déficit, pero si existiera superávit podría disponerse de éste para reducir sus costos o aumentar los beneficios. En palabras muy sencillas, en un esquema de beneficio definido el costo es variable.

Por su parte, en los esquemas de contribución definida, dado que el fondo es el que se puede conocer, lo que se debe determinar es el monto de la pensión que se puede obtener con ese fondo. Si éste es pequeño, debido a que está constituido por pocas contribuciones o ganó bajas tasas de rendimientos, la pensión será más pequeña con respecto a lo estimado, por lo que el costo es cubierto por el trabajador, pero si el fondo fuera muy grande, es ese mismo trabajador quien podrá gozar de una mejor pensión. En otros términos, en un esquema de contribución definida el beneficio es variable. No obstante, en cualquier caso los planes de beneficio definido (y costo variable) o de contribución definida (y beneficio variable) deben cumplir de cualquier forma con el principio de equivalencia. En consecuencia, cabe preguntarse, ¿cuáles pueden ser las diferencias que lleven a preferir un esquema sobre el otro?, cuestión a la que se responde considerando que dichas diferencias existen en casos particulares. En un esquema de contribución definida como el establecido en la ley, si la edad es cercana a la de retiro, no existirá tiempo suficiente para la acumulación de recursos y entonces la pensión a recibir será muy pequeña por el poco tiempo esperado de capitalización. En este mismo caso, los esquemas de beneficio definido pueden otorgar pensiones superiores, pero a cambio de un costo más elevado. Por otro lado, si la edad actual está muy alejada de la edad de retiro, los esquemas de beneficio definido otorgarán el mismo monto pero cada año será necesario alimentar los fondos con menos recursos. En el caso de esquemas de contribución definida, cuando la edad actual está alejada de la de retiro, la simple acumulación de rendimientos durante largos periodos propicia que el fondo sea mayor y que en consecuencia la pensión derivada de un fondo así, también sea mayor.

En igualdad de circunstancias, para una misma persona y en una misma fecha, los dos tipos de esquemas pueden producir los mismos resultados de pensión. La pregunta ahora podría ser la siguiente: ¿es factible combinar los dos tipos de esquemas de pensiones?, la respuesta es afirmativa y por supuesto el resultado sería un esquema nuevo de pensión. En la práctica, el análisis demográfico o estudios similares son los que pueden arrojar información útil para decidir la selección o adopción de



un esquema de beneficio definido, de contribución definida o una combinación de ambos, pero de cualquier forma lo importante es que el horizonte de manejo de esquemas y otorgamiento de pensiones se puede abrir para satisfacer mejor las necesidades. La preocupación por encontrar nuevas formas de otorgamiento de pensiones deriva del hecho de que las reformas de la Seguridad Social vigentes a partir de 1997, para las generaciones que exclusivamente tengan el derecho al nuevo esquema, proporcionarán beneficios menores a los establecidos en la ley de 1973 en condiciones similares de relativamente pocos años de cotización. Como ejemplo basta citar que si un sujeto cotizara 30 años en el anterior sistema y en el nuevo y en ambos casos sobre una base de 10 salarios mínimos, el sistema basado en la ley de 1973 le proporcionaría una tasa de reemplazo o sustitución del sueldo equivalente aproximadamente al 60 por ciento de su último salario, mientras que la aplicación de la ley de 1997, la tasa de reemplazo o sustitución sería aproximadamente igual al 30 por ciento del último salario, escasamente la mitad de pensión lograda en el viejo sistema.

Si en el futuro los montos de pensión se redujeran por parte de la Seguridad Social, resultaría importante crear y establecer mecanismos para que los particulares, ejerciendo su libertad absoluta, puedan encontrar la forma de resarcir o llevar los montos de pensiones hasta niveles que permitan considerar a éstas como verdaderas “*pensiones dignas*” o en términos menos elegantes pero efectivos, pensiones suficientes.

## **1.6. LOS SISTEMAS DE PENSIONES**

Dentro de la Seguridad Social, las pensiones, junto con los servicios de salud, ocupan un lugar predominante, tanto por su importancia en el objetivo de mantener y mejorar las condiciones de vida de las personas, como por su magnitud en el gasto en Seguridad Social. Es de singular importancia mencionar que los sistemas de pensiones tienen como propósito que los trabajadores tengan, al momento del retiro, recursos que les permitan alcanzar cierto nivel de consumo. El retiro puede darse por invalidez, vejez o cesantía en edad avanzada. Los planes, generalmente, también protegen a los dependientes económicos del trabajador en caso de que éste muera. Las pensiones están estructuradas en tres pilares: régimen público vinculado a los ingresos, régimen profesional privado y fondo de pensiones de jubilación individual.

Los planes de pensiones pueden clasificarse según el proveedor del servicio o bien según los beneficios. En el primer caso, los planes se dividen en públicos o privados (por medio de la empresa o bien a título personal). En cuanto al tipo de beneficio los planes se dividen en dos grandes tipos: los de beneficio definido (BD) y los de contribución definida (CD). Ambos pueden combinarse para obtener esquemas mixtos.

### **1.6.1. ESQUEMA DE BENEFICIO DEFINIDO**

En el esquema de beneficio definido se tiene el derecho a una pensión al momento de retiro con un monto que es definido al inicio del plan y se determina en base a ciertos criterios como puede ser el promedio del salario del trabajador durante un cierto número de años. Estos planes pueden estar fondeados, subfondeados o sobrefondeados dependiendo de la razón del valor presente de los pasivos y los activos. En cada caso, el administrador deberá tomar las medidas necesarias para cumplir con las obligaciones a las que se comprometió. Dentro de los sistemas de beneficio definido se considera frecuentemente el sistema de reparto, en el cual las contribuciones de los trabajadores activos se utilizan para financiar el pago presente de pensiones. Los esquemas de beneficio definido son altamente sensibles a la dinámica poblacional. Por ejemplo, la disminución de la relación de trabajadores activos a jubilados, el envejecimiento de la población, entre otros, ponen en riesgo la viabilidad del sistema.

## **1.6.2. ESQUEMA DE CONTRIBUCIÓN DEFINIDA**

Los esquemas de contribución definida establecen las contribuciones que deberán hacer los agentes involucrados (trabajador y/o patrón y/o gobierno, según el tipo de pensión). Los beneficios dependen de los recursos acumulados en forma individual, por lo que estos esquemas están siempre fondeados. Los sistemas mixtos son una combinación de ambos esquemas, por ejemplo, al establecer un nivel mínimo de pensión, que equivale a un BD mínimo, independientemente del nivel de ahorro acumulado por el trabajador. Por su parte, los esquemas de CD son sensibles a la estabilidad macroeconómica y a la diversificación de riesgos, de forma que periodos de problemas en la economía reducen el rendimiento de las cuentas y pueden ocasionar menores pensiones a una determinada generación.

En el caso de los esquemas de BD, estas diferencias, en teoría, serían compensadas por el Estado. Por otro lado, los esquemas de CD se asocian con altos costos de administración por la posibilidad de cambios de una administradora a otra y la regulación asociada tanto a las administradoras de los fondos, como a los mercados de rentas vitalicias. Está también el problema del tipo de instrumentos en que deben invertirse los fondos, que proporcionen altos rendimientos con bajos riesgos. Como puede verse, cada uno de estos esquemas presenta problemas estructurales relacionados con su propio diseño.

El plan de pensiones utilizado varía en cada país y se pueden encontrar todo tipo de combinaciones. Por ejemplo, 11 países han reformado su sistema en Latinoamérica, 4 en Europa y 2 en Asia. En estos últimos se ha pasado de esquemas de BD a esquemas mixtos en los que el mayor peso recae en el pilar de CD. En Latinoamérica la primera reforma se dio en Chile en 1981 manteniendo el sistema de reparto administrado por el Estado nacional y agregando un sistema de capitalización, reglamentado por el estado y administrado por empresas privadas.

Algunos puntos importantes a mencionar en el esquema de contribución definida, son los siguientes:

- El trabajador tiene plena propiedad de los recursos.
- El trabajador puede disponer de los recursos acumulados en su cuenta en caso de no cumplir los requisitos para obtener una pensión.
- Pueden ser completamente portables, es decir, que un trabajador que labora en distintos sectores puede acumular su ahorro a lo largo de toda su vida laboral y moverse de un sistema a otro.
- Se generan redistribuciones de riqueza entre generaciones, lo que no necesariamente es equitativo para los trabajadores, especialmente para los de menor salario.
- Los beneficios equivalen a lo ahorrado más los rendimientos generados, por lo que reconocen la carrera laboral de los trabajadores y no existen inequidades entre distintas generaciones.
- Mantienen su equilibrio y viabilidad financiera ante cualquier transición demográfica.
- Las transferencias del Estado para apoyar a los trabajadores de menores ingresos pueden realizarse sin efectos negativos en el mercado laboral, a través de una pensión mínima

garantizada o pensiones directas, dando la opción a los trabajadores de afiliarse a uno u otro régimen.

Para una muestra, vale mencionar que sólo países como Hungría, México, Polonia e Inglaterra han reemplazado sus principales sistemas por esquemas fondeados. La evidencia internacional muestra que cada vez más países optan por sistemas de CD completamente fondeados. Como se señaló, los sistemas de pensiones basados en reparto presentan una problemática inherente a su diseño, por lo que sus dificultades son similares independientemente del país. Así, los efectos de la transición demográfica y el consecuente cambio en la relación cotizantes-pensionados tarde o temprano los conduce a replantearse la viabilidad de sus sistemas de pensiones. No hay que perder de vista que las reformas a los sistemas de pensiones se enfrentan también a presiones de carácter político, ya sea de sindicatos, partidos políticos, grupos empresariales u otros grupos cuyos intereses estén involucrados.

### **1.6.2.1. LOS FONDOS DE PENSIONES DE CONTRIBUCIONES DEFINIDAS**

Un fondo de pensiones de contribuciones definidas asocia beneficios a aportaciones, por lo que elimina por completo cualquier elemento redistributivo del ingreso. La participación gubernamental debe jugar un papel complementario en estos fondos. Se puede asociar a una aportación complementaria a los recursos del trabajador y/o a garantizar una pensión mínima al momento del retiro, bajo requisitos previamente establecidos.

La supervisión y el control de estos fondos son funciones que también se asocian a las autoridades, vigilando los intereses de los trabajadores. En estos fondos, cada trabajador recibe exclusivamente los recursos que haya aportado más sus rendimientos. Debido a lo anterior, se recomienda que estos recursos sean manejados por entidades privadas, las cuales cuentan con mayor calificación para maximizar el rendimiento de estos recursos. De acuerdo a un estudio del Banco Mundial, los países latinoamericanos poseen en general un elevado porcentaje de su fuerza laboral en el sector informal de la economía, el cual supera en promedio el 40 por ciento. En los extremos se encuentran Guatemala con el 65 por ciento y Uruguay con el 15 por ciento. Por otra parte, si los trabajadores ahora perciben esta contribución como un ingreso por sus servicios, y no como un impuesto, tendrán un incentivo para sustituir ocio por trabajo. Adicionalmente, los trabajadores en edad madura podrán ahora retirarse más pronto, liberando plazas de trabajo que pueden ser ocupadas por trabajadores desocupados, ayudando así a reducir la tasa de desempleo abierto.

### **1.6.2.3. IMPACTO EN LA DISTRIBUCIÓN DEL INGRESO**

Los fondos de aportaciones definidas, a diferencia de los de “*Pay as you go*” (PAYG), no tienen elementos redistributivos del ingreso. Cada trabajador recibe exclusivamente sus recursos ahorrados, más los rendimientos correspondientes, como en cualquier cuenta de ahorro o de inversión. Sin embargo, a través de aportaciones gubernamentales a las cuentas individuales de los trabajadores o mediante el otorgamiento de pensiones mínimas garantizadas, provenientes de fondos generales, el Gobierno puede introducir elementos redistributivos a estos fondos de ahorro. En estos casos la redistribución del ingreso será entre coetáneos, ya que todos los contribuyentes, sin importar edad, estaremos contribuyendo al gasto público destinando a la aportación social y a pensiones complementarias.

#### 1.6.2.4. IMPACTO EN EL AHORRO INTERNO

A diferencia de los fondos de pensiones de PAYG, cuyo establecimiento conduce a una reducción en el nivel del ahorro interno en la economía, los fondos de pensiones de contribuciones definidas pueden coadyuvar al incremento del ahorro doméstico total. En último caso, si el resultado final no conduce a un incremento del ahorro interno total, existe la presunción de que un fondo de esta naturaleza al menos no lo reducirá. Para determinar el impacto final que tendrá un fondo de contribuciones definidas en el nivel de ahorro de la economía, es preciso tomar en consideración los siguientes factores:

- a) Si dicho fondo sustituye a uno de PAYG o si arranca de cero
- b) En el primer caso, que es el más común, determinar el pasivo actuarial del sistema que sustituye
- c) Determinar la forma de documentación y de pago de dicho pasivo
- d) Determinar el impacto en el déficit gubernamental. (Si el Gobierno reduce gasto, reduce superávit, o incrementa ingresos y/o deuda para hacer frente a este pasivo)
- e) Comparar las contribuciones del esquema nuevo versus el antiguo, y
- f) Dado que el nuevo esquema se percibe como un ahorro personal y no como un impuesto, determinar si el trabajador no disminuye su nivel anterior de ahorro.

Este último punto es quizá el más difícil de identificar, ya que sería necesario contar con información desagregada de los hábitos de ahorro de la población, incluso a nivel informal, (tandas, dinero bajo el colchón, etc.) para poder determinar el impacto del nuevo esquema de pensiones en el ahorro personal. Lo que podemos asegurar es que si el fondo de contribuciones definidas sustituye al de PAYG, la sola eliminación del sesgo que introdujo la “riqueza de la Seguridad Social”, restablecerá el nivel de consumo anterior, recuperando el ahorro interno perdido. Sin embargo, en la práctica, los fondos de contribuciones definidas no eliminan los beneficios del anterior sistema, sino que los reconocen y hasta documentan, por lo que solo para los nuevos trabajadores se eliminaría este sesgo en favor del consumo. Otro punto medular que incide de manera fundamental en el resultado final, lo representa el mecanismo de pago que se adopte para financiar la transición. En este punto se presentan decisiones que afectan la distribución intergeneracional del ingreso. Los modelos denominados de “Empalme Generacional” (OLG por sus siglas en inglés), alcanzan conclusiones que difieren en función de los supuestos utilizados; la evidencia empírica al respecto no es del todo concluyente. En países como Indonesia, Singapur, Tailandia y Malasia, con esquemas de pensiones de contribuciones definidas, completamente fondeados, no existe evidencia empírica que estos hayan incrementado la tasa de ahorro interno.

#### 1.6.3. FONDOS DE PENSIONES DEL TIPO PAYG

La mayoría de los fondos de pensiones de naturaleza pública actualmente en operación, están financiados bajo esquemas de PAYG, o de beneficios definidos, los cuales distribuyen sus costos de manera intergeneracional. Los trabajadores activos financian los costos de las pensiones en curso de pago, y no existe una asociación directa entre aportaciones y beneficios. Cuando la población pensionada es reducida, la contribución para financiar las pensiones representa una carga relativamente ligera. A medida que la población madura y envejece, la situación se va modificando de

manera adversa, incrementando los pagos de pensiones, y por ende la carga financiera para los trabajadores activos. Debido a lo anterior, es común que en las etapas iniciales de estos fondos se otorguen beneficios generosos, superando ampliamente el valor presente neto de las contribuciones.

Desde el punto de vista político, existe una tendencia en casi todos los países del mundo en adoptar políticas con beneficios de corto y mediano plazos. Esa situación favorece la adopción de este tipo de esquemas, no obstante los costos e inconvenientes que pudieran presentarse en el largo plazo. En este tipo de seguros, la carga financiera para los trabajadores activos la determinan la tasa de reemplazo y el cociente de dependencia. La tasa de reemplazo, definida como el porcentaje que del último salario representa la pensión otorgada, mientras que el cociente de dependencia se define como la razón del número de pensionados entre los trabajadores activos.

### **1.6.3.1. IMPACTO MACROECONÓMICO DE LOS FONDOS PAYG**

La principal variable macroeconómica que se ve afectada con los esquemas de pensiones del tipo PAYG, es el ahorro interno. Este puede ser generado dentro del sector público o del sector privado. En este último caso, puede provenir de ahorro personal o de ahorro de las empresas. Desde el punto de vista del ahorro personal, cuando se introduce un esquema de pensiones del tipo PAYG, la expectativa de un beneficio neto final da lugar a un incremento en la riqueza de los trabajadores, (en términos de valor presente). Teóricamente, este efecto riqueza, debe conducir a un incremento en su nivel de consumo. En el caso de trabajadores con ahorro positivo, el mayor consumo será financiado con una reducción del ahorro corriente. Para trabajadores sin ahorro, el incremento en el consumo deberá provenir de un mayor endeudamiento, por lo que en la práctica este incremento está condicionado a la existencia de un mercado crediticio que permita este mayor consumo.

En cuanto al ahorro empresarial, se tiene que éste proviene fundamentalmente de la generación de utilidades y que está estrechamente vinculado a las necesidades de crecimiento de la industria. En este caso, el efecto final es indeterminado, ya que por una parte el mayor consumo presente de los trabajadores puede generar mayores utilidades en el corto plazo, pero el menor ahorro limitará las posibilidades de crecimiento económico de mediano y largo plazo. Un menor crecimiento reduce las necesidades de inversión y de ahorro. Por otra parte, si las contribuciones para este nuevo seguro se incorporan a la nómina como costo adicional, el resultado será el de un desplazamiento de la curva de costo marginal (oferta) que desplazará el equilibrio a un mayor precio y a una menor cantidad, haciendo más incierto el resultado final. En cuanto al ahorro público, un fondo de pensiones del tipo PAYG debe ser neutral. En este sentido, la operación del fondo no reportará saldo alguno, es decir, los ingresos serán iguales a los egresos, dejando inalterado el balance presupuestal.

Consolidando lo anterior, se puede concluir que la introducción de un fondo de pensiones del tipo PAYG conduce a una reducción en el ahorro interno del país. Esta reducción provendrá fundamentalmente de un menor ahorro personal de los trabajadores, y por ende, reduce las posibilidades de crecimiento económico de mediano y largo plazo. En cuanto a la distribución del ingreso, este tipo de fondos poseen un fuerte componente redistributivo, principalmente intergeneracional, donde las generaciones de jóvenes redistribuyen ingreso en favor de las generaciones maduras, vía un mayor valor presente de los beneficios versus las aportaciones.

### **1.6.3.2. LOS FONDOS DE PENSIONES PAYG EN EL MUNDO**

No obstante los efectos macroeconómicos adversos que tienen los fondos de pensiones del tipo PAYG, un gran número de países tienen en operación fondos de pensiones de este tipo. En casi todos ellos, existen fondos de pensiones privados que complementan a los fondos públicos, generalmente a cargo de empresas medianas y grandes, así como fondos individuales de ahorro. Todos los países de la Comunidad Económica Europea, a excepción de Irlanda, erogan la mayor parte de su gasto en Seguridad Social en el rubro de pensiones de vejez. En el caso de Grecia, este rubro absorbe el 55.7 por ciento del referido gasto, mientras que en Irlanda solo el 21.9 por ciento.

Estos países, en promedio, erogan un 28.2 por ciento de su Producto Interno Bruto en beneficios de Seguridad Social. El menor cociente lo presenta Grecia (15.5 por ciento), mientras que en Suecia se registra la mayor participación (39.7 por ciento). En los países de esta comunidad, y en general en casi la totalidad de los países industrializados, la proporción de población con 60 años y más es considerable, ya que en promedio representan más del 30 por ciento de la población total. En países menos desarrollados, como los Latinoamericanos, esta población representa menos del 6 por ciento del total. Lo anterior, aunado a una limitada cobertura de la Seguridad Social, condiciona que en estos países, los gastos públicos en esta materia, en promedio, alcancen solo un 2.5 por ciento como proporción del PIB. En los países desarrollados, la proporción de los gastos destinados a la Seguridad Social supera el 35 por ciento del gasto público total, mientras que en los países latinoamericanos esta proporción se encuentra por debajo del 10 por ciento. Los países que operan sus fondos de retiro bajo bases de PAYG, están enfrentando actualmente crecientes presiones para transformarlos a planes individuales de contribuciones definidas, completamente fondeados. Sin embargo, un fuerte obstáculo consiste en que se debe reconocer el pasivo generado por el actual sistema. En términos brutos, en países como Italia y Francia, este pasivo llega a representar más de 5 veces su Producto Interno Bruto (PIB).<sup>9</sup>

La deuda neta de los fondos de pensiones se adiciona a la deuda pública explícita para obtener la deuda total, la cual se presenta de la siguiente forma:

- En 1950, por cada pensionado en Estados Unidos se registraban 16 trabajadores activos pagando Seguridad Social, mientras que en 1997 esta cifra se ha reducido a solo 3.3, y se estima que para el año 2025 la relación será de solo 2 a 1. A 62 años de su creación, de un impuesto original del 2 por ciento sobre un ingreso máximo gravable de \$300 dólares anuales, las aportaciones a este seguro han crecido hasta alcanzar un 12.4 por ciento con salario tope de \$65,400 dólares al año, lo que representa un incremento de 30 veces la contribución original, en dólares constantes, para quienes se encuentran en el máximo ingreso gravable.<sup>10</sup>

En el caso de los Estados Unidos, paralelamente se han instrumentado planes privados de ahorro para el retiro con estímulo fiscal, como el de los planes 401k, que proporcionan tanto al patrón como al empleado una deducción fiscal por los fondos depositados. En estos planes el tratamiento fiscal favorable solo se recibe si la mayor parte de los trabajadores con menores ingresos participa en el ahorro, por lo que existen incentivos para estimular e incluso subsidiar esta participación.

---

<sup>9</sup> Consejo de la Unión Europea (2003); Informe Conjunto de la Comisión y el Consejo sobre la Adecuación y la Viabilidad de las Pensiones. Bruselas.

<sup>10</sup> Patricia L. Scahill, Steven F. McKay (2004); Introduction to Retirement Income Security Systems. Society of Actuaries.

**1.6.4. PLANES DE CONTRIBUCIÓN DEFINIDA VERSUS PLANES DE BENEFICIO DEFINIDO**

<b>CONTRIBUCIÓN DEFINIDA VERSUS APORTACIÓN DEFINIDA.</b>		
<b>CONTRIBUCIÓN DEFINIDA</b>		<b>BENEFICIO DEFINIDO</b>
El empleado asume el riesgo de inversión.	<b>RIESGO DE INVERSIÓN</b>	La empresa asume el riesgo de inversión.
Se necesita suficiencia en el nivel de contribuciones y un buen rendimiento de inversión para tener excelentes beneficios	<b>SUFICIENCIA DE BENEFICIO</b>	Los beneficios son logrados si el empleado tiene suficiente años cotizando, o un buen nivel de cotización, incluso si la participación se comienza tardíamente.
El beneficio no es conocido y va acorde con las contribuciones individuales. Se puede empezar a contribuir tardíamente.		Gran flexibilidad para pasar a un plan de beneficio definido.
La suficiencia se puede poner en peligro si los ingresos del empleado aumentan más rápido que la tasa de rentabilidad de la reserva.		El rendimiento de la inversión tiene efecto indirecto sobre el nivel de beneficios en la percepción de los planes de carrera salarial y para los incrementos ha doc en las pensiones.
El problema principal es la capacidad limitada para mejorar beneficios por servicios anteriores.		No existen beneficios para quienes cambian frecuentemente de trabajo.
El beneficio es directamente afectado por el rendimiento de inversión.		
Bastante fácil comprender si el estado de cuenta está bien diseñado.	<b>ENTENDIMIENTO DEL VALOR</b>	Difícil para la mayoría de los empleados entenderlo hasta cerca del retiro, cuando ellos pueden relacionarlo con las expectativas de sus necesidades.
El valor percibido es alto desde que el empleado ve exactamente que la compañía está contribuyendo y conoce el valor acumulado de las contribuciones.		El valor percibido es bajo puesto que no es conocido, dado que los empleados no esperan quedarse hasta el retiro y porque el valor es menor a edades más jóvenes.
Difícil de explicar a aquellos		Más necesidad de tener

que se encuentran cerca de la jubilación, el cómo van a recibir su pensión después de jubilarse.		comunicación.
Mismo valor para dos empleados con mismos ingresos, a pesar de la edad o sexo (hasta que logren la anualidad).	<b>IGUALDAD</b>	El valor de beneficios aumenta con la edad, especialmente si el empleado se queda hasta la edad elegible para beneficios jubilatorios inmediatos.
El mismo valor para un empleado que se va antes del retiro a uno que permanece hasta la jubilación.		Las contribuciones son más altas para empleados de sexo femenino debido a que tienen mayor esperanza de vida.
		Los beneficios para las terminaciones tempranas pueden ser subsidiados por la empresa, dando más beneficios que el equivalente actuarial.

## 1.6.5. PLANES DE BENEFICIO DEFINIDO

### 1.6.5.1. FÓRMULAS DE BENEFICIO

En este tipo de planes el beneficio se establece por adelantado mediante una fórmula y las contribuciones del patrón tienen un tratamiento variable. La fórmula puede proveer beneficios fijos o puede ser una cantidad que varía después del retiro en base a algunos estándares o índices fijos. Las fórmulas se clasifican en:

- a) **Beneficio unitario:** Una unidad de beneficio se acredita por cada año de servicio, ésta puede ser expresada como un porcentaje sobre la compensación (procedimiento usual) o bien por una cantidad fija. Cuando el plan hace referencia al crédito unitario, el plan debe contemplar claramente que parte de la compensación será incluida como salario base. Después de definir los alcances de la compensación, se debe decidir cuántos beneficios se acreditan cada año y en base a que:
- Compensación ganada durante un año (fórmula de carrera salarial)
  - Promedio de las compensaciones recibidas en un determinado número de años previos al retiro
  - Fórmula de promedio final: Se basa en las compensaciones durante un periodo específico. Esta fórmula puede ser modificada usando años consecutivos cuando su sueldo haya sido mayor, o bien, usar los m-años más altos de los últimos n-años. En esta fórmula, la cantidad anual de beneficio acreditado se conoce hasta que el empleado alcanza la edad normal de retiro.



- b) Planes de beneficio fijo (Flat Benefit):** Estos planes tienen la filosofía de que más allá de un mínimo de periodo de servicios, los beneficios al retiro no deben estar relacionados con los años de servicio. Este tipo de fórmulas pueden proveer un beneficio al retiro igual a un porcentaje específico, sin considerar los años de servicio. Otro tipo de fórmula con beneficio fijo ignora las diferencias entre compensación y años de servicio, y proporciona un beneficio fijo a todos los empleados que satisfacen un periodo mínimo de años de servicio, por lo común 15 o 20 años. Sin embargo, es importante mencionar que si la compañía desea ofrecer pensiones al retiro anticipado o al menos disminuir los años en exceso a la edad normal de retiro, se deben reducir las tasas de reemplazo después de un periodo específico.

## **BENEFICIOS MÍNIMOS**

Es común que los beneficios acreditados no sean menores a una cantidad específica. Algunos planes cuyos beneficios están basados en compensaciones de carrera salarial promedio otorgan un beneficio mínimo que es expresado como un porcentaje de una compensación final o una compensación a una fecha específica.

En cuanto al tiempo de pago existen tres formas de realizarlo, ya sea a la edad normal de retiro, retiro anticipado o retiro diferido, aunado a que puede ser pagado en forma de anualidades conjuntas, anualidades garantizadas, installment refund annuity (pagan hasta que se llega al monto equivalente), o ya sea beneficios para los sobrevivientes (survivor income benefits). Asociado a lo anterior se tienen beneficios adicionales como pensión por muerte, pago único a la muerte, retribución de aportaciones, beneficios por invalidez, cesantía en edad avanzada.

### **1.6.5.2. PLANES DE CONTRIBUCIÓN DEFINIDA**

Este tipo de planes proporcionan una cuenta individual para cada participante y basan sus beneficios solamente en las cantidades que se aporten y sobre cualquier gasto, rendimiento o pérdida que se registre. Si un participante deja de laborar antes de que adquiera los beneficios, su balance de cuenta se perderá y será utilizada para reducir futuras contribuciones del patrón o para incrementar las cuentas de otros participantes. Los principales planes de contribución definida son:

- a) Profit-sharing plans.
- b) Money purchase pension plans.
  - Traditional Money purchase plans.
  - Target benefit plans.
  - Thrift plans (semejante a los profit sharing plans).
- c) 401 cash or deferred arrangements plans
- d) Thrift and saving plans.
- e) Stock bonus plans
  - Traditional plans.
  - Employee stock ownership plans.

## PROFIT-SHARING PLANS

Un “*profit-sharing plan*” es establecido y sostenido por el patrón para proporcionar participación de sus ganancias obtenidas por los empleados o sus beneficiarios. El plan debe proveer una fórmula predeterminada para las contribuciones realizadas entre los participantes y para distribuir los fondos acumulados por el plan después de un número de años en donde se puede dar la ocurrencia de despidos, enfermedades, invalidez o muerte. Se tienen dos tipos de estos planes:

- a) Cash profit sharing: Es una forma actual de compensación que proporciona un incentivo directo a la productividad, más comúnmente conocido como programa de bonos.
- b) Deferred profit sharing: Este se ajusta a la clasificación de activos o acumulación de capital en las compañías.

En cuanto a su diseño se deben tener algunas consideraciones como lo es que deben de proveer una fórmula para determinar las aportaciones y sus beneficios pueden ligarse a los obtenidos en la Seguridad Social, además deben de ser no discriminatorios y están sujetos a estados de pérdidas y ganancias.

En cuanto a las aportaciones, éstas son hechas en su totalidad por el patrón, aunque se permiten aportaciones voluntarias y la fórmula de las aportaciones puede estar sujeta a modificaciones de acuerdo a la situación de la compañía.

## MONEY PURCHASE PENSION PLANS

La principal diferencia con los profit-sharing plans, es que en los actuales se debe hacer una aportación fija.

### DISEÑO

- La fórmula consiste en un porcentaje fijo sobre las compensaciones.
- En los *target benefit plans* las aportaciones son hechas basadas en un objetivo fijo.
- La fórmula se basa en base a los beneficios que se definan.
- La compañía todavía sostiene el riesgo de inversión.
- En el establecimiento del plan el patrón está de acuerdo en cambiar las contribuciones cada año para cada empleado elegible.
- El plan requiere que los empleados hagan contribuciones en orden de participación.
- El plan permite hacer contribuciones voluntarias.
- Las contribuciones de patrón y empleado son transferidas a una compañía de seguros bajo el esquema de anualidad.

En cuanto a las aportaciones la compañía se encarga de realizarlas, ya sean mensuales, bimestrales, anuales, etc.

## **TARGET BENEFIT PLAN**

Un *Target Benefit* plan tiene algunas características de un plan de beneficio definido pero es en realidad un plan de contribución definida. Este plan tiene una fórmula como un plan de beneficio definido, la cuál es usada para determinar un “*Target benefit*”. Cuando el plan es establecido, la proyección del “*Target benefit*” en edad normal de retiro es determinada para cada participante, asumiendo que sigue trabajando sin cambios en la compensación. El nivel de contribución anual necesitado para fondar el “*Target benefit*” de cada participante es colocado en una cuenta individual para cada participante y una vez realizada la contribución el plan opera como cualquier otro plan de contribución definida. En el momento del retiro la cuenta individual puede ser pagada con una distribución “*lump sum*” o como una anualidad. En el caso de las anualidades el beneficio obtenido puede ser menor o mayor al originalmente calculado dependiendo de los factores actuariales asumidos para determinar las contribuciones.

El plan “*Target benefit*” tiene la más simple operación de los planes tradicionales, puesto que no se requiere de valuaciones actuariales o reportes. Las contribuciones son determinadas multiplicando el beneficio por el factor en el plan, que varía dependiendo de la edad. Los beneficios pueden aproximarse a aquellos que se proveen bajo un esquema de beneficio definido con una fórmula de beneficio basada en compensaciones por años de servicio.

## **401 (K) CASH OR DEFERRED ARRANGEMENT PLANS**

- Empleados jóvenes con remuneraciones limitadas y más pesadas responsabilidades familiares tienden a preferir un “*deferred contribution plan*”.
- Forman parte de “*profit sharing plans*” o “*stock bonus plans*”.
- Las necesidades y preferencias pueden alcanzarse mediante un “*profit-sharing plan*” que permita al empleado la opción de tomar efectivo o considerar los activos de una compañía. A este tipo de planes se les denomina CODA (Cash Or Deferred Arrangement) ó 401 k plans.

Para este tipo de planes se tienen algunas ventajas como lo son que existe un ahorro disciplinado puesto que se aplica por nómina y los fondos pueden ganar tasas atractivas.

## **STOCK BONUS PLANS**

Los beneficios son similares a los ofrecidos por un “*profit sharing plan*”, excepto que los beneficios se distribuyen en acciones de la compañía. En cuanto a las aportaciones, la fórmula se basa en un porcentaje fijo sobre la nómina o se requiere una aportación de cierto porcentaje, con un límite inferior de n-dólares.

## **EMPLOYEE STOCK OWNERSHIP PLAN (ESOP)**

Describe una amplia variedad de planes de contribución definida que invierten en los activos de la compañía. Las aportaciones pueden estar basadas en una fórmula o determinadas a discreción por la compañía. Por otra parte debe ser un calificado “*stock bonus plan*” y el capital se debe de invertir en instrumentos o en acciones de la compañía.

### **1.6.5.3. PLANES HÍBRIDOS**

#### **CASH BALANCE**

El plan híbrido cash balance (llamado plan de balance de efectivo) es el más común. Un plan de balance de efectivo es un plan de beneficio definido que es diseñado para parecer un plan de contribución definida. El plan tiene una cuenta hipotética para mantener el equilibrio para cada participante atribuido a los créditos de su salario anual. Los créditos del sueldo pueden ser los mismos porcentajes para todos los trabajadores o pueden variar debido a la edad o años de servicio. El beneficio se basa en los fondos de una cuenta y éstos crecen mediante una fórmula determinada.

El plan de balance de efectivo es un plan de beneficio definido puesto que el beneficio es descrito en relación con la cuenta hipotética, pero el patrocinador del plan debe contribuir lo suficiente para poder cumplir esas promesas de beneficio. El patrocinador determina cómo el fondo subyacente será invertido y una gran ayuda es que los ingresos de inversión excesivos ayudan a financiar los beneficios prometidos, es por ello que los planes de balance de efectivo son atractivos para las compañías globales que han decidido usar un plan de contribución definida.

Los planes cash balance son los planes de beneficio definido que combinan los beneficios de un plan 401 (k) con los beneficios de un plan tradicional de jubilación. Los planes de balance de efectivo son parte de un grupo de planes designados "*planes híbridos*". Un patrón puede elegir poner un nuevo plan de balance de efectivo en ejecución, pero un número significativo de los planes de balance de efectivo se ha presentado de conversiones. En una conversión, un patrón convierte un plan de beneficio tradicional en un plan de balance de efectivo. Todos los beneficios que se han acrecentado bajo el plan tradicional se protegen y no pueden ser reducidos. Para algunos empleados cerca del retiro, la conversión de balance de efectivo puede trastornar las expectativas futuras. Este cambio en expectativas ha conducido a las acusaciones de discriminación.

#### **PENSION EQUITY PLANS**

Estos planes proporcionan para cada año acreditado un porcentaje del promedio final de remuneraciones pagado en una sola exhibición.

#### **FLOOR PLANS**

Cuentan con un beneficio mínimo garantizado que equivaldría a un plan de beneficio definido y cuentan con un beneficio de subcuentas que equivale a un plan de aportación definida.

### **1.6.6. LOS SISTEMAS DE PENSIONES EN MÉXICO**

En México el sistema público de Seguridad Social incluye instituciones federales, estatales, empresas paraestatales y otros organismos sociales. Sin embargo, la Seguridad Social recae casi completamente en dos instituciones: el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE) creados en 1943 y 1960, respectivamente. Los servicios que prestan están amparados en el artículo 123 de la Constitución Política y en la Ley Federal del Trabajo. La Seguridad Social está destinada, en principio, a los trabajadores y sus beneficiarios.

Existen otras instituciones que proporcionan algunos beneficios de la Seguridad Social, como el Instituto de Seguridad Social de las Fuerzas Armadas (ISSFAM), Petróleos Mexicanos (PEMEX), Luz y Fuerza del Centro (LFC) y la Comisión Federal de Electricidad (CFE). Los trabajadores de PEMEX no cotizan al IMSS, pues tienen un plan de pensiones independiente, aunque jurídicamente deberían hacerlo, mientras que los trabajadores de la banca de desarrollo, CFE y LFC sí cotizan, pero cuentan con un plan complementario al de ese Instituto. Aunque la mayoría de los gobiernos estatales contrata total o parcialmente sus servicios con el ISSSTE, algunos tienen sus propios sistemas de seguridad y pensiones, a través de los Institutos Estatales de Seguridad Social.

### **1.6.7. EL RÉGIMEN DE JUBILACIONES Y PENSIONES (RJP)**

Los trabajadores del Instituto se rigen por el apartado “A” del artículo 123 de la Constitución, lo cual implica que poseen la doble calidad de afiliados y empleados del IMSS. El contrato colectivo, que funciona como un sistema de reparto, está en vigor desde 1966 y otorga a los trabajadores del IMSS beneficios superiores a los proporcionados por ley a los trabajadores. El IMSS tiene un doble compromiso, como asegurador y como patrón. Las aportaciones para financiar las pensiones del RJP son de 7.4 por ciento por parte de los trabajadores de acuerdo al RJP, 21.3 por ciento por parte del IMSS-Asegurador de acuerdo a la Ley el Seguro Social y 71.30 por ciento por la parte del IMSS-Patrón conforme al RJP. La problemática deriva del hecho de que el IMSS financia sus contribuciones con las aportaciones obrero-patronales de los trabajadores afiliados al IMSS y las del gobierno federal, lo que incide negativamente en las funciones del Instituto. De hecho, el 76.4 por ciento de los recursos del IMSS-Patrón provienen de las cuotas de trabajadores y empresas y el 23.6 por ciento restante de las aportaciones del gobierno federal. Los recursos del IMSS-Patrón al RJP se destinan al pago de nómina del RJP más las aportaciones al Fondo Laboral, representando el primer rubro históricamente, alrededor del 84 por ciento.

De acuerdo a la valuación actuarial del RJP al 31 de diciembre de 2005, en el 2005 la pensión promedio de Instituto equivalía al 131.7 por ciento del salario líquido base de pensión promedio del personal activo, “los trabajadores del IMSS se jubilan, en promedio, a los 53 años y reciben, en promedio, una jubilación que es 30 por ciento superior a su último sueldo; en contraste, los trabajadores afiliados al IMSS se jubilan a los 65 años de edad, con una jubilación que es, en promedio, 50 por ciento inferior a su último sueldo”. Por otra parte, el Instituto cubre las aportaciones al seguro de retiro, cesantía y vejez que de acuerdo con la ley corresponderían a los trabajadores en su calidad de afiliados al IMSS.

### **1.6.8. SISTEMA DE PENSIONES ACTUAL**

El sistema de pensiones en México está estructurado tanto en instituciones públicas como privadas que reciben aportaciones de los trabajadores mientras están laborando, para reintegrárselas una vez que se retiran. En función del número de afiliados, las entidades públicas son las más importantes y dentro de ellas, la de mayor relevancia es el IMSS, siguiéndole en importancia el ISSSTE. También integran este sistema instituciones que atienden a los trabajadores de los gobiernos estatales, algunas empresas paraestatales como el caso de Petróleos Mexicanos, la Comisión Federal de Electricidad, la Compañía de Luz y Fuerza del Centro, el Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas, la banca de desarrollo y algunos centros de educación superior. Anteriormente los trabajadores de las empresas privadas hacían aportaciones al IMSS, las cuales eran complementadas por el patrón y el gobierno y en el caso de los trabajadores del sector público, la aportación la hacían y la continúan haciendo al ISSSTE, complementándola el gobierno.

El esquema se cerraba al ser invertidos estos recursos en instrumentos financieros que proporcionaban intereses y liquidez. Sin embargo, en ocasiones, estos recursos fueron utilizados para otros fines, sustentándose el pago por concepto de pensiones en las aportaciones que hacían los trabajadores jóvenes en activo.

El anterior esquema de pensiones tuvo un fuerte cambio a partir de 1997. Con la Reforma a la Ley del Seguro Social de 1997 y la Nueva Ley del SAR de 1992, el nuevo sistema contempla que los trabajadores que cotizan en el IMSS tengan su propia cuenta, siendo administrada por una Administradora de Fondos para el Retiro (Afore). El nuevo sistema del IMSS contempla un plan de aportaciones definidas con la garantía de una pensión mínima, con capitalización de los recursos y de carácter obligatorio para todos los afiliados al Instituto.

El trabajador puede elegir libremente la Afore en la que ahorrará. Se cambia el llamado sistema de reparto, por uno de contribuciones definidas y con cuentas individuales que son administradas por las Afores.

Una Afore es una empresa financiera, autorizada por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y supervisada por la Comisión Nacional de Ahorro para el Retiro (CONSAR), especializada exclusivamente en el manejo de las aportaciones que hacen los trabajadores para su retiro. Los recursos que ahorran los trabajadores son invertidos por las Sociedades de Inversión Especializadas de Fondos para el Retiro (SIEFORES), que son sociedades anónimas que invierten estos recursos en instrumentos de deuda, como por ejemplo en Cetes (Certificados de la Tesorería) o en Bonos de Desarrollo, que son emitidos por el Gobierno Federal. Actualmente, si el trabajador está afiliado en el IMSS, debe contar forzosamente con una cuenta individual, personal y única, que deberá ser administrada por una Afore, donde se van acumulando las cuotas y aportaciones del trabajador, el patrón y el gobierno.

La cuenta individual del trabajador tiene a su vez cuatro subcuentas: la de aportaciones voluntarias, la de vivienda, la de aportaciones complementarias y la de retiro, cesantía y vejez. En la subcuenta de aportaciones voluntarias, las aportaciones las puede realizar tanto el patrón, como el trabajador y en la de vivienda solamente por el patrón (5 por ciento sobre el salario base de cotización) y deberá ser administrada por el INFONAVIT (Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores). En la subcuenta de retiro, cesantía y vejez se depositan las cuotas tripartitas. El patrón aportará bimestralmente el 2 por ciento del salario base de cotización del trabajador para retiro y el 3.15 por ciento para cesantía en edad avanzada y vejez. El gobierno el 0.225 por ciento del salario base de cotización por cesantía en edad avanzada y vejez y una cantidad equivalente al 5.5 por ciento del salario mínimo para el Distrito Federal, por día cotizado, por concepto de cuota social. Por su parte el trabajador aportará el 1.125 por ciento sobre el salario base de cotización.

Al cumplir los requisitos de jubilación, el trabajador puede optar por un ingreso vitalicio o un seguro de sobrevivencia con una compañía aseguradora, o mantener en la Afore la cantidad acumulada en su cuenta individual, teniendo la posibilidad de retiros programados.

El monto que el trabajador recibirá una vez jubilado estará en función de las aportaciones que logre acumular durante su periodo en que labore, de los salarios obtenidos, periodo de cotización, aportaciones voluntarias y la tasa de interés obtenida en las inversiones realizadas.

De acuerdo a la Ley del Seguro Social existe cesantía en edad avanzada cuando el asegurado quede privado de trabajos remunerados a partir de los 60 años de edad. Para tener derecho al goce de

las prestaciones del seguro de vejez, es necesario que el asegurado haya cumplido 65 años de edad. En ambos casos deberá tener reconocidas por el Instituto un mínimo de 1, 250 cotizaciones semanales.

## **1.6.9. ORGANIZACIÓN DE LA INDUSTRIA DE LAS AFORES**

### **1.6.9.1. CARACTERÍSTICAS FORMALES Y LEGALES DEL SISTEMA**

La reforma a la Ley del IMSS de 1997 convirtió el anterior sistema de reparto de las pensiones de los trabajadores afiliados al IMSS en un sistema de capitalización individual. Sin embargo, el IMSS presenta una situación deficitaria en algunos de sus principales seguros, lo que pone en riesgo el cumplimiento de sus labores sustantivas. En situación financiera similar se encuentra el ISSSTE, que demanda recursos crecientes del gobierno federal para financiar su déficit en la nómina de pensiones. Existe además una amplia discusión acerca de los sistemas de pensiones de otras entidades paraestatales como PEMEX, CFE y LFC, así como del sistema de pensiones de los trabajadores del IMSS, conocido como Régimen de Jubilaciones y Pensiones (RJP), que para financiarse utiliza recursos de las contribuciones obrero-patronales y del gobierno federal.

A través del sistema de AFOREs, los trabajadores buscan maximizar la tasa de rendimiento neta de las subcuentas de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez. Los recursos destinados a la subcuenta de vivienda (mismos que forman parte también del monto constitutivo de la pensión), reciben el rendimiento obtenido por el INFONAVIT a partir de sus remanentes de operación.

El sistema de competencia entre las AFOREs, busca generar las condiciones de eficiencia para que los trabajadores accedan a estas mejores tasas de rendimiento neto. Se asume que las empresas a través de la movilidad de trabajadores tendrán incentivos a competir en precios y rendimientos para ganar la preferencia de los trabajadores. Por restricciones del regulador, las AFOREs solo podrán acceder a una concentración máxima del 20 por ciento de las cuentas estimadas anualmente para el mercado potencial.

Actualmente, la posibilidad de competir por rendimientos se encuentra acotada por la existencia de un régimen de inversión basado en restricciones cuantitativas. Este régimen establece límites máximos y mínimos de concentración en activos de acuerdo a su plazo o al tipo de emisor. El sistema de pensiones no tiene sin embargo definida como una característica estructural la existencia de un régimen único de inversión. Se anuncia que en el futuro inmediato las empresas podrán operar familias de fondos, de tal manera que las inversiones sean un elemento diferenciador de las empresas, que permita a los trabajadores una elección de acuerdo a su perfil de riesgo-rendimiento.

En materia de comisiones, las empresas están autorizadas a cobrar porcentajes sobre los flujos de aportaciones, sobre los saldos o una combinación de ambos. Las administradoras no pueden discriminar precios contra ninguno de sus afiliados, aunque están permitidos esquemas de estímulos por permanencia. A cambio del cobro de comisiones, las AFOREs se encuentran obligadas a administrar financieramente los recursos de las cuentas de retiro y aportaciones voluntarias de los afiliados, así como a llevar un registro de la evolución de los saldos de las cuentas de vivienda. Así mismo, deben prestar servicios de información y orientación al afiliado y expedir cuando así les sea requeridas constancias de la evolución de los saldos en las diferentes subcuentas. Por otra parte, las administradoras están obligadas a contar con mecanismos para la captación y pago de recursos, así como en su momento el pago de pensiones en su modalidad de retiros programados.

### **1.6.9.2. CARACTERÍSTICAS DEL MERCADO**

El mercado de las administradoras de fondos para el retiro está definido en su concepto más amplio, por el número de cuentas pertenecientes a trabajadores que han cotizado al régimen de Seguridad Social del IMSS. Se trata de trabajadores asalariados, permanentes y eventuales que recibieron del Instituto un número de Seguridad Social, independientemente de que los mismos hayan generado flujos de aportaciones al sistema de pensiones. El perfil del mercado muestra que en promedio los trabajadores cotizantes tienen percepciones de 3.3 salarios mínimos, destacando que el 69 por ciento de los trabajadores afiliados tiene ingresos iguales o inferiores a este nivel de referencia. El 63 por ciento del total de afiliados se encuentra en el rango de edad de entre 18 y 35 años y aproximadamente el 35 por ciento corresponde a mujeres trabajadoras. Si se considera la distribución de trabajadores asalariados según nivel de instrucción como un buen indicador del nivel escolar de los usuarios de las AFOREs, es posible aproximar que el 62 por ciento de estos cuentan con estudios máximos de secundaria.<sup>11</sup>

### **1.6.9.3. NECESIDAD DE FOMENTAR EL AHORRO VOLUNTARIO**

Las aportaciones que los trabajadores, las empresas y el Gobierno realizan en México para financiar las pensiones son relativamente bajas en comparación con las que se observan en otros países, tanto de mayor como igual desarrollo que el nuestro. Esto provoca que los recursos acumulados en las cuentas individuales y, en consecuencia, los montos de las pensiones puedan llegar a ser limitados respecto de las expectativas y necesidades de los trabajadores. Por ello, el ahorro voluntario debe promoverse a efecto de que se constituya en un pilar fundamental para complementar los fondos del ahorro para el retiro del sistema obligatorio, como ocurre en otros países en donde cerca de la mitad de la pensión proviene del ahorro voluntario. En este sentido, la CONSAR ha buscado promover el ahorro voluntario a través de dos líneas de acción: crear nuevos vehículos de ahorro para que los trabajadores acumulen, con plena seguridad jurídica, recursos adicionales para su pensión. Con este propósito, la reciente reforma del SAR contempla la creación de una Subcuenta de Aportaciones Complementarias de Retiro, que busca ofrecer a los trabajadores y a las empresas un mecanismo sencillo y rentable de ahorro voluntario con fines previsionales, y por otro lado, comunicar a la población los beneficios del ahorro voluntario, puesto que nuestro país está conformado principalmente por gente joven, por lo que las nuevas generaciones tienen la oportunidad de acumular los recursos suficientes para tener una pensión digna. Sin embargo, es indispensable fortalecer la conciencia de la necesidad de ahorrar para el retiro desde edades tempranas, ya que un peso ahorrado hoy tiene más valor que un peso ahorrado mañana, debido a los rendimientos reales que dicho ahorro genera. Asimismo, en el ámbito internacional se observa que los mecanismos e instrumentos orientados a captar y acumular ahorro voluntario destinado al retiro, generalmente se acompañan de incentivos fiscales accesibles a la mayoría de la población y son sencillos de operar.

## **1.7. EL NUEVO ESQUEMA DE PENSIONES**

La reforma al esquema de pensiones ha sido objeto de numerosos análisis, ya que la nueva Ley del IMSS introduce un cambio estructural particularmente trascendente en materia de pensiones. Los seguros de Invalidez y Vida (IV), permanece dentro de la esfera del Instituto. Los de Vejez y de Cesantía en Edad Avanzada se incorporan al seguro de Retiro. Esta nueva rama de seguro,

---

<sup>11</sup> Marco A. Pérez Valtier; Consideraciones en torno a la Reforma al Esquema de Pensiones en México. Documento de Investigación No.12. Centro de Análisis y Difusión Económica.



denominada ahora de Retiro, Vejez y Cesantía en Edad Avanzada (RVC), se desincorpora del Instituto, y sus recursos pasan a ser manejados por las AFOREs.

Es decir, el esquema financiero de las antiguas pensiones, del tipo parcialmente fondeado, que en la práctica operó como un sistema de PAYG,<sup>12</sup> se deroga, para dar paso a un nuevo esquema completamente fondeado, de contribuciones definidas. La pensión del trabajador, bajo el nuevo esquema, dependerá exclusivamente del monto de los recursos aportados y de los rendimientos de los mismos. Sin embargo, si el fondo acumulado no es suficiente para garantizarle al trabajador una pensión mínima, el Gobierno Federal proveerá apoyo adicional a quienes hayan cotizado un mínimo de 1250 semanas (24 años). El nuevo esquema de pensiones es de carácter obligatorio para todos los afiliados al IMSS, pero los trabajadores activos o en conservación de derechos, podrán optar por jubilarse bajo el esquema que más les favorezca. Para los nuevos trabajadores, ya no será aplicable el antiguo esquema de pensiones, por lo que la problemática financiera del IMSS se acota de manera definitiva. La privatización de las pensiones ha sido un evento que ha suscitado debate y polémica entre la población, y que a la fecha sigue siendo tema de discusión. A este respecto, resulta conveniente recapitular sobre las bondades de esta reforma y detectar áreas de oportunidad para mejorar el actual sistema.

### **1.7.1. POBLACIÓN DERECHOHABIENTE**

De una población económicamente activa en México cercana a 43 millones de personas, aproximadamente 26 millones de ellas no están cubiertas por algún plan de pensión, es decir, el 60 por ciento. Del restante 40 por ciento, se estima que alrededor del 80 por ciento de la población pensionada en el país corresponde a trabajadores que cotizan en el IMSS y el ISSSTE, siendo estas dos instituciones pilares del sistema de pensiones en México.

Su importancia radica en que ambas instituciones proporcionan servicios de Seguridad Social a más de la mitad de la población total del país. De ambas, en función de su cobertura, la más importante es el IMSS. El total de población derechohabiente del IMSS se ha incrementado en los últimos diez años en 30 por ciento, al pasar de 34.3 millones a 44.5.

De igual forma el número de trabajadores en activo por pensionado se ha reducido de 6.1 en 1995, 5.6 en 2005. Por otro lado, en cuanto al número de pensionados respecto a cada mil trabajadores, se ha incrementado de 139 a 181 para los mismos años, es decir un incremento de 30 por ciento. En cuanto a la población derechohabiente del ISSSTE, se ha incrementado de 9.2 millones en 1995, a 10.6 millones en 2005, un incremento de 15 por ciento y en el número de familiares de asegurados de 9.6 por ciento.

### **1.7.2. CARACTERÍSTICAS DE LA REFORMA AL IMSS**

La reforma al sistema de pensiones de 1997 incluyó únicamente a los trabajadores afiliados al IMSS, dejando fuera a los trabajadores que cotizan en el ISSSTE y a los propios trabajadores del IMSS que cuentan con un contrato colectivo de trabajo conocido como Régimen de Jubilaciones y Pensiones (RJP), entre otros. El sustento de la reforma del sistema de pensiones en México fue el diagnóstico de la situación del IMSS en 1995, que destacó el alto déficit en el seguro de enfermedad y maternidad, aunado a la reducción del superávit del seguro de retiro, lo que llevaría a la institución a una situación insostenible. Lo anterior aunado a la caída en los salarios reales, el crecimiento del

---

<sup>12</sup> El sistema Pay as you go (PAYG), es aquel en el cual las contribuciones de los trabajadores actuales cubren el coste de las pensiones actuales.

sector informal y la inestabilidad económica. La estimación de la deuda implícita del sistema de pensiones de reparto era de alrededor del 30 por ciento para México, siendo de 200 por ciento en el caso de Uruguay y de cerca de 90 por ciento en Colombia, países que también han reformado sus sistemas de pensiones. Durante muchos años las subcuentas del seguro de invalidez, vejez y cesantía en edad avanzada y muerte del IMSS fueron superavitarias, lo cual permitió al Instituto destinar esos recursos al financiamiento del seguro de enfermedad y maternidad, que desde el principio fue deficitario.

En todas las reformas es necesario el reconocimiento de las contribuciones realizadas antes de que los cambios entren en vigor. En México se implementó un régimen de transición que permite a los trabajadores que cotizaban antes del 30 de junio de 1997 elegir entre el nuevo o el anterior sistema, dependiendo de la opción que consideren más atractiva. Dada esta situación, el costo fiscal de la reforma no puede estimarse con precisión, ya que depende de la decisión que tomará cada trabajador que tenga esta opción al momento de su retiro. Las reformas a la Ley del Seguro Social modificaron sustancialmente el funcionamiento de los seguros ofrecidos por el Instituto. Los seguros de riesgos de trabajo, de invalidez y vida y el de enfermedad y maternidad, que incluye el seguro de gastos médicos de pensionados, así como el seguro de guarderías y prestaciones sociales, permanecen bajo la administración del Instituto. El IMSS maneja también otros seguros que tienen carácter voluntario.

La administración de los seguros de retiro y el de cesantía en edad avanzada y vejez fue transferida a las AFOREs, limitándose la labor del Instituto a la intermediación en la cobranza de las cuotas correspondientes. Es importante señalar que las pensiones que quedan a cargo del Instituto se rigen por un sistema de reparto, esto es, las aportaciones de los trabajadores en activo se usan de inmediato para pagar las pensiones de los jubilados y pensionados. En el 2003 las pensiones del IMSS representaron el 26.4 por ciento del gasto programable de la institución. Las pensiones por vejez contribuyeron con el 49 por ciento del total de pensiones en ese mismo año y han tenido un acelerado crecimiento en los últimos años.

### **1.7.3. OBJETIVOS DE LA REFORMA**

Sin duda, el objetivo central de la reforma al esquema de pensiones fue el de evitar una crisis financiera en el IMSS, cuyas proyecciones apuntaban a un déficit financiero inminente. En este sentido, la reforma termina con este proceso de deterioro. Los nuevos trabajadores no pueden optar por el esquema anterior, por lo que ya no generarán nuevos pasivos. Los trabajadores activos, por su parte, aportarán ahora sus cuentas individuales para financiar parcialmente sus futuras pensiones a cargo del Instituto. El primer objetivo, entonces, se cumple satisfactoriamente. Un segundo objetivo de la reforma tiene que ver con la minimización del costo fiscal asociado, el cual se refleja en el pasivo actuarial constituido por los derechos acumulados de los trabajadores y su mecánica de pago. A este respecto, el reconocimiento no tomó la forma de un bono, como en el caso Chileno, sino que el Gobierno Federal se constituyó como deudor sustituto del IMSS, tomando a su cargo el pago de las pensiones actuales y futuras correspondientes al viejo esquema.

De esta forma se reduce el valor presente del costo asociado a la transición, y se diluye en el tiempo su erogación, por lo que se puede afirmar que este segundo objetivo también se cumple satisfactoriamente. Otro objetivo era el de no incrementar la carga fiscal a la nómina, ya que las modificaciones al esquema de pensiones formaban parte de una reforma de mayor alcance a la Ley del IMSS, objetivo que también puede considerarse que se cumplió de manera razonable. En cuanto a la no afectación de los beneficios adquiridos para los trabajadores activos y en conservación de derechos, en general se puede afirmar que la reforma también cumple razonablemente con este

objetivo. Actualmente, ningún fondo de pensiones de este tipo ha madurado lo suficiente como para poder acudir a la evidencia empírica y avalar el cumplimiento de este objetivo. Sin embargo, los mayores rendimientos reales que estos fondos registran a la fecha, apuntan en esta dirección. Lo anterior hace pensar que el objetivo se cumplirá, no obstante que los nuevos trabajadores ya no disfrutarán de la “riqueza de la Seguridad Social”, y que no recibirán los beneficios que recibieron los trabajadores anteriores. A este respecto, es importante recordar que cerca del 90 por ciento de las pensiones actualmente en curso de pago, son de cuantía mínima, (un salario mínimo del D.F.) por lo que es casi seguro que el nuevo esquema proporcione pensiones más decorosas. Finalmente, los objetivos de fortalecer el ahorro interno de la economía, y coadyuvar al desarrollo del mercado de capitales, se incluyen de manera explícita dentro de los grandes objetivos de la reforma. A este respecto, solo el tiempo podrá decir de manera concluyente si la reforma cumplió con estos objetivos.

#### **1.7.4. LA REFORMA Y EL TRABAJADOR**

Desde el punto de vista del trabajador activo o en conservación de derechos, la Reforma viene a representar una opción más para su retiro. De acuerdo a la nueva Ley, el trabajador actual que llegue a la edad de retiro tendrá el derecho de optar por la pensión que más le favorezca. De tal suerte, se puede afirmar, en principio, que la Reforma no lo perjudica en sus derechos adquiridos. Sin embargo, existe un elemento de costo para estos trabajadores, (vía un menor beneficio), ya que a partir de la entrada en vigor de la nueva Ley, ya no se efectuarán depósitos a las antiguas subcuentas del SAR. Los saldos acumulados en el antiguo SAR, al 30 de Junio de 1997, se mantendrán registrados en cuentas independientes devengando sus intereses correspondientes, para serles entregados al momento de su retiro en caso de optar por la pensión de la antigua Ley.

Las aportaciones subsecuentes, a partir del 1 de Julio de 1997, se registran en las nuevas subcuentas, cuyos saldos no les serán entregados bajo el supuesto anterior. Para el trabajador que se pensione con la Ley anterior, esto significa que recibirá menos recursos de los que hubiera recibido de no haberse implementado la Reforma, por lo que en estos casos sí existe un perjuicio derivado de la nueva Ley. Si el trabajador se pensiona con la nueva Ley, obviamente será porque los beneficios son mayores, por lo que en estos casos no existiría perjuicio alguno, ya que la nueva Ley le ha favorecido. En general, si la carrera salarial por desarrollar es inferior a 30 años, seguramente el trabajador recibirá mayores beneficios si se pensiona con la antigua Ley, por lo que los trabajadores activos con edades de 35 años o más, tendrían mayores recursos al momento de pensionarse de no haberse instrumentado la Reforma. Para los nuevos trabajadores que ingresen al mercado laboral a partir del 1 de Julio de 1997, no hay opción, solo les es aplicable la nueva Ley.

Por otra parte, el cobro de comisiones en base al salario de cotización es francamente inequitativo. Actualmente las AFOREs cobran en promedio el 1.6 por ciento de comisión sobre el denominado salario base de cálculo,<sup>13</sup> lo que se traduce en un perjuicio para los trabajadores de mayor salario. Si bien este procedimiento elimina la posible inequidad que introduce el hecho de que la rama de Retiro tenga un tope de cotización de 25 salarios mínimos y la de Vejez y Cesantía es actualmente de 16, mantiene un elemento de inequidad al excluir de su cálculo a la cuota social. Al eliminar esta cuota del cálculo del salario base, un trabajador en el estrato de 25 salarios mínimos reportará un salario base para el pago de comisiones de 18.1 salarios mínimos, cuando en realidad debe ser de 10.25 salarios incluyendo la cuota social. La contribución para el Retiro (2 por ciento) tiene un tope de 25 salarios mínimos del D.F., la de Cesantía y Vejez (4.5 por ciento) de 15 salarios, mientras que la Cuota Social (5.5 por ciento) se aporta sobre un salario mínimo. En el caso de un

---

<sup>13</sup> Carlos J. Soto Pérez (asesor actuarial de la Dirección General del Instituto Mexicano del Seguro Social), (2006); Movilidad Laboral. Impacto en la Tasa de Reemplazo. México.

trabajador cotizando en 25 salarios mínimos, las aportaciones a su AFORE serán equivalentes al 4.92 por ciento de su salario de cotización, (excluyendo INFONAVIT), mientras que para un trabajador de salario mínimo la aportación equivaldrá al 12 por ciento de su salario. Si la comisión cobrada del 1.6 por ciento se determina sobre el salario base de cálculo, excluyendo la cuota social, el trabajador de salario mínimo paga el 13.5 por ciento de comisión sobre su aportación a la AFORE, mientras que el de 25 salarios paga una comisión equivalente al 23.5 por ciento de los recursos totales aportados.

Por otra parte, las comisiones son solo una cara de la moneda, ya que la otra cara la constituyen los rendimientos de las SIEFORES, por lo que una evaluación costo beneficio debe incluir ambos aspectos. Este salario se determina dividiendo entre 6.5 por ciento (2 por ciento de Retiro más 4.5 por ciento de Vejez y Cesantía) las aportaciones obrero patronales a las AFORES, excluyendo la cuota social. Sin embargo, este análisis no pudo ser realizado en el caso de nuestra Reforma, debido a las disposiciones de la CONSAR en el sentido de limitar, en la etapa inicial, a una sola SIEFORE por cada AFORE, con restricciones adicionales sobre el tipo de activos en los que se podría invertir. Como se limitaron los grados de libertad para invertir, la competencia en el campo de los rendimientos prácticamente se eliminó, por lo que el elemento más importante con que contarían los trabajadores para elegir AFORE sería el cobro de comisiones.

Además de la ayuda para matrimonio, (30 días de salario mínimo del D.F.) el trabajador puede retirar, mientras esté desempleado, 75 días de su salario de cotización, (de las últimas 250 semanas) o el 10 por ciento del saldo en la subcuenta de RVC, lo que resulte inferior, pero solo a partir del día 46 que esté sin empleo, y como máximo una vez cada 5 años. Fuera de esas dos excepciones, los recursos de la subcuenta de RVC y la cuota social, solo pueden ser utilizados para propósitos de pensión, esto en el supuesto de que el trabajador haya cumplido con el requisito mínimo de 1250 semanas cotizadas. En ese supuesto, por Ley, los fondos acumulados forzosamente deben ser aplicados al pago de una pensión (al menos mínima) bajo las modalidades de retiros programados o de rentas vitalicias. Si el fondo acumulado es superior al requerido para garantizar la pensión mínima, el remanente puede ser retirado por el trabajador en una sola exhibición. Solo si el trabajador no alcanzó a cotizar las 1250 semanas mínimas que prevé la Ley, para conseguir el apoyo gubernamental, su saldo íntegro le será entregado al momento de jubilarse, ya que no tiene derecho a la pensión mínima garantizada por el Gobierno. Bajo estas disposiciones, el trabajador que cotice más de 1250 semanas no puede disponer libremente de sus recursos y no los puede recibir en una sola exhibición. Los recursos son de él, pero bajo la modalidad de retiro que prevé la Ley. El esquema de pensiones obliga al trabajador a ahorrar, forzándolo a reducir su consumo presente, aún cuando no lo desee, y solo le permite disponer de sus recursos ahorrados para propósitos de pensión. Incluso, lo obliga a adquirir un seguro de supervivencia para que en el momento que llegare a faltar, sus dependientes tengan algún ingreso asegurado. Por lo anteriormente expuesto, este esquema de pensiones parece corresponder más a una Economía Centralmente Planificada que a una de Libre Mercado, ya que anula por completo la libertad de elección. Esto, por supuesto, bajo argumentos de un bienestar superior.

### **1.7.5. LAS PENSIONES DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO**

Trabajadores gubernamentales, así como los trabajadores de las empresas paraestatales, con algunas contadas excepciones, están fuera de la esfera del Instituto Mexicano del Seguro Social. Como se apuntaba anteriormente, la Seguridad Social para estos trabajadores y para sus familias, la provee principalmente el Instituto de Seguridad y de Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE), además de otros Institutos creados específicamente para algún grupo de trabajadores, como el caso de PEMEX. El total de burócratas fuera del esquema de pensiones de las AFORES alcanza una cifra cercana a los 2.8 millones de trabajadores. En estos casos, los esquemas

de cobertura se cubren conforme a los acuerdos sindicales negociados, o a las Leyes de la materia, como en el caso del ISSSTE.

En este último caso en particular, las pensiones que otorga este Instituto alcanzan hasta el 100 por ciento del último salario cotizado, mientras que a los trabajadores inscritos en el Seguro Social se les promedian los salarios de las últimas 250 semanas cotizadas. No obstante lo anterior, el salario promedio de los burócratas, excluyendo mandos superiores, alcanza solo los 1,350 pesos al mes, cifra inferior a dos salarios mínimos. Este promedio excluye compensaciones adicionales y bonos de reconocimiento, ya que para el cálculo de la pensión solo considera el sueldo tabular. Excluyendo a los trabajadores de las empresas paraestatales, cuyas pensiones deben reconocerse de manera explícita en el costo de los bienes y servicios que venden, el universo de burócratas a pensionar alcanza actualmente una cifra de dos millones de trabajadores. Si suponemos que estos trabajadores habrán de pensionarse dentro de los próximos 30 años, y consideramos una duración promedio de 14 años para una pensión, el pasivo actuarial total, en términos de valor presente, alcanzaría el 11.3 por ciento del PIB.

En el caso del ISSSTE, el gobierno hace aportaciones de ley a sus trabajadores, además realiza transferencias para cubrir el déficit de la nómina de pensiones. Hay que agregar las aportaciones de ley que el gobierno realiza para sus trabajadores, las cuales aumentaron en 2 por ciento sobre el sueldo base de cotización, correspondientes al SAR, a partir de las modificaciones a la Ley del ISSTE en 1993. Las cuotas para financiar el sistema de pensiones del ISSSTE han sido insuficientes y el gobierno federal ha realizado transferencias para cubrir el déficit de la nómina de pensiones. Estas transferencias han pasado del 0.17 por ciento del PIB en el 2000 al 0.39 por ciento. En el Ramo 19 el rubro para cubrir el déficit de la nómina de pensiones del ISSSTE ha tenido un crecimiento real de 155 por ciento en el periodo 2000-2005, contra el 30 por ciento del crecimiento de los recursos del IMSS por las aportaciones estatutarias. Los ingresos propios del ISSSTE han disminuido fuertemente en el periodo 2000-2003, de forma tal que la institución se vuelve cada vez más dependiente de las transferencias del gobierno federal. Por otro lado, el cambio epidemiológico del país hace que se requiera un mayor gasto en salud puesto que las enfermedades crónicas-degenerativas tienen un tratamiento más costoso. Asimismo, es más oneroso tratar los padecimientos de los adultos mayores. La PEA ha crecido más que la inserción de los trabajadores a la Seguridad Social. En un escenario deseable de mayor cobertura de la Seguridad Social se daría un aumento del costo fiscal, señalando un punto débil del diseño actual de la misma. Lo mismo ocurre con la gran cantidad de trabajadores que están en la economía informal o que tienen empleos eventuales.

Los cálculos actuariales sobre las jubilaciones se hicieron tomando como base la esperanza de vida de alrededor de los 60 años. En la actualidad, ésta se ha elevado en 15 años más, lo que ha llevado a que esos cálculos hayan sido rebasados por la realidad. Al hacerse modificaciones en 1997 al IMSS, se dejó fuera al ISSSTE, que atiende parte de los trabajadores del sector público, por lo que su fondo de pensiones continúa operando como un sistema de reparto, donde las aportaciones de los trabajadores en activo pagan las pensiones. El ISSSTE requiere de una reforma cuando menos con los mismos alcances de la del IMSS, a través de cuentas individuales y con pensión mínima garantizada, ya que su actual sistema, que funciona bajo el esquema de reparto, las pensiones se financian con las aportaciones de los trabajadores activos y recursos federales. Dentro de la aportación tripartita, el IMSS recibe la parte correspondiente del gobierno para la atención de los trabajadores en activo, pero no para la atención de los trabajadores pensionados.

La insuficiente recaudación también es derivada a la vez de la escasa generación de empleo en el país. El empleo formal prácticamente no ha tenido variación alguna en los últimos 5 años (alrededor del 3 por ciento), mientras que la población continúa creciendo. Por otro lado, el número

de pensionados ha aumentado, así como su relación por cada trabajador en activo. El sistema actual está muy sesgado hacia los trabajadores urbanos, debido a que la mayor parte es población asalariada, y que por esta condición, labora en las áreas urbanas. Se requiere mayor difusión de los beneficios del sistema de pensiones vigente. Si, por ejemplo, un trabajador labora en el transcurso de su vida en una empresa privada, en el sector público y en el sector informal de la economía; en este último periodo es muy probable que por falta de información no esté aportando cantidad alguna para financiar su retiro.

En buena medida el problema podría reducirse si la ley permitiese la portabilidad entre sistemas de pensiones, es decir que los ahorros de un sistema se puedan trasladar a otro, permitiendo una mayor movilidad laboral y generando mayores recursos. Se hace patente la necesidad de tener un sistema nacional de pensiones único.

## **1.8. ASPECTOS RELEVANTES DEL DIAGNÓSTICO EN MATERIA DE SISTEMAS PÚBLICOS DE PENSIONES**

El gobierno federal dispone de un diagnóstico muy completo sobre la situación del IMSS, el IMSS-Régimen de Jubilaciones y Pensiones (RJP) y el ISSSTE. Sin embargo, la calidad de la información del resto de los sistemas de pensiones es heterogénea. Por ejemplo, la calidad y la confiabilidad de la información de la banca de desarrollo del gobierno federal y las empresas paraestatales son variables. Asimismo, la SHCP ha informado que: “Por ello, el gobierno federal se plantea la creación de un Sistema Nacional de Pensiones igual al del IMSS, o cuando menos que sea compatible con éste”.

La reforma al sistema de pensiones iniciaría con el ISSSTE, pues en esta institución el déficit en sus pensiones es más grande que todo el déficit del gobierno federal. Además, por cada año que el problema no se resuelve, el Valor Presente Neto del costo aumenta en cerca de 120 mil millones de pesos, por lo que de continuar, en los próximos años se tendrá una gran crisis fiscal.

Con algunas excepciones, los sistemas de pensiones estatales son de beneficio definido y otorgan pensiones por vejez, invalidez y fallecimiento entre otras prestaciones. Lo verdaderamente grave desde el punto de vista de equilibrio financiero, es que sus leyes son copias de las creadas en los años 40 y otorgan las llamadas pensiones por antigüedad cuando el trabajador alcanza entre 25 y 30 años de servicio.

En estos sistemas:

- El monto de la pensión normalmente equivale al 100 por ciento del último salario percibido
- Todas las pensiones son dinámicas
- La mayoría de las pensiones son vitalicias con traspaso a beneficiarios en caso de fallecimiento
- No hay relación directa entre beneficios y aportaciones
- En la mayoría de los Estados las reservas son inexistentes o relativamente pequeñas.

El déficit actuarial que presentan algunos sistemas de pensiones constituye una deuda pública implícita de los gobiernos estatales y del Gobierno Federal, creciente en el tiempo. Además, la coexistencia de múltiples sistemas con diferentes características trae como consecuencia una pérdida de beneficios para aquellos trabajadores que durante su vida laboral realizan actividades en diferentes sectores.

A pesar de todos los esfuerzos en esta materia de parte de la federación, estados y municipios, la realidad actual no es la misma que la del año 1943, año en que se publicó la Ley del Seguro Social. Hoy en día, la realidad y las circunstancias son otras, debido a varios factores:

- Los cambios en los perfiles demográficos, en particular la tendencia al envejecimiento de la población económicamente activa
- El aumento en la esperanza de vida de la población
- La importante presencia del empleo informal
- La migración de trabajadores del sector privado al público y viceversa
- El precario equilibrio de las finanzas públicas federales y locales.

Los puntos anteriores pusieron en evidencia algunas insuficiencias de origen de todos los sistemas de pensiones:

- **INSUFICIENCIA NÚMERO 1:** En su origen, los sistemas de Seguridad Social en México eran de beneficio definido, es decir, se aseguraba un nivel de ingreso o beneficio al pensionado que se conocía de antemano (en función del salario en la vida activa), no así el monto de las contribuciones necesarias.
- **INSUFICIENCIA NÚMERO 2:** Al no haber conexión entre las aportaciones y los beneficios recibidos, se creó un pasivo contingente explosivo para el futuro de las finanzas públicas. Y como bien se sabe, el futuro ya está entre nosotros.
- **INSUFICIENCIA NÚMERO 3:** Los sistemas de pensiones públicos y privados, se crearon sin vinculación para facilitar la portabilidad, es decir, poder aprovechar los beneficios en distintos empleos en el sector público, en el sector privado o, incluso, para los independientes.

Uno de los principales antecedentes de la reforma a los sistemas de pensiones en México, la encontramos en la creación del Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR), que comienza a funcionar en mayo de 1992, en la cual se incorporaron a los trabajadores que cotizan en el IMSS e ISSSTE. Nació como un sistema de contribución definida, individualizado y de capitalización. Asimismo, otro antecedente muy relevante de las reformas se presentó en diciembre de 1995, época en que el Poder Legislativo aprobó la reforma a la Ley del Seguro Social, la cual entró en vigor el 1° de enero de 1997, como un intento de frenar la creciente insuficiencia financiera del IMSS, junto con el propósito de fomentar el ahorro y crear un manejo competitivo de los fondos.

Se trató de profundizar el cambio iniciado con la creación del Sistema de Ahorro para el Retiro: cuentas individuales con los recursos del SAR y con los que llegaban al IMSS. Esta reforma es trascendente para la Seguridad Social en México y en particular para el IMSS.

Otro antecedente importante de las reformas lo encontramos en la publicación de la Ley para los Sistemas de Ahorro para el Retiro, en el Diario Oficial de la Federación el día 23 de mayo de 1996. Entre los puntos relevantes que esta Ley contiene están los siguientes:

- Creación de la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CONSAR)
- Creación de las Administradoras de Fondos para el Retiro (AFORE)
- Creación de las Sociedades de Inversión Especializadas en Fondos para el Retiro (SIEFORE).

Finalmente, la reciente reforma a la Ley del Seguro Social, publicada en el DOF del 11 de agosto de 2004. En su parte medular establece que se deberán depositar en un Fondo, los recursos necesarios para cubrir los costos futuros derivados del Régimen de Jubilaciones y Pensiones. Asimismo, se prevé que el Instituto, no podrá destinar a este Fondo, recursos provenientes de las cuotas a cargo de los patrones y trabajadores establecidos en la Ley del Seguro Social. Reconocemos que el beneficio financiero de la anterior medida sólo se reflejará en el mediano y largo plazos. Sin embargo, en el corto plazo no soluciona la situación financiera del IMSS; tampoco está resuelta la situación del ISSSTE, ni de los pasivos laborales de PEMEX, Compañía de Luz y Fuerza del Centro, Comisión Federal de Electricidad, entre otros organismos sujetos a control presupuestal. En resumen, la reforma a los sistemas de pensiones tanto en el ámbito federal como en las entidades federativas, es una asignatura pendiente. Dada la anterior problemática, la Primera Convención Nacional Hacendaria propuso, entre otros aspectos, una acción estratégica: “*Crear un Sistema Nacional de Pensiones (SNP) con base en cuentas individuales y con una Pensión Mínima Garantizada (PMG)*”, de manera que sea capaz de garantizar la equidad y certidumbre en la pensión del trabajador al garantizar portabilidad y heredabilidad.

Los retos que plantea la creación de un Sistema Nacional de Pensiones son:

- Crear un nuevo modelo con un esquema básico homologable entre todos los institutos de Seguridad Social y con cobertura universal
- Esquemas complementarios para los distintos institutos dependiendo de su capacidad para financiar beneficios adicionales
- Cada entidad y organismo que participe en el SNP deberá hacer frente a los pasivos adquiridos
- Portabilidad y heredabilidad de los beneficios
- Administración desconcentrada de los fondos de pensiones.



### 1.8.1. DIAGNÓSTICO DEL SISTEMA PÚBLICO DE PENSIONES

La problemática de los sistemas públicos de pensiones en México es compleja. Su operación y viabilidad se ha deteriorado seriamente y su solución se dificulta porque convergen en ella muchos intereses políticos y de grupos sindicales muy poderosos que se crearon como instrumentos eficaces de control político. Las promesas de beneficios a la jubilación que se fueron pactando a lo largo del tiempo, a través de leyes y contratos colectivos de trabajo, no obedecieron a la racionalidad, ni fueron sustentadas financieramente en los estudios actuariales que garantizaran su viabilidad. Sin pretender hacer un análisis detallado de cada uno de los distintos esquemas de jubilación o retiro que conforman al Sistema Público de Pensiones, se pueden resumir sus principales características en los siguientes puntos:

- a) **Promesas excesivas:** Las condiciones o requisitos establecidos para alcanzar la jubilación no son adecuados, pues en la mayoría de los casos basta con la simple acumulación de años de servicio, sin requerir un mínimo de edad. Como consecuencia de lo anterior, los periodos de goce de las pensiones resultan ser muy largos e inclusive pueden ser mayores que el periodo mismo de años de cotización y de servicio prestado. El importe de las pensiones alcanza e inclusive rebasa el cien por ciento del último salario de cotización. Generalmente, las pensiones de los sistemas de Seguridad Social en el mundo no exceden de 60 por ciento del último salario. Como excepción, sólo las personas con salarios tan bajos como las pensiones mínimas alcanzan el cien por ciento. En el caso de los sistemas públicos de pensiones de México, la excepción se vuelve la regla, con el agravante de abrir la oportunidad a las prácticas indebidas de “promover” al personal que se encuentra cercano a la jubilación, para que su salario pensionable ascienda uno o varios niveles al momento de jubilarse. Esta práctica desfinancia gravemente al sistema de pensiones.
- b) **Cuotas insuficientes para cubrir las pensiones:** México es uno de los países con menores tasas de contribución al financiamiento de las pensiones. Los empleados públicos contribuyen al régimen de pensiones por vejez, invalidez y muerte con sólo 3.5 por ciento de su salario. Es decir, menos de trece días de salario al año. Después de 30 años de servicio, el ahorro acumulado equivale a un año de salario. El gobierno contribuye con otro tanto, por lo que en total el ahorro acumulado es de poco más de dos años de salario, cuando la esperanza de vida como jubilado es cuando menos de veinte años. En Argentina y Brasil el nivel de contribución es cuatro veces mayor al de México (de 27 a 31 por ciento del salario) y, en cambio, el nivel de beneficios en esos países es menor al ofrecido a los empleados públicos en México.
- c) **Inviabilidad financiera:** La combinación de promesas elevadas y de cuotas insuficientes ha dado como resultado lógico la acumulación de pasivos cuya exigibilidad creciente ha limitado cada vez más los recursos disponibles para satisfacer otras necesidades urgentes como la educación, la salud, la seguridad, la ampliación de la infraestructura básica y la conservación del medio ambiente. La deuda implícita por pensiones es más de dos veces el saldo de la deuda pública nacional, interna, y externa, y rebasa el cien por ciento del PIB, sin tomar en cuenta el costo de los servicios médicos a jubilados.
- d) **Resistencia sindical al cambio:** La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que debiera ser el marco para garantizar la igualdad de oportunidades a los ciudadanos, se ha convertido en el arma para resistir a la urgente necesidad de realizar una reforma de fondo al Sistema Público de Pensiones. Bajo la norma que establece que los “derechos” de los trabajadores son irrenunciables, algunas agrupaciones sindicales se enfrentan a la sociedad

con la amenaza de huelgas y con la realización de mítines y manifestaciones. La sociedad mexicana, donde la mitad de la población vive en la pobreza, no se merece la respuesta que dan estos poderosos sindicatos.

## 1.9. BENEFICIOS DEFINIDOS Y EL ORIGEN DEL GRAN ESCOLLO

Mucho se ha dicho que las dificultades financieras que ahora enfrenta la Seguridad Social han sido generadas por varias causas, entre las que se encuentran el incremento en las esperanzas de vida, la falta de previsión para crear reservas financieras, el desvío de recursos a otras prestaciones de la Seguridad Social y también su uso en fines ajenos, y también ha contribuido la mala administración, incluyendo la corrupción. Se acepta que en alguna medida estos elementos han sido adversos al desempeño de la Seguridad Social, pero en realidad la causa principal de la crisis económica de estos sistemas viene por la concesión de beneficios sin considerar las repercusiones a largo plazo de los costos. A través de construir “*casos tipo*” o “*casos promedio*” se puede realizar un esbozo que da una idea de la diferencia entre beneficios otorgados y la falta de previsión económica. En el siguiente ejemplo se ilustra un “*caso tipo*” de un afiliado del IMSS.

- 1) Se retira a los 65 años de edad, luego de trabajar y contribuir a la Seguridad Social por 35 años
- 2) Al ingresar al IMSS la contribución para el seguro de IVCM era de 6.0 por ciento y terminó siendo 8.5 por ciento. Para estimar, supongamos una contribución promedio de 8.0 por ciento. Entonces  $0.08 \times 12 \times 35 = 34$ ; el número de meses de salario nominal aportados es de 34.  $EH(65)=18$ ;  $= 18 \times 12=216$ ; con una esperanza de vida masculina a los 65 años de 18 se obtienen 216 meses de retiro con una pensión.  $EM(80)=9$ ;  $= 9 \times 12=108$ ; como su esposa es tres años menor que él, ésta queda viuda a los 80 años, esperando sobrevivir otros 9 años, es decir hay también una pensión de sobrevivencia de 108 meses. Es decir que con tan solo 34 meses nominales de aportación se han adquirido 324 meses de pensión al 50 por ciento, equivalente a 162 meses. Esta ganga financiera de un afiliado al IMSS se ve empujada ante el “caso promedio” de un empleado del este instituto y las condiciones favorables en las que se retira.
- 3) En promedio se retiran a los 53 años de edad, luego de trabajar y contribuir a la Seguridad Social por 25 años.
- 4) La contribución para el seguro de jubilación es de 3.0 por ciento.  $0.03 \times 12 \times 25 = 9$ ; el número de meses de salario nominal aportados es tan solo de 9.  $EH(53)=27$ ;  $= 27 \times 12=324$ ; con una esperanza de vida masculina a los 53 años de 27 se obtienen 324 meses de retiro con una pensión.  $EM(77)=11$ ;  $= 11 \times 12=132$ ; como su esposa es tres años menor que él, ésta queda viuda a los 77 años, esperando sobrevivir otros 11 años, es decir hay también una pensión de sobrevivencia de 132 meses.
- 5) Es decir que con tan solo 9 meses nominales de aportación se tiene derecho a 456 meses de pensión al 130 por ciento, equivalente a 593 meses. Ciertamente que las equivalencias financieras y actuariales no se calculan a la manera de este ejercicio. Se deben calcular anualidades contingentes bajo estimaciones dinámicas de mortalidad y con adecuadas tasas financieras de interés y descuento. Pero al final las conclusiones son muy parecidas. Con tan poca obligación se adquiere tanto en derechos que se trata de una injusticia social y económica cuyo resultado más visible es la quiebra de la Seguridad Social. Adicionalmente, este caso de los empleados del IMSS no es el más notorio. En el sector energético, de la banca

de desarrollo y en las altas esferas de gobierno las condiciones son aún más impactantes. Una medición de qué tanto significan las obligaciones adquiridas es calculando el valor presente de los pasivos contingentes en términos del PIB. Este cálculo no varía mucho respecto a las hipótesis de mortalidad, pero es especialmente sensible ante las tasas de interés que se supongan. Bajo una tasa optimista de interés de 3.5 por ciento la deuda equivale a 90 por ciento del PIB anual; este pasivo es de 140 por ciento si la tasa es de 2.0 por ciento, y siendo más realista al suponer 0.0 por ciento, la deuda crece hasta 270 por ciento.

## **1.10. ENTRE LA UTOPIÍA Y LA CATÁSTROFE**

Hay algunas maneras de pensar que no parecen adecuadas. Una es mostrarse pesimista y predecir desastres. Esta fue una situación que desde los años 70 sufrían los equipos actuariales de la Seguridad Social, pero que ahora, ya se comparte por casi todos. Otra posición es la utópica. En este caso es pensar que se de el buen sentido y la generosidad de personas instituciones para que exista equidad y finalmente la catástrofe no se realice. De cualquier manera, ya se expresan opiniones en este respecto, en una participación creciente.

Los diagnósticos técnicos, actuariales, económicos, de la problemática de la Seguridad Social, ya se han hecho. Los que son conscientes apuntan hacia el desastre, aunque todavía hay los intentos de negar las perspectivas. Las soluciones del mundo real están ahora en la arena política. Tienen que ver con gobernabilidad y liderazgo; conciencia y coordinación de la legislatura; sentido nacional de los sindicatos; percepción del capital y de la empresa del bienestar común y sostenibilidad de la nación.

Los escollos principales son conflictos de intereses creados, claro que existen preocupaciones sobre el devenir a corto plazo, pero poca visión hacia el largo plazo y que es la única forma de solidificar un proyecto de sociedad y de país, puesto que se toma poco en cuenta a las generaciones más jóvenes y estos sectores deben involucrarse más pues son ellos los que a futuro llevarán la carga mayor. Como se ha expresado en otras sociedades a propósito de la Seguridad Social y sus nexos con otras áreas de la vida humana, se requiere una renovación de las relaciones económicas y los contratos sociales.

## **1.11. DEFICIENCIAS DEL SISTEMA DE PENSIONES**

Poco a poco se va creando la conciencia en la sociedad mexicana en el sentido de que la deuda implícita de las pensiones públicas es la más grande del país y es ampliamente reconocido que los pasivos por pensiones rebasan el importe del Producto Interno Bruto de un año.

Sin embargo, es una deuda que hasta cierto punto permanece “*oculta*”, pero que tarde o temprano tendrá que empezar a pagarse y es potencialmente explosiva en el tiempo. El desconocimiento y desconcierto por esta realidad lo provocó el hecho de que contablemente los pasivos por pensiones no son una deuda directa, no se manejan como la deuda tradicional (emisión de valores, créditos con la banca comercial y de desarrollo) incluso no se considera en las normas aplicables ni siquiera como deuda indirecta o contingente y por lo tanto, debido a las mismas disposiciones legales no es posible transparentarla en los reportes contables sobre la situación financiera de los gobiernos, sino que reciben un tratamiento fuera de balance.

El peligro de los pasivos por pensiones se materializa cuando los abstractos déficits actuariales de los sistemas de pensiones se transforman en los concretos déficits de caja, los cuales deben ser atendidos con recursos de los presupuestos de egresos en forma “*contante y sonante*”. En

ese momento, da lo mismo que una deuda sea reconocida como directa, indirecta, contingente u “*oculta*”, puesto que cualquiera que sea su origen y tratamiento legal, de todas formas tiene que empezar a pagarse a expensas de otros gastos o bien mediante la emisión de deuda directa. Por tales motivos, en los últimos años se aprecia una clara voluntad de parte de varios actores políticos, instancias de gobierno y órganos legislativos, para crear un Sistema Nacional de Pensiones, que resuelva el problema de los crecientes déficits de caja y, además, se buscan algunos beneficios adicionales para todos los participantes en los sistemas de pensiones como, por ejemplo, la portabilidad y heredabilidad de derechos pensionarios.

## **1.12. PROPUESTAS DE LA CONVENCIÓN NACIONAL HACENDARIA**

El análisis de la problemática de los sistemas públicos de pensiones ocupó un lugar importante en los temas tratados durante la Convención Nacional Hacendaria. Los puntos más importantes a destacar son los siguientes:

- Completar y actualizar el diagnóstico del problema de las pensiones y establecer un mecanismo institucional que le dé seguimiento a todos los sistemas públicos de pensiones
- Llevar a cabo un diagnóstico integral respecto a los pasivos que representan los sistemas públicos de salud
- Crear un Sistema Nacional de Pensiones que: permita la plena portabilidad de la pensión cuando un trabajador cambie de empleo, incluso del sector público al sector privado o viceversa
- Otorgue plena certeza jurídica al trabajador de que los recursos que él y su patrón han destinado a su pensión son de su propiedad
- Sea equitativo evitando transferencias de la población en general o de los trabajadores que menos tienen a grupos relativamente favorecidos
- Sea financieramente auto sustentable y tenga los mecanismos adecuados para mantener su salud financiera de manera permanente. Para efecto del análisis de las soluciones de las pensiones públicas se consideraron solamente dos grandes alternativas: mantener los sistemas actuales de reparto para los trabajadores del sector público, realizando reformas paramétricas para mejorar sus finanzas y crear un Sistema Nacional de Pensiones con base en cuentas individuales con una Pensión Mínima Garantizada

Los principales problemas a resolver son los siguientes:

- Promesas elevadas
- Pensiones iguales o superiores al cien por ciento del último salario percibido
- Periodos de pago de la pensión muy largos
- Actualización de las pensiones superior a la inflación

- Cuotas insuficientes para cubrir promesas
- México es uno de los países con menores tasas de contribución al financiamiento de las pensiones
- En el sistema público sólo se acumulan dos años de salario después de 30 años de contribuciones
- Inviabilidad financiera
- Los pasivos acumulados exceden el cien por ciento del PIB
- El costo por pensiones limita cada vez más los recursos para la educación, la salud, la creación de infraestructura y el cuidado del medio
- Resistencia sindical al cambio.

La solución que mejor atiende la problemática de fondo y las particularidades de las instituciones de Seguridad Social de nuestro país, debe tener las siguientes cuatro premisas fundamentales:

- 1) Los jubilados no deben observar ningún cambio. Los derechos y prestaciones adquiridos por estos trabajadores están protegidos por la Constitución por lo que esta premisa es no sólo justa, sino inamovible
- 2) Los nuevos trabajadores deben entrar al Sistema Nacional de Pensiones y sus contribuciones deben financiar sus propias pensiones, no subsanar la problemática acumulada de generaciones anteriores. Al mismo tiempo, el esquema debe ser financieramente sustentable de manera permanente (dado que la deuda pública por pensiones se paga a través de impuestos generales, estos trabajadores necesariamente tendrán que contribuir directa o indirectamente a subsanar la problemática de generaciones anteriores)
- 3) Se les deben respetar los derechos pensionarios a los trabajadores actuales. La propuesta es que recibirán los beneficios pensionarios a los que se han hecho acreedores mediante su monetización y entrega inmediata para depósito en su cuenta individual
- 4) Cada entidad y organismo que participe en el Sistema Nacional de Pensiones deberá hacer frente a los pasivos que ha adquirido. Es notable que en el análisis del sistema de cuentas individuales y de la problemática de la Seguridad Social en nuestro país que se realizó durante la Convención Nacional Hacendaria, no se hagan consideraciones respecto a los siguientes aspectos por demás trascendentes:
  - La muy limitada cobertura de la Seguridad Social en México (sólo está cubierto el 40 por ciento de la PEA<sup>14</sup>)
  - La inestabilidad en el empleo, que en muchos casos impedirá acumular fondos suficientes en lo individual

---

<sup>14</sup> Población Económicamente Activa.

- Los riesgos financieros que, conforme a los principios básicos de seguro, deben ser manejados a través de fondos o capital común (no individual)
- El elevado costo de la administración de las cuentas individuales de los trabajadores de hasta tres salarios mínimos
- El nivel tan bajo de las cuotas que se cubren en México para los seguros de retiro y vejez
- Los principios de solidaridad y subsidiariedad en los que se basa la Seguridad Social
- La necesidad de informar y lograr consensos en los distintos niveles de la sociedad
- La necesidad de contemplar las nuevas realidades sociales.

Desde luego que es urgente y necesario reformar los esquemas de pensiones de los trabajadores públicos, ya que representan una severa carga que disminuye cada vez más la capacidad del gobierno de efectuar las inversiones necesarias en infraestructura física, salud, educación e investigación, seguridad y salvaguarda de los recursos naturales. Ningún país se puede dar el lujo de jubilar en forma tan temprana a sus empleados públicos y mucho menos con niveles de reemplazo tan altos. Es sumamente injusto para el resto de la población, además de ser inviable financieramente. Dada la gran resistencia de los sindicatos de trabajadores públicos a ceder en lo que ellos denominan “*conquistas laborales*”, es preciso abrir la discusión y que se informe de esta problemática a toda la sociedad. Es importante dejar claro que estos beneficios los pagamos todos, no los paga el gobierno. Unos, los pagamos con impuestos, y otros, con su pobreza.

Conviene estudiar las reformas realizadas en países como España, Francia y Brasil, en donde se lograron consensuar las propuestas de los distintos sectores. En el caso de Francia, el gobierno llevó a cabo una preparación previa para que la sociedad comprendiera lo que se estaba realizando y hasta dónde se podía y quería llegar. Con ello, el gobierno francés logró un profundo diálogo social y se legisló no solamente bajo un enfoque financiero, sino buscando mantener los principios de solidaridad, demostrando que la reforma es posible aún en una cultura de oposición y de ruptura.

La reforma del sistema brasileño se efectuó en dos etapas en las que se llegó a ajustes técnicos muy importantes como ligar beneficios con contribuciones. Se instituyó una nueva regla para el cálculo de la pensión que toma en cuenta la esperanza de vida de la población, identificó a cotizantes asalariados y domésticos tanto del sector formal como sector informal, no perdió de vista la portabilidad y los derechos adquiridos, diseñó políticas específicas por sector, dando incentivos para atraer nuevos afiliados, otorgó gran flexibilidad a los planes de beneficios complementarios, democratizó el acceso al sistema de pensiones y fortaleció la capacidad de regulación y supervisión. Para continuar con el ajuste gradual del régimen de los sectores públicos, ajustó las tasas de contribución y estableció nuevos límites de edad y de años de cotización, cambió la regla para el cálculo de la pensión, pasando éste del último salario al promedio de la vida laboral ajustado por inflación, incluyendo el salario de los años trabajados en el sector privado.

El Sistema Nacional de Pensiones a base de cuentas individuales con pensión mínima garantizada es sólo una solución parcial que deja a un lado los principios de solidaridad que son la base de los sistemas de Seguridad Social. El sistema de cuatro pilares, en cambio, parece ser una mejor solución, más equilibrada y completa. Finalmente, es importante señalar que independientemente del tipo de sistema que se adopte para reformar la Seguridad Social en México,

el problema de fondo no se va a resolver en tanto no se acepte que es preciso incrementar en forma significativa el ahorro destinado al financiamiento de las pensiones. Este aumento en el ahorro debe provenir principalmente de los profesionistas y trabajadores en general, tanto del sector formal como del informal, ya que son los que menos están contribuyendo actualmente. Los ciudadanos mexicanos tenemos que reconocer nuestra responsabilidad ante nuestra propia vejez y la profesión actuarial tiene un papel importante que desempeñar en la creación de esta cultura de la previsión en nuestro país.

### **1.13. RETOS DE PROTECCIÓN SOCIAL EN MÉXICO**

La cuestión aquí es: ¿Cómo proporcionar mejor acceso a los instrumentos de manejo de riesgo a los principales grupos vulnerables, con base en un sistema de protección social reformado y fiscalmente sano?. La mayoría de los sistemas de protección social de México, son duales. En el centro del sistema se encuentran los planes de retiro y salud para empleados del sector formal, que son financiados principalmente por los beneficiarios y sus empleadores.

En México, el cuidado de la salud, como parte del sistema de Seguridad Social, para trabajadores del sector privado es financiado totalmente por los beneficiarios y para los trabajadores públicos existe una pequeña transferencia federal. En el sistema reformado de pensiones para trabajadores privados, el gobierno federal actualmente subsidia los costos de transición (que disminuirán con el tiempo y eventualmente desaparecerán) mientras que los trabajadores actuales y los nuevos continuarán recibiendo un pequeño subsidio federal progresivo (cuota social). El sistema de pensiones para trabajadores en el sector público que todavía no se ha reformado se dirige en el sentido opuesto; los subsidios no solamente son considerables, sino que también están creciendo a una tasa insostenible. El resto del “sistema” está fragmentado y caracterizado por lagunas en la cobertura y por intervenciones ausentes, incompletas o traslapadas para diferentes grupos vulnerables fuera del sector formal.

La población de bajos ingresos en México (que en su mayor parte carece de Seguridad Social) enfrenta costos de salud muy altos: más de 5 millones de ciudadanos mexicanos enfrentan gastos catastróficos en salud cada año (los que absorben más de 30 por ciento del ingreso familiar neto de consumo básico de alimentos), lo cual ocasiona que 2 millones de ellos caigan debajo de la línea de pobreza. Los pobres están sujetos a altos niveles de gastos de bolsillo: el 10 por ciento más pobre de la población utiliza alrededor de 12 por ciento de su ingreso gastos de bolsillo para el cuidado de la salud (en comparación con poco más de 3 por ciento en el decil más alto), lo cual sugiere que no tienen acceso a suficientes mecanismos de manejo de riesgos. Las transferencias condicionadas del programa Oportunidades, combinadas con el acceso gratuito a clínicas de salud, desempeñan un papel importante en reducir el impacto negativo sobre el consumo familiar cuando el jefe de familia se enferma. Sin embargo, esas familias permanecen vulnerables a choques de salud, sobre todo las de naturaleza catastrófica. El nuevo esquema de salud denominado Seguro Popular es una iniciativa gubernamental para hacer frente a este reto, pero es muy pronto para evaluar su efecto en términos de protección a los más pobres.

La reforma en la Seguridad Social se ha enfocado en intentos de impulsar la sostenibilidad fiscal e incrementar la cobertura. El objetivo de la ola de reformas en América Latina en los noventa fue, entre otros, tener sistemas financieramente sustentables y aumentar la cobertura a través de dar mejores incentivos a los trabajadores y las empresas. Observadores e investigadores aún debaten el impacto de la reforma de Seguridad Social para los trabajadores del sector privado en México, así como el impacto de otras reformas de Seguridad Social en América Latina. En México, hubo un rápido aumento en la afiliación en los cuatro años inmediatos a la reforma. Sin embargo, la afiliación se estancó con la desaceleración del crecimiento económico, aunque todavía no existe una evidencia

clara de lo que hubiera sucedido sin la reforma. En cualquier caso, cambios sistemáticos que logran un mejor vínculo entre contribuciones y beneficios son un paso en la dirección correcta.

#### **1.14. PLANES PRIVADOS DE PENSIONES**

Uno de los argumentos empleados para justificar los retrasos en materia de reforma en los sistemas de pensiones y otras instituciones de bienestar social afectadas por el envejecimiento es que la situación financiera actual que los mantiene es buena. Aun cuando dicho cambio llegase a producirse en algún momento, seguiría siendo altamente improbable que las finanzas públicas fuesen lo suficientemente sólidas como para costear el sistema de pensiones hasta que dicho cambio demográfico se hiciese efectivo. Por tanto, el problema existe y es necesario plantearse soluciones alternativas para resolverlo.

Los planes privados de pensiones que compensen las decrecientes pensiones públicas requerirán ahorrar de forma continuada durante decenios hasta llegar a convertirse en un complemento significativo de las pensiones públicas. La generosidad de las pensiones bajo el régimen actual hace que muchas personas no tengan en demasiada consideración el ahorro privado para cubrir su jubilación. Muchas personas pertenecientes al grupo de la población activa podrían ya en la actualidad empezar a replantearse la posibilidad de planes privados de pensiones si dispusiesen de información acerca de cómo podría ser el futuro sistema de pensiones. Sin embargo, hoy por hoy, tienen que limitarse a intentar adivinar si resulta necesario o no hacer provisiones de carácter privado.

Es en este contexto que debe ser examinado el problema de “*la crisis de las pensiones*” y el análisis de las políticas relacionadas con el mismo: primero, porque el elevado y regular flujo de recursos financieros que los planes privados de pensiones proveen, permite su negociación y la obtención de enormes beneficios, mientras que en los sistemas públicos esto no es posible; segundo, muy relevante en Europa en este momento, porque los sistemas privados de pensiones son una de las fuentes principales de fondos financieros que pueden facilitar la constitución de un integrado y poderoso mercado de capital europeo. Este tipo de mercado necesita cantidades enormes de flujos de capital para negociar sin límites, y los fondos privados de pensiones, invertidos en el mercado de valores, constituyen una fuente de flujos de capital muy importante para estos mercados. Por lo tanto, sería extremadamente conveniente desarrollar crecientes fondos privados de pensiones, gestionados por los inversores internacionales para proveer los capitales necesarios para el desarrollo de un poderoso mercado de capitales, así como proporcionar jugosos beneficios a los gestores financieros. Aquí es donde radican las razones profundas y verdaderas de la “*modernización*” y donde se encuentra la equivalencia entre modernización y privatización.

Todos los movimientos van en la dirección de disminuir los beneficios de las pensiones públicas y estimular las pensiones privadas. El primer paso para este proyecto es convencer a la población, o al menos a sus líderes políticos, de que las pensiones públicas son insostenibles y que los futuros jubilados deben asegurarse una provisión privada. Se afirma que ellos estarán entre los principales beneficiarios del mercado integrado de valores, como parte de un tipo de “*capitalismo popular*”, si cambian de un sistema a otro y suscriben planes privados de pensiones. Este objetivo sería más difícil de lograr si lo que los pensionistas esperasen fuera una pensión pública decente para la cual, no debemos olvidar, la mayoría de ellos han pagado durante toda su vida laboral. Especialmente desde que se ha observado que hay una correlación negativa entre la generosidad de los regímenes públicos básicos y el tamaño de los fondos de pensiones (privados) en los diferentes países, los trabajadores deben estar convencidos de que los sistemas públicos de pensiones son insostenibles y de que, consecuentemente, o no existirán, o disminuirán sustancialmente en un futuro próximo. Se les debe de motivar a suscribir planes privados, con los que obtendrán elevados



beneficios fiscales. Para estar seguros de que las pensiones irán en esta dirección, el plan es constituir un segundo pilar obligatorio de fondos privados, asegurándose un flujo sustancial de capitales “cautivos” para las instituciones financieras y los mercados financieros.

### **1.14.1. DESARROLLO Y CRECIMIENTO DE LOS PLANES PRIVADOS DE PENSIONES**

El sistema de jubilación privado se encuentra relacionado con el mercado laboral ya que las pensiones particulares son proveídas por las empresas para sus empleados y sólo se beneficia a aquellos que participan en la fuerza laboral. Dichos individuos buscan los medios para mejorar su seguridad económica en general, y una posible causa de inseguridad económica es la posible reducción del poder de percepción económica a edades avanzadas. A veces los planes de pensiones son patrocinados por los sindicatos hacia sus miembros. Es por ello, que se ha venido dando un dramático crecimiento de los planes privados de pensiones desde los 40's y se ha enfocado el interés a este tipo de planes y al mantenimiento de sus ganancias.

El inicio de estos planes se suscitó desde los legionarios romanos que eran pensionados después de años de servicio. En Inglaterra los marineros eran pensionados y esta actividad se ha venido dando desde siglos. Sin embargo los planes de jubilación modernos comenzaron en 1800 y comienzos de 1900 y eran pagados primero por las iglesias. Uno de los primeros planes realizados fue por la iglesia metodista en 1825, posteriormente se dio otro plan en Canadá en 1874 por “*Grand Railway*” y en este mismo los empleados realizaban aportaciones para el coste de los beneficios. En los Estados Unidos se dio el establecimiento de un plan privado hecho por “*American Express Company*” en 1875. El segundo plan formal fue establecido en 1880 por la compañía “*Baltimore and Ohio Railroad*”, y durante la próxima mitad de siglo fueron establecidos aproximadamente 400 planes y principalmente fueron generados en industrias ferrocarrileras y la banca financiera. El desarrollo de pensiones en las compañías manufactureras fue más lento debido a que la mayoría de estas compañías eran todavía relativamente jóvenes y por esta razón aún no confrontaban problemas pensionarios.

Compañías aseguradoras entraron a los negocios con la emisión de la primera anualidad de grupo contratada por “*The Metropolitan Life Insurance Company*” en 1921. El segundo contrato fue hecho público por la misma compañía en 1924 en donde una compañía tenía un plan de jubilación basado en el plan “*pay as you go*” y aunque los verdaderos inicios de los planes privados datan de 1800, el impresionante crecimiento de éstos se dio hasta 1940; y para 1988 cerca de 60 millones de trabajadores contaban con un plan de retiro.

Para animar a las compañías a adoptar planes de pensiones, el Congreso de Los Estados Unidos permitió una deducción de impuestos a compañías en cuanto a sus contribuciones a los planes de bonificación y participación en los beneficios en el año de 1921. En Canadá, la legislación de impuesto sobre la renta en 1919 admitió a un empleado una deducción de impuestos de ganancias para las contribuciones que el empleado hizo a un plan de pensiones. Más tarde, a compañías canadienses les fue permitido deducir las contribuciones hechas a sus planes. La exención de las contribuciones de beneficio a empleados en los EE.UU. durante la Segunda Guerra Mundial produjo un incentivo poderoso al aumento en pensiones particulares durante 1940. Después de la guerra, los sindicatos se mostraron muy interesados en añadir pensiones y otros beneficios adicionales a la negociación colectiva. Dichos sindicatos fueron ayudados por un fallo de la corte suprema de los EE.UU. en 1949 en el cuál las empresas debían negociar sobre beneficios de pensiones y beneficios de asistencia social (por ejemplo el seguro de vida, el seguro médico). Para ambos casos, (los EE.UU. y Canadá) la expansión económica fue rápida y se debió a la Segunda Guerra Mundial, posteriormente el ambiente de post-guerra propició un aumento inesperado de dichos planes.

### **1.14.2. RAZONES PARA IMPLEMENTAR PLANES PRIVADOS DE PENSIONES**

- **Incremento de productividad:** El implementar planes de pensiones motiva al empleado a la competitividad, incentivándolo a la productividad.
- **Logros de estándares de competencia:** Una empresa que desea tener empleados competentes, debe establecer estándares con el objetivo de atraer buenos empleados. Este objetivo también reconoce diferentes formas de compensación, es decir, planes de beneficio más altos en comparación con los externos.
- **Retener personal altamente calificado:** La mayoría de empresas creen que la presencia de programas de beneficio es una influencia positiva para retener personal importante; y el no contar con programas de jubilación motivaría al empleado a buscar una mejor calidad de beneficios hacia su futuro.
- **Atraer empleados:** El contar con un sistema de pensiones puede generar un gran impacto entre los empleados, por ejemplo, el generado entre los sistemas públicos de pensiones y la oportunidad de complementarlo, los empleados lo ven como una alternativa muy interesante para su futuro.
- Beneficios flexibles (Paquete de prestaciones que el empleado puede escoger a sus comodidades), beneficios a sobrevivientes, planes complementarios a la Seguridad Social, tratamiento fiscal (deducibilidad fiscal, invalidez, muerte y jubilación, etc).

### **1.14.3. PUNTOS A CONSIDERAR EN EL DISEÑO DE UN PLAN DE PENSIONES**

- ¿La compañía es joven, está creciendo, o ya se encuentra posesionada en el mercado?
- ¿La empresa anticipa un crecimiento moderado o significativo?
- ¿Tiene ciclos económicos identificados?
- ¿Cuál es la distribución demográfica de la compañía? (Edad, sexo, antigüedad, sueldos, etc.).
- Filosofía y actitud de la compañía.
- ¿Cuál es la filosofía de la compañía en cuanto a salarios?
  - 1) Salarios altos, con beneficios opcionales.
  - 2) Programas de compensaciones acorde con niveles estructurales.
- ¿La actitud de la compañía relacionada con los beneficios a los empleados es tal que hace énfasis en la protección y mantenimiento de ingresos en casos de eventos de inseguridad?
- ¿La compañía considera propicio hacer partícipe a los empleados?
- Inflación y tasas de retorno.
- Costo de fundar el plan de pensiones.
- ¿Los planes deben ser equitativos?

- Si existen planes de pensiones preestablecidos, ¿quién asume el riesgo de la generación en transición?
- ¿Las compañías deben ofrecer distinciones a los altos ejecutivos en comparación con las políticas que aplican a todos los empleados?
- ¿La empresa está dispuesta a cubrir el costo de transición? (cuando los planes son reemplazados por otros).

#### **1.14.4. PUNTOS IMPORTANTES EN EL DISEÑO DE UN PLAN DE PENSIONES**

- Requisitos de elegibilidad.
  - 1) Edad mínima.
  - 2) Edad máxima.
  - 3) Antigüedad mínima.
- Fecha de retiro. Edad normal de retiro.
  - 1) Anticipada.
  - 2) Diferida.
- Servicios acreditables.
  - 1) Pasados.
  - 2) Futuros.
- Salarios.
- Salario pensionable.
- Beneficios a edad anticipada (no deben ser mayores a los que se hubieran generado a la edad normal de retiro).
- Reducción de beneficios por retiro anticipado.
  - 1) 1 por ciento por cada año.
  - 2) Reducción actuarial.
- Formas de pago.
  - 1) Pago único.
  - 2) Rentas vitalicias.
  - 3) Rentas ciertas.
  - 4) Beneficios para sobrevivientes.
- Contribuciones.
  - 1) Empresa.
  - 2) Trabajador.

## CAPÍTULO 2

# PORTABILIDAD

### 2.1. VALORACIÓN GLOBAL

El siglo veintiuno puede ser caracterizado por menor lealtad de los trabajadores en las firmas multinacionales, puesto que es más difícil conseguir una carrera salarial. Es por eso que es de vital importancia preguntarse ¿Cómo las tendencias actuales afectan las provisiones de los planes de pensiones y al seguro de salud? y también ¿Cómo éstos a su vez, modifican la portabilidad de los beneficios?, ¿Qué nuevas estrategias desarrollarán para contratar, conservar, y reemplazar un personal de calidad, las compañías? ¿Cómo afectan la estructura de pensiones y seguro de salud y la portabilidad de estos beneficios, las políticas gubernamentales en curso? ¿Qué nuevas reglas de beneficio y políticas son necesarias en el siglo veintiuno para proporcionar a los empleados beneficios más portátiles?

Entre los beneficios a los empleados, los más importantes y valiosos son los planes de jubilación y de seguro de salud, para el primer caso, cuando los trabajadores son despedidos o colocados en otro sector, a menudo sufren pérdidas sólidas en el plan de jubilación, y para el segundo caso pueden perder la cobertura del seguro médico y pueden perder la promesa del seguro médico en la jubilación. Por consiguiente, aquellos que cambian de trabajo sufren minusvalías en el valor de estos beneficios.

La compensación monetaria, las políticas de horas, y los beneficios como empleado son componentes importantes de la remuneración total. Algunos beneficios proveen una remuneración en curso no económica, mientras la otra promesa difiere flujos de ganancias después de que el trabajador deje la compañía. Las personas tasan el valor de estos beneficios cuando consideran las ofertas de empleo iniciales, cuando determinan dejar la compañía y cuando deciden su edad de jubilación. La naturaleza condicional de algunos beneficios a empleados y su falta de portabilidad frente a empleadores puede resultar en que las diferencias considerables en ganancias y asistencia social dependan de si los trabajadores se quedan con una compañía durante toda su vida o si su carrera es caracterizada por los frecuentes cambios de trabajo.

Esta clase de problemas surgen cuando los países tienen sistemas de jubilación múltiples y un cambio en el empleo representa un cambio en planes de pensiones. Un ejemplo común involucra los movimientos entre el gobierno y el sector privado, porque el empleo del gobierno no es cubierto por el plan de pensiones nacional en muchos países. Los otros ejemplos incluyen casos donde una industria (como la del transporte) tiene su propio sistema de pensiones. Evidentemente, si un trabajador cambia de un plan de pensiones más generoso a un plan con menos beneficios, la combinación de los beneficios de los dos planes sería menor que si hubiera permanecido todo el tiempo bajo el plan con mayores beneficios. Esta es la situación que aparece frecuentemente cuando los trabajadores se mueven del gobierno a un empleo del sector privado, ya que en muchos países el plan para empleados del estado es más generoso que el plan para los trabajadores del sector privado.

Los problemas surgen cuando los sueldos crecen, y se pone más serio, cuando el crecimiento de los sueldos se acelera. Por ejemplo, trabajadores que cambian de trabajo después de 30 años pierden un cuarto de sus ganancias de pensión cuando los sueldos están creciendo un 5 por ciento por

año y desperdician casi la mitad de sus ganancias de pensión cuando los sueldos están creciendo en 10 por ciento por año.<sup>15</sup>

Bajo el tipo de pensiones modeladas aquí, los trabajadores pierden pensiones de jubilación cuando cambian de trabajo porque la pensión de cada empleador está basada en los sueldos obtenidos mientras trabajan con ese empleador. Esto quiere decir que la pensión del primer empleador está basada en los sueldos ganados 10, 20 o 30 años antes de la jubilación. Cuando los niveles de sueldo crecen con el tiempo, los niveles de ingresos relacionados con el trabajo anterior se vuelven cada vez menos importantes en relación con los niveles de ingresos en curso, y la pensión sobre la base de estos ingresos anteriores se vuelve comparadamente insignificante. Cuando los sueldos crecen en un 7 por ciento anual los niveles de sueldo medios se duplican cada 10 años. En tal caso, el promedio de niveles de ingresos 10 años antes de la jubilación será la mitad de su nivel en la jubilación, el promedio de niveles de ingresos 20 años antes de la jubilación será un cuarto del nivel normal de jubilación y el promedio de niveles de ingresos 30 años antes de la jubilación será un octavo de su nivel en la jubilación. De forma semejante, una pensión calculada sobre la base de los sueldos ganados 10 años antes de la jubilación será solamente la mitad de grande que una sobre la base de sueldos obtenidos de dicho monto, inmediatamente antes de la jubilación.

En resumen, incluso cuando ambos trabajos sean cubiertos por planes de pensiones y los planes tengan las mismas reglas de cálculo, los trabajadores que se mueven de un sistema de pensión a otro, pueden sufrir recortes importantes en sus futuras pensiones de jubilación. Podrían descubrir que no han trabajado lo suficiente para reunir las condiciones necesarias para obtener beneficios bajo uno de los dos sistemas, que es particularmente importante con respecto al segundo trabajo. También descubrirán que, cuando los niveles de sueldo están aumentando, las pensiones basadas en los ingresos de los trabajos tenidos veinte o treinta años antes de la jubilación son muy bajas. Las reformas que abordan los problemas de pensión de las personas que se mueven de un sistema de pensión a otro tendrán que dirigirse a ambos problemas.

Una excelente respuesta a la pregunta ¿Por qué necesitamos implementar portabilidad en los planes de pensiones ahora? es que debido a que la movilidad de trabajo ayuda a los mercados laborales, haciéndoles posible expresar las destrezas correctas con los trabajos correctos, así como la creciente carrera de trabajadores y las oportunidades de desarrollo. Esta movilidad es dificultada sin la protección para los derechos de seguridad social de trabajadores eventuales y sus familias. Eliminar estas barreras a la movilidad ayudaría a levantar el crecimiento de los planes de pensiones privados y del empleo, puesto que si las personas creen que cambiar de trabajo implicaría un gasto (en relación con sus derechos de seguridad social), esto actuará como un freno a usar su derecho de libre movimiento.

## **2.2. EXPOSICIÓN DE PORTABILIDAD**

La portabilidad de pensión, tradicionalmente, ha sido considerada la habilidad de un trabajador de llevar una pensión de un plan de pensiones a otro. Más recientemente, los analistas de política han ampliado su significado para incluir la habilidad de los trabajadores de mantener el valor de su pensión de jubilación en el cambio de trabajo.<sup>16</sup>

---

<sup>15</sup> Duggan James (2000); *Social Security and Sustainability in the twenty first century*. Dentro de: Stephenson, Kevin. (ed). *Social Security: Time for Change*. JAI Press. EE.UU.

<sup>16</sup> John Turner (2003); *Pension Portability. Is This Europe's Future?. An Analysis of the United States as a Test Case*. Paper #2003-03, Public Policy Institute, AARP, 601 E Street, NW, Washington, DC.

La Oficina de Estadísticas Laborales de los Estados Unidos define la portabilidad como “La habilidad de un participante de mantener actualizadas y trasladar pensiones de jubilaciones acumuladas cuando cambia de trabajo” en el contexto de los planes de beneficio definido.

En el caso de nuestro país, las pensiones ocupacionales son obligatorias y podría llegar hasta a ser contradictorio que en un sistema de pensión obligatorio se pierdan derechos al momento de cambiar de empleo. En algunos países europeos, como Italia, el sistema de Seguridad Social es tan generoso que las pensiones ocupacionales tienen relativa importancia y la portabilidad de pensión no es un asunto de importancia.

En la economía existen diferentes sistemas de pensiones: el del IMSS (dentro del cual sigue operando el anterior sistema junto con el nuevo), el de los trabajadores del sector público y el del sector privado. En cada caso deben cubrirse ciertos requisitos para poder recibir una pensión. El problema es que los beneficios de un sistema de pensiones no necesariamente se pueden trasladar a otro, por lo que se pierden derechos que, en un caso extremo, podrían provocar que un trabajador no fuera elegible para recibir una pensión a pesar de haber trabajado muchos años en el sector formal de la economía y con ello haber aportado cuotas a la seguridad social.

La movilidad laboral puede provocar que se pierdan derechos importantes, sobre todo los que tienen que ver con pensiones. En un caso extremo, éstos se pueden perder por completo. Pongamos por ejemplo el caso de una persona que cotiza durante ocho años en el IMSS. Después de algún tiempo sin trabajo, se emplea diez años en el sector informal de la economía, después consigue un empleo en el sector público, pero sólo trabaja durante nueve años, tiempo después del cual regresa al sector informal.

Bajo la ley anterior del SAR, al momento de su retiro, esta persona a lo más que podría aspirar sería a recuperar las aportaciones patronales del 2 por ciento del SAR y 5 por ciento de Infonavit, monto que difícilmente podría ser suficiente para vivir dignamente durante la vejez. Bajo la ley actual, podría recuperar en una exhibición la riqueza ahorrada en las Afores pero, nuevamente, los pocos años de aportación difícilmente proporcionarían recursos suficientes para una pensión decorosa.

El problema se reduciría, tal vez se terminaría, si se permite la portabilidad entre sistemas de pensiones, es decir, que los ahorros de un sistema (por ejemplo del ISSSTE) se puedan trasladar a los del IMSS. Idealmente, lo mejor sería tener sólo un sistema nacional de pensiones, donde además los trabajadores independientes o informales pudieran hacer aportaciones para su propio retiro.

Para comprender mejor los posibles beneficios que otorgaría la portabilidad de derechos, es importante destacar sus más importantes objetivos:

1. Reconocer el cumplimiento de requisitos parciales cuando un trabajador cambia de un plan de pensiones a otro
2. Cuantificar de forma justa y transparente los derechos vinculados al grado de cumplimiento de requisitos en proporción al tiempo cotizado
3. Transferir los derechos adquiridos de un plan a otro.

Un hecho importante es que para que la portabilidad sea factible, es necesario que los requisitos para obtener una pensión sean de la misma naturaleza (edad y/o tiempo de cotización), que haya disponibilidad de recursos para liquidar las transferencias entre los sistemas y que exista una base de información eficiente de las cotizaciones del trabajador.

Otras características que son deseables, aunque no estrictamente necesarias, son:

- Organización de los sistemas bajo el modelo de cuentas individuales
- Establecimiento de requisitos similares para la jubilación (edad y antigüedad)
- Bases de contribución homogéneas (porcentajes y salarios base)
- Beneficios congruentes con el tiempo de cotización entre diferentes planes, especialmente cuando estos son de beneficio definido.

La portabilidad de pensión contiene los 4 puntos siguientes por los cuáles se pueden ver afectados los beneficios ganados al cambiar de trabajo:

1. La elegibilidad
2. La participación
3. Vesting <sup>17</sup>
4. El problema de pensiones desperdiciadas.

### **2.3. PORTABILIDAD DEL SEGURO MÉDICO**

Dado que los Estados Unidos no tienen un sistema nacional de atención sanitaria, ésta la suministran por medio de dos programas financiados por el gobierno, Medicare y Medicaid. Para el caso cuando el seguro médico es proveído por la compañía, ésta puede pagarlo de forma parcial o total, y por lo general la población económicamente activa por debajo de los 65 años de edad, tiene derecho a él, como una compensación por ser empleado.

Las principales ventajas de este tipo de beneficio, son el acceso para los planes de seguro colectivo y a menudo la evitación de los exámenes médicos clasificatorios. Las compañías proporcionan algunas formas de seguro médico, incluyendo los planes de proveedor preferido y las organizaciones sanitarias. Frecuentemente a los trabajadores se les da la oportunidad de escoger cuál prefieren; sin embargo, el coste de la participación en estos planes podría ser diferente.

El seguro médico otorgado por una compañía no es portátil. Los trabajadores no pueden conservar su cobertura bajo la política de su ex-compañía cuando cambian de trabajo. Por lo tanto, personas que consideran trasladarse a un nuevo trabajo, deben considerar cuánto tiempo estarán sin empleo y si su posible nuevo empleador ofrece el seguro médico. Este periodo potencial, de no tener seguro médico, grava gastos importantes sobre trabajadores que son despedidos de manera involuntaria y puede disuadir a otros trabajadores de dejar sus puestos. La importancia de brechas en

---

<sup>17</sup> Es el punto en el cual un participante adquiere derecho a un beneficio no caducable bajo los términos del plan. Un plan de pensiones especificará la duración de servicio necesario para que adquiera derechos.

la cobertura de seguro médico depende de la edad del trabajador, el sexo, el estado de la familia, y el estado de salud en curso.

Otro problema que enfrentan los trabajadores que intentan a menudo cambiar de trabajo, esta relacionado con los estados de salud pre-existentes y la habilidad de comprar el seguro de salud después de dejar un plan proveído por el ex-empleador.

Trabajadores que consideran dejar a un empleador que provee el seguro médico, deben considerar sus futuras posibilidades de conseguir un empleo y si éste ofrece seguro médico, o si tendrán que considerar comprar el seguro de salud en el mercado particular. El valor del seguro de salud proveído por compañía variará, por lo tanto, trabajadores que piensan en cambiar de trabajo deben considerar el tiempo que van a estar buscando un empleo, la probabilidad de encontrar el nuevo empleo con el seguro médico, y la importancia de cualquier condición de salud pre-existente.

Muchas compañías grandes prolongan la cobertura del seguro médico a sus jubilados. Esta cobertura es especialmente importante para los jubilados tempranos (menores de 65 años) que pueden desear retirarse de la fuerza laboral totalmente o cambiar a un empleo de medio tiempo. Algunas compañías ponen fin al seguro médico del jubilado, cuando éste llega a edad 65 y reúne las condiciones necesarias para Medicare.

## **2.4. PORTABILIDAD EN LOS PLANES DE BENEFICIO DEFINIDO**

Los planes de pensiones de beneficio definido brindan a los trabajadores beneficios de jubilación con la condición de cubrir ciertos requisitos de edad y servicio. Los trabajadores desean pensiones administradas por el empleador, principalmente debido a las ventajas de impuesto relacionadas con este tipo de ahorros de jubilación y la facilidad de ahorrar antes de recibir el dinero en sus cheques salariales.

La portabilidad en los planes de beneficio definido puede ser conseguida de tres maneras:

1. Mantener el valor legítimo de beneficios o posesiones dentro de un plan con un solo empleador
2. Juntar beneficios de pensión con otros empleadores en un plan “*Multiemployer*”<sup>18</sup>
3. Trasladar elementos valiosos de pensión o servicios acreditados<sup>19</sup> a otros planes.

Un hecho relevante es que en el año 2002, solamente 8 por ciento de empleados de tiempo completo en Estados Unidos (establecimientos privados medianos y grandes), contaban con un plan de beneficio definido y tenían una característica de portabilidad *Multiemployer*, involucrando así una transferencia a otros planes.<sup>20</sup>

---

<sup>18</sup> Un plan *multiemployer* es un plan de conformidad mantenido con uno o más contratos de negociación colectiva y al cuál más de un empleador contribuye para el fondeo del mismo. Se encuentra conformado por empleados que pueden trabajar para varias corporaciones que tienen un negocio en común, usualmente en un área geográfica, y que se caracterizan por una intensa competitividad entre ellas.

<sup>19</sup> Es el número de años de servicio que el trabajador acumuló en la empresa hasta la fecha de retiro.

<sup>20</sup> Suleiman Ezra N., Waterbury John. (2000); *The Political Economy of Public Sector Reform And Privatization*. Westview Press. San Francisco. EE.UU.



La preservación del valor legítimo de beneficios de pensión en los Estados Unidos esta dada por los planes “*Cash Balance*”<sup>21</sup>, puesto que los trabajadores sufren de una pérdida de portabilidad cuando cambian de trabajo. Esta pérdida ocurre en parte debido a que los beneficios ganados hasta la fecha están ubicados en los ingresos simbólicos del trabajador en el punto del cambio de trabajo, aspecto que en el plan de *Cash Balance*, el trabajador tiene una cuenta en la que el interés continúa creciendo después de que cambie de trabajo.

Por otro lado, los empleados pueden llevar sus beneficios a otro trabajo en un plan Multiemployer que reúne servicios pasados y los lleva al nuevo empleo, conservando cada persona sus beneficios acreditados con anterioridad. Dichos planes son puestos en práctica cuando empleadores múltiples fundan un plan de pensiones Multiemployer en el que sólo sus empleados pueden participar. Reunir beneficios de pensión después del cambio de trabajo, puede ayudar a los empleadores a reducir costes administrativos. Este tipo de arreglo permite a los trabajadores cambiar de trabajo entre empleadores que participan en el plan sin cambiar los planes y sin una pérdida de portabilidad. Por lo general este tipo de planes son de beneficio predominantemente definido, ya que suministran la portabilidad del servicio; y en lo que respecta a los trabajadores, pueden cambiar de empleadores dentro del plan y su servicio con los empleadores diferentes no tendrá penalización alguna hacia la acumulación de beneficios jubilatorios.

Los planes Multiemployer en el sector privado pertenecen en general a corporaciones y son establecidos como consecuencia de un acuerdo de negociación fusionado entre un sindicato y varios empleadores. Cubren muchas ocupaciones en una industria o una ocupación en muchas industrias. Cuidan abarcar un área geográfica limitada, como el área metropolitana relacionada con una ciudad grande. Los planes Multiemployer cuidan desarrollarse en industrias con características especiales. Típicamente, la industria tiene muchas firmas pequeñas, los trabajadores en la industria son experimentados y todos son miembros del mismo sindicato obrero. La industria cuida tener un alto número de firmas como de trabajadores al otro lado de las firmas. En la industria de construcción, por ejemplo, los carpinteros y plomeros trabajan en un proyecto hasta que es terminado, posteriormente trabajan en otro proyecto con un empleador diferente.

Las firmas deben de cooperar entre sí para coordinar el establecimiento de un plan Multiemployer, debido a esta barrera entre firmas que compiten entre sí en la misma industria, la mayoría de los éstos planes son coordinados por un sindicato.

## **2.5. PORTABILIDAD EN LOS PLANES DE CONTRIBUCIÓN DEFINIDA**

En los Estados Unidos los planes de contribución definida son el vehículo principal para la portabilidad de pensión. Mientras los planes de contribución definida pueden ser criticados porque ponen todo el riesgo de inversión sobre el empleado, y los planes de beneficio definido ponen el riesgo de inversión sobre el empleador, los planes de contribución definida son, en general, superiores a los planes de beneficio definido cuando se trata de portabilidad. Una vez que un trabajador tiene un plan de contribución definida, ese trabajador puede cambiar de trabajo sin perder los beneficios ganados.

---

<sup>21</sup> Un plan Cash Balance tiene una fuerte semejanza con un plan de pensiones de contribución definida, pero es realmente un plan de beneficio definido. Sin embargo, en lugar de otorgar beneficios que se acumulan de acuerdo con una fórmula específica, el plan establece que el patrocinador del plan creará y mantendrá una cuenta para cada participante y le proporcionará anualmente crédito en base a un porcentaje específico de la compensación del empleado.

Los trabajadores pertenecientes a un plan de contribución definida tienen un reclamo legal sobre una cuenta de pensión en la que todas las contribuciones de pensión han sido invertidas. Si las reservas quedan en la cuenta después de que el trabajador deja la compañía, la cuenta continuará creciendo con las nuevas contribuciones que se realizarán posteriormente. Por lo tanto, en general los planes de contribución definida son totalmente portátiles y los trabajadores pueden cambiar los trabajos sin la pérdida de pensiones de jubilación.

Podría parecer, a primera vista, que los planes de contribución definida (CD) y de beneficio definido (BD) que suministran torrentes idénticos de ganancias para la jubilación, tendrían un régimen de ganancias de jubilación idéntico. Esto no es verdad por dos razones principales. Primero, la portabilidad y los atributos de elección de inversión de pensiones de planes de contribución definida otorgan ventajas cuantiosas a los participantes de éste plan. En particular, la alternativa de intercambiar los bienes de un plan de contribución definida a una cuenta individual de retiro (IRA por sus siglas en inglés: Individual Retirement Account), o a un plan 401 (k)<sup>22</sup> cuando se cambia de trabajo, sirve para reducir el nivel de riesgo de los planes de contribución definida dramáticamente. Segundo, las pensiones de planes de beneficio definido tienen una variedad de riesgos de incumplimiento que reducen su valor. La acumulación de beneficios en un plan de contribución definida puede ser caracterizada en términos menos riesgosos. A la inversa, el riesgo de incumplimiento relacionado con las pensiones de beneficio definido significa que la acumulación de beneficios del plan de beneficio definido es peligrosa, y así permanece hasta la fecha de la jubilación.

El elemento crucial, que define la diferencia entre ambos planes, (beneficio definido y contribución definida), es la portabilidad. La falta de portabilidad inherente a los planes de beneficio definido, significa que los futuros beneficios obtenidos de estos planes están sujetos a una variedad de riesgos. Cuando estos riesgos son trasladados a la cuenta, el valor presente esperado de los beneficios disminuye significativamente.

## 2.6. PORTABILIDAD Y DISTRIBUCIONES DE SUMA GLOBAL

La pérdida principal en pensiones de jubilación relacionada con los cambios de trabajo es la falta de la portabilidad de los créditos de pensión a los planes de pensiones de beneficio definido. La pérdida en pensiones de jubilación es atribuible al uso de las fórmulas de beneficio que están basadas en los ingresos medios finales. Por consiguiente, trabajadores que se quedan con una firma toda su carrera ganan una pensión de jubilación sobre la base de sus ingresos sólo antes de la jubilación. En contraste, los trabajadores que cambian de trabajo (incluso si todas las firmas tienen planes de pensiones idénticos) acumularán algunas pensiones varias veces, pero la última pensión estará basada en los ingresos de muchos años antes. Por lo tanto, las personas que cambian de empleo acumularán una pensión más baja que las que permanecen en la misma compañía durante toda su carrera profesional.

La falta de portabilidad podría ser mejorada con algunas políticas diferentes. Primero, el poner un índice de beneficios adquiridos diferidos podría ser requerido como una condición para ser un plan de pensiones restringido. Esto reduciría o eliminaría la pérdida drásticamente de la riqueza de pensión relacionada con los cambios de trabajo. Esta parte de elaborar un índice querría decir que beneficios adquiridos diferidos aumentarían con la inflación o alguna medida del crecimiento de

---

<sup>22</sup> Estos tipos de planes permiten a los empleados recibir anualmente una distribución de dinero (ya sean bonos o agregados salariales) o acumular un fondo para su vejez, es decir una distribución diferida de sus beneficios. La decisión del empleado de tomar el dinero o crear un fondo que le permita la acumulación de sus beneficios y lo difiera hasta su vejez, dependerá principalmente de su status socioeconómico actual.

suelo. Mientras tal cambio de política haría pensiones de beneficio definido portátiles, también instituiría un nuevo costo cuantioso de ofrecer los planes de beneficio definido que serían pagados por la compañía que el trabajador está dejando o por trabajadores de un nuevo empleador.

Si la política gubernamental exigiera que la firma vieja pague este índice, el costo adicional causaría que muchos más empleadores pongan fin a sus planes de beneficio definido. Estas compañías podrían establecer planes de contribución definida y reemplazar los planes de beneficio definido. Si nuevos empleadores tuvieran que pagar este índice de beneficios ganados sobre los trabajos más tempranos, sería mucho menos probable contratar a tales empleados. Esto reduciría oportunidades de trabajo para trabajadores más viejos. Por lo tanto, la portabilidad verdadera de pensiones de jubilaciones en los planes de beneficio definido podría ser adquirida a través de reglas adicionales, sin embargo, tal política afectaría la cobertura de pensión adversamente y debilitaría el uso creciente de los planes de contribución definida.

Otro asunto relacionado con el valor de beneficios para trabajadores móviles, trata del acceso inmediato para el valor de su beneficio diferido adquirido. Al dejar la compañía, algunos trabajadores preferirían tener el dinero para el uso inmediato o para poder reinvertirlo en una nueva cuenta de pensión. Se tiene estimado que en EE.UU. más de 40 por ciento de grandes patrocinadores de los planes de beneficio definido suministran algunas opciones de suma global y la mayoría de los planes de contribución definida permiten el desembolso de posesiones de plan cuando el empleo ha llegado a su fin. Por lo tanto a muchos participantes de pensión que cambian a empleadores les es negado el acceso a sus fondos de pensiones hasta la jubilación.

## **2.7. EXPERIENCIA INTERNACIONAL**

### **2.7.1. LOS SISTEMAS DE PENSIONES EN EUROPA**

Los países europeos enfrentan altas tasas de desempleo y en su mayoría no han efectuado reformas al sistema de pensiones. Según la Comisión Europea, un logro importante de los sistemas de pensiones es que la vejez ha dejado de ser un sinónimo de pobreza.

Algunas de las medidas tomadas para mejorar el sistema de pensiones son:

- Aumentar la edad pensionable
- Reducir el incentivo o la posibilidad de optar por la jubilación temprana e incentivar a la gente a mantenerse más tiempo en el trabajo
- Incrementar el número de años requeridos para tener derecho a una pensión completa
- Reducir la cantidad de pensión pagable en relación a un nivel dado de contribuciones o el ingreso ganado en el trabajo
- Reducir la tasa efectiva de indexación de las pensiones, en particular aumentando la cantidad pagable en línea con la inflación de los precios en lugar de la de los salarios, manteniendo así el valor real de las pensiones, pero disminuyendo su valor relativo en comparación con los ingresos

- Incentivar un cambio de las pensiones públicas a esquemas de pensiones ocupacionales y privadas para aliviar el presupuesto del gobierno (o el financiamiento de las pensiones públicas) de algunas de las cargas de proveer apoyos al ingreso
- Aumentar el ingreso que los pensionados pueden obtener como máximo de su pensión o reducir la extensión en la cual las pensiones son gravadas para incentivar a los pensionados a complementar sus pensiones.

El objetivo es que la tasa de empleo de los trabajadores de más edad pase del 38.5 por ciento actual al 50 por ciento hacia el 2010 y que se produzca un aumento de cinco años en la edad de jubilación efectiva para el 2010. Entre las medidas redistributivas están la garantía de ingresos mínimos de pensiones o créditos de pensiones para ciertos periodos en los que no se han adquirido derechos de pensión (por ejemplo desempleo), el aumento de los márgenes presupuestarios futuros reduciendo la deuda pública o desarrollando fondos públicos de reservas de pensiones. Una preocupación central es la viabilidad financiera de los sistemas de pensiones dado que las proyecciones del envejecimiento muestran que es probable que el gasto público en pensiones aumente de 3 a 5 puntos porcentuales del PIB en la mayoría de los estados miembros en el periodo 2000-2050.<sup>23</sup>

## 2.7.2. EUROPA

En Europa, en el año 2003, se publicó un importante texto sobre lo que se ha dado en llamar “*portabilidad de las pensiones*” o, en otras palabras, la posibilidad de transferir las pensiones cuando los trabajadores cambian de trabajo. En esta comunicación, la Comisión Europea solicita a los sindicatos y a los empresarios que adapten el régimen de pensiones profesionales que está bajo su responsabilidad, de manera que los trabajadores que cambian de empleo o interrumpen su carrera no sufran pérdidas indebidas de sus derechos de pensión.

De acuerdo con el marco actual, los sindicatos y los empresarios comparten la responsabilidad de establecer el régimen profesional de pensiones. Tras la primera fase de consulta celebrada en el 2004, los interlocutores sociales han reconocido la necesidad de emprender una acción a escala comunitaria para velar que los trabajadores que cambian de empleo mantengan todos sus derechos de pensión.

Así, en algunos Estados miembros, los trabajadores deben permanecer en el mismo empleo durante un mínimo de cinco años para poder adquirir derechos a una pensión profesional. Si un trabajador decide cambiar de empleo durante ese periodo, no adquirirá derechos de pensión con respecto al mismo. Además no todos los Estados miembros llevan a cabo revisiones anuales de los derechos latentes adquiridos por un trabajador en un empleo anterior, a fin de protegerlos contra la inflación. Por su parte, la transferencia de derechos entre diferentes tipos de régimen o entre regimenes de distintos Estados miembros no siempre es posible. En opinión de la Comisión Europea, todos estos obstáculos repercuten negativamente en la movilidad profesional, tanto dentro de un país como en el conjunto de la Unión Europea.

---

<sup>23</sup> Stiglitz, Joseph E, and Orszag, Peter R. (2004); Drive Towards Pension Privatization. What is the stake?. Documento presentado en la conferencia sobre "Privatization of Public Pension systems: Forces, Experiences Prospects". Área de Construcción Europea y Política Económica. Universidad Autónoma de Barcelona. España.

La Comisión estima que una solución podría consistir en la reducción gradual de los periodos exigidos para la adquisición de derechos de pensión (periodos de cotización) o el reconocimiento de los periodos realizados en otro Estado miembro. Asimismo, los trabajadores deberían poder optar entre mantener los derechos adquiridos en el régimen inicial, o transferirlos a otro régimen, en su caso, en otro país. Los derechos latentes, adquiridos por un trabajador en un régimen de pensiones anterior, deberían también estar mejor protegidos contra el riesgo de inflación.

Con el objeto de afrontar las situaciones descritas, la Comisión Europea trata de hacer frente a los problemas que suponen el actual tratamiento jurídico de las pensiones complementarias, que como se ha observado constituyen un entorpecimiento a la movilidad de los trabajadores de la Unión Europea cuando van a trabajar a otro Estado miembro, e incluso cuando cambian de trabajo en su propio país. Tres cuestiones son objeto de consulta por la Comisión con relación a los planes de pensiones complementarias:

- Las normas sobre adquisición y conservación de los derechos de pensión
- Las normas sobre la transferencia de estos derechos
- Las normas sobre el mantenimiento del mismo plan de pensiones, no obstante iniciar el trabajador una actividad productiva en otro Estado miembro, cuestión conocida como afiliación transfronteriza a los planes de pensiones

Con todo ello se trata de soslayar las consecuencias del abandono de un plan de pensiones al incorporarse el trabajador a una nueva empresa donde la pensión complementaria tiene sólo garantizado su derecho, previo cumplimiento de un periodo mínimo de afiliación, si se trata de adquirir el derecho a la pensión. Igualmente pretende evitarse el que la movilidad y las interrupciones de la carrera profesional puedan dificultar la adquisición de un derecho de pensión complementaria vinculada a los índices económicos.

### **2.7.2.1. MOVILIDAD LABORAL EUROPEA**

En la práctica, la Unión Europea desea “*un área sin fronteras internas en la que se garanticen los libres movimientos de productos, personas, servicios y capital*”, sin embargo es importante mencionar que se ha progresado bastante en el movimiento de capital, productos y, en menor grado, servicios. Pero el movimiento de trabajadores entre miembros de Estado, en contraste, ha sido limitado. Probablemente la introducción de nuevas tecnologías altera la relación entre la ubicación del trabajo y la gente, aún así las cifras son decepcionantes. La Comisión Europea estima que la movilidad anual de ciudadanos de la Unión Europea dentro de la Unión Europea es menor al 1.5 por ciento de la población residente. La cifra comparable en EE.UU es aproximadamente el doble. Parte del motivo del uso limitado de trabajadores móviles yace en las barreras a la movilidad laboral internacional. Estas barreras se dividen en tres grandes (y traslapados) grupos:

- Los que reflejan las políticas y enfoques del trabajo internacional a las empresas en particular
- Los que se relacionan con las preferencias individuales acerca de la movilidad y
- Los que se encuentran ligados a Unión Europea y políticas nacionales.

Las compañías también consideran las diferencias en remuneración, las habilidades de idiomas entre los empleados y la disponibilidad de oportunidades laborales para cónyuges, para plantear algunos de los obstáculos significativos en la movilidad laboral internacional. Pero no ven la potencial disponibilidad de una fuerza laboral móvil o su habilidad para manejar tal fuerza como grandes barreras.

Las visiones individuales de los factores que inhiben sus disposiciones o habilidades para vivir y trabajar en otros países difieren en cierto grado de las que los empleadores les atribuyen. Los individuos ven (la falta de) las habilidades de idiomas como una barrera mucho menor que como las ve el negocio. Los individuos perciben otras barreras sociales y culturales como más importantes, particularmente en relación con el tratamiento de los cónyuges y las consideraciones asociadas con los lazos familiares (por ejemplo, la educación de los hijos) y la vivienda. La falta de información acerca de las oportunidades de empleo y las preocupaciones acerca del reconocimiento de las calificaciones profesionales también son factores negativos importantes. Las diferencias entre las políticas nacionales relacionadas con impuestos, Seguridad Social, pensiones, leyes de empleo e inmigración, dificultan la movilidad laboral cruzando las fronteras de varias maneras, por ejemplo:

- Las tarifas diferenciales de impuestos al ingreso y las diferencias en la estructura de los sistemas impositivos a lo largo de los Estados miembros de la UE se suman a los costos y complejidad de la movilidad, como también lo hacen las diferencias en los niveles de las contribuciones de seguridad social de los individuos
- La pérdida potencial de derechos de pensión, por ejemplo debido a la falta de portabilidad de las pensiones suplementarias presentan otro obstáculo.

### 2.7.2.2. RAZONES Y MOTIVOS

La importancia de poder reclutar trabajadores internacionalmente móviles difiere entre los grupos de habilidades. La movilidad es mayormente valorada entre los gerentes *senior* y el personal profesional mientras que pocas empresas sienten que ser internacionalmente móvil es importante para otros grupos de trabajadores.

Con respecto a las aspiraciones individuales, una proporción significativa de la población en edad laboral le gustaría mudarse para vivir y trabajar en otro país en los próximos cinco años. Los que viven en Polonia y Suecia son los que más deseo de mudarse tienen. ¿Quién quiere ser móvil?. El grado al cual los individuos en la Unión Europea desean mudarse a vivir y trabajar en otro país varía significativamente entre los distintos grupos de la población:

- Una ligeramente mayor proporción de hombres que mujeres desearía mudarse
- Una mucho más alta proporción de gente joven desearía mudarse comparada con grupos de edades mayores
- Las personas solteras son más partidarios a mudarse que los casados o que viven en pareja

- Los gerentes *senior* o directores son más propensos a querer mudarse que otros grupos ocupacionales, aunque estos datos deben interpretarse con precaución debido a la dificultad de establecer una clasificación consistente en todos los países.

### **2.7.2.3. ¿QUÉ MOTIVA A LOS INDIVIDUOS?**

En general, las dos motivaciones más fuertes del deseo de los individuos de mudarse para vivir y trabajar en otros países son un deseo de mejorar el sueldo y el estilo de vida. Significativamente, el compromiso hacia un empleador es visto como el factor menos motivante para los individuos. Además, el interés de los individuos al darse cuenta de lo que podrían considerarse metas de más largo plazo a través del trabajo internacional es limitado. Toda la evidencia sugiere que los individuos están preocupados por conseguir beneficios inmediatos seguros y de corto plazo.

Lo anterior sugiere algunas importantes similitudes de consideraciones, pero también resalta varias áreas donde podrían surgir tensiones de las distintas necesidades y deseos de empresas e individuos. Continuando, los temas clave que tanto los creadores de políticas como las empresas necesitarán tomar en cuenta son:

- La creciente necesidad de trabajadores móviles y una creciente disposición de trabajadores de mudarse a vivir y trabajar en distintos países
- La aparente contradicción entre el deseo de las empresas de recluir profesionales móviles y el hecho de que quienes se encuentran más proclives a moverse son los trabajadores relativamente jóvenes e inexpertos
- La necesidad de políticas para mantenerse al tanto de los desarrollos que garanticen que las barreras basadas en las políticas no restrinjan el crecimiento futuro en movilidad
- El desafío para las empresas, a pesar de la confianza que expresaron, de manejar una fuerza laboral internacionalmente móvil, especialmente teniendo en cuenta que los individuos móviles muestran relativamente poca lealtad a sus empleadores
- El conflicto entre las presiones generadas sobre las empresas de reducir sus costos, incluyendo los de la fuerza laboral móvil, y el impacto de factores económicos como el incremento de sueldo y estándares de vida en la motivación de los individuos.

### **2.7.2.4. ANTECEDENTES DE LA PROBLEMÁTICA**

El papel de los planes de pensiones complementarios en los sistemas de protección social y sus implicaciones para la libre circulación de trabajadores fueron abordados por primera vez en el documento político de la Comisión Europea sobre los sistemas complementarios de Seguridad Social.

Ante la ausencia de progresos en ese ámbito, la Comisión planteó los problemas que encuentran los trabajadores que van de un Estado miembro a otro a un grupo de alto nivel dedicado a la libre circulación de personas. En el informe presentado a la Comisión el 18 de marzo del 2003 se

subrayaba que la perspectiva de perder derechos de pensión complementaria es un claro desincentivo para la movilidad y constituye un gran obstáculo para el ejercicio del derecho de libre circulación.

A raíz del informe sobre la libre circulación de personas se creó un Foro sobre pensiones en el que participan los Estados miembros, los interlocutores sociales europeos y las federaciones europeas pertinentes para ayudar a la Comisión a encontrar soluciones a los problemas relacionados con la movilidad transfronteriza de los trabajadores en el ámbito de las pensiones complementarias.

Más recientemente se han presentado a la Unión Europea otras dos iniciativas relativas a la afiliación transfronteriza:

- La propuesta de Directiva sobre organismos de previsión para la jubilación, cuyo propósito es crear un marco legal común a nivel europeo para las actividades de estos organismos, de manera que exista un beneficio máximo en el mercado interior (acuerdo político ya alcanzado)
- La Comunicación de la Comisión de 19 de abril del 2003 sobre la eliminación de los obstáculos fiscales a las prestaciones por pensiones transfronterizas de los sistemas de empleo, que propone una estrategia global para combatir los obstáculos fiscales que actúan hoy en día como un importante desincentivo para la afiliación transfronteriza.

La Agenda de política social para 2000-2005 incluyó el fomento de la movilidad como uno de los factores clave para desarrollar todo el potencial de empleo de Europa. En este contexto, exhorta a la adopción de iniciativas para eliminar los obstáculos a la movilidad laboral relacionados con los planes de pensiones complementarias.

Esta medida se suma a los esfuerzos de la Comisión por derribar los obstáculos que todavía existen en la práctica dentro del mercado único de la Unión Europea, obstáculos que impiden a los trabajadores aprovechar sus derechos como ciudadanos de la Unión y a la economía de la Unión Europea beneficiarse del impulso que debería darle el mercado único. La eliminación de trabas cotidianas como la obligación de cambiar de sistema de protección sanitaria y de plan de pensiones es una prioridad fundamental para la Comisión. Las medidas para conseguirlo son, entre otras:

- La propuesta de la Comisión relativa a una tarjeta de seguro de enfermedad de la Unión Europea
- La propuesta de la Comisión relativa a un sitio web con ofertas de empleo en toda la Unión Europea.

#### **2.7.2.5. PROBLEMAS ACTUALES**

La persona que abandona un plan de pensiones para trabajar en una nueva empresa se enfrenta a una serie de obstáculos relacionados con sus derechos de pensión complementaria. Sólo tiene garantizado su derecho de pensión si cumple determinadas condiciones (edad mínima de afiliación, periodos de carencia antes de la afiliación, periodos de adquisición, es decir, el periodo mínimo de afiliación requerido para adquirir el derecho a pensión). La movilidad y las interrupciones de la



carrera profesional (por ejemplo, por razones familiares) pueden dificultar o incluso imposibilitar la adquisición de un derecho de pensión complementaria. Si, a pesar de todo, el trabajador adquiere el derecho de pensión, puede descubrir que tal derecho queda congelado hasta la jubilación o que no está completamente asociado a los índices económicos, lo que reduce su derecho de pensión si se compara con un trabajador que permanece siempre en la misma empresa. Asimismo, las transferencias del capital correspondiente a la pensión de un trabajador pueden resultar difíciles. Incluso puede suceder que, aunque la persona haya adquirido los derechos de pensión en el plan de pensiones complementarias de su país, no pueda transferirlos a un nuevo plan. No en todos los países de la Unión Europea existe la posibilidad de hacer una transferencia a un plan de pensiones de otro Estado miembro. Incluso cuando exista esta posibilidad, puede ser necesaria la autorización de la autoridad tributaria, o puede que haya que pagar un impuesto tan alto que, en la práctica, no merezca la pena la transferencia transfronteriza. También hay otros aspectos relacionados con la transferencia en sí o con el sistema de recepción.

### **2.7.2.6. PROPUESTAS DE LA COMISIÓN EUROPEA**

La Comisión Europea propone una Directiva sobre portabilidad de las pensiones complementarias, con ella pretende reducir los obstáculos a la movilidad de los trabajadores en el seno de la Unión mejorando la portabilidad de los derechos de pensión generados cuando un trabajador cambia de empresa o de país.

La Directiva sólo cubre las pensiones complementarias del segundo pilar, es decir, excluye a los sistemas de reparto, a los sistemas individuales y a los de empresa que se financian con fondos internos. En primer lugar se ocupa de los requisitos para la adquisición de los derechos de pensión fijando un periodo de carencia de dos años. En segundo lugar, establece que los Estados miembros deben garantizar una actualización justa de los derechos en suspenso, si bien no dice en base a que índices: inflación, salarios, finalmente, fija el derecho del trabajador cuando cambia de empresa a transferir el capital acumulado al nuevo fondo de pensiones. Los Estados miembros tienen de plazo hasta julio de 2008 para transponer la Directiva a su legislación. Sin embargo se han levantado bastantes críticas en muchos países, en especial Alemania y Holanda, sobre la viabilidad de la nueva normativa.

Algunos países europeos requieren periodos de acumulación breves. La acumulación ocurre después de nueve meses en Dinamarca, un año en Bélgica, dos años en Irlanda y el Reino Unido, pero cinco años en Italia (sin embargo, la transferencia a otra reserva es posible después de tres años si la reserva ha existido durante más de cinco años). En su reciente reforma de pensión, Alemania redujo a la mitad el periodo máximo de acumulación de diez años a cinco. Alemania también bajó el umbral de edad en el que los derechos de pensión adquiridos podían ser adquiridos a 30 años. En Portugal, las reglas de acumulación mínimas no son autorizadas, y 54 por ciento de los fondos de pensiones no proveen acumulación si un trabajador parte antes de jubilación.

En Alemania, los empleados administrativos son cubiertos por un plan y los trabajadores obreros son cubiertos por otro; además, el plan de los obreros es administrado por cuerpos regionales múltiples. A pesar de la estructura administrativa dividida, el sistema opera como un todo unificado. La contribución y las reglas de beneficio son las mismas bajo ambos planes. Cuando los trabajadores llegan a la jubilación, todos los créditos ganados bajo algún componente del sistema es consolidado y sólo se calcula un beneficio jubilatorio. Los intercambios financieros igualan la condición financiera de los diferentes cuerpos administrativos.

En Hungría se adoptó un sistema más o menos de carrera, aunque de carácter descentralizado, con la excepción de la selección. Los funcionarios son seleccionados y nombrados por el empleador que es el titular de cada institución. Para entrar en el primer nivel de la carrera, la mayoría de los funcionarios deben superar una prueba administrativa básica. Los que acceden al nivel ejecutivo deben superar un examen más avanzado. El sistema de carrera adjudica los grados con base a las calificaciones individuales y los años de experiencia. Las pruebas competitivas para cubrir los puestos vacantes son legalmente posibles, aunque no obligatorias. La Ley y los decretos de desarrollo regulan las condiciones generales de trabajo, el sistema de solicitud, nombramiento, el periodo de prueba, el anuncio de las vacantes y los requerimientos de calificación.

Por otra parte existen relativamente pocos nombramientos políticos en la estructura administrativa. El salario de un funcionario público consiste en un salario base y complementos definidos legalmente. Por ejemplo, los funcionarios empleados por ciertas autoridades centrales y regionales reciben complementos de entre el 10 y el 50 por ciento de su salario base. Los funcionarios reciben 14 pagas anuales y el empleador debe financiar un sistema de pensión y jubilación voluntario. Los funcionarios en puestos directivos reciben complementos de entre el 10 y el 120 por ciento del salario, mientras que los funcionarios en puestos directivos pueden recibir promociones.

Una ventaja de la portabilidad de pensión es la conveniencia. Es más simple que los trabajadores tengan sus fondos de pensión en un solo plan que en planes múltiples, incluyendo los planes de ex-empleadores. Es también más eficiente que los trabajadores tengan una cuenta de pensión más grande que varias pequeñas. Cuando los trabajadores llevan costos administrativos para sus cuentas de pensión, tales costos pueden ser menos, cuando combinan sus cuentas de pensión de empleadores diferentes.

Una transferencia de pensión es la transferencia de fondos de pensión de un plan a otro. Es la transferencia de reservas de un plan de pensiones o cuenta individual a otro sin la tributación de ganancias en curso al participante de pensión y permite que los cambiadores de trabajo consoliden sus planes de pensiones. Las transferencias ocurren más comúnmente en los planes de contribución definida que en los planes de beneficio definido.

Las transferencias son voluntarias puesto que trabajadores deciden hacerlas voluntariamente. Las firmas las ofrecen como una opción y los planes las aceptan voluntariamente. La portabilidad es aumentada por la extensión de las transferencias entre diferentes clases de planes de pensiones. El crecimiento económico y la ley de reconciliación de liberación de impuesto de 2001 (EGTRRA) ampliaron el alcance de transferencias permitido. Antes, las reglas con respecto a las transferencias no eran aplicables a planes de pensiones de toda clase.

De acuerdo con esta nueva directiva, los Estados miembros tendrán que asegurarse de que los trabajadores, cuando abandonan una empresa, puedan transferir todos sus derechos de pensión acumulados a su nuevo empleo. De esta forma se eliminará un importante obstáculo a la movilidad, ya que el temor a perder la pensión actual actúa como un desincentivo a la libre circulación de trabajadores. En la actualidad, la legislación comunitaria ya protege las pensiones pagadas por el Estado en caso de cambio de trabajo o de país. La nueva norma cubrirá el denominado “segundo pilar” del sistema de pensiones o régimen profesional de jubilación, que está adquiriendo una importancia creciente en muchos países, especialmente en Alemania (donde cubre al 57 por ciento de la población), Suecia, Países Bajos o Irlanda.

Finalmente, la norma establece las condiciones mínimas para disfrutar del derecho a retener una pensión de empresa. El periodo mínimo en un trabajo para ser miembro del régimen profesional de jubilación no podrá ser superior a un año, y se podrá disfrutar ya de derechos adquiridos después de 2 años. En el caso de que un trabajador decida no transferir sus derechos de pensión al nuevo empleo y dejarlos en el esquema de su antigua empresa, los Estados miembros deberán asegurarse de que estos derechos se ajusten a la inflación y a la evolución de las condiciones laborales.

### **2.7.2.7. ADQUISICIÓN DE LOS DERECHOS SUPLEMENTARIOS DE LA PENSIÓN**

Posteriormente de que un empleado se hace acreedor a participar en un plan privado de pensiones, éste le da el derecho al empleado que deja de laborar antes de adquirir los derechos suplementarios de la pensión, a un reembolso de todas las contribuciones que hizo. Alternativamente, estas contribuciones se pueden transferir a un nuevo fondo o cuenta. El foco primario que se debe de tener son las condiciones calificativas para una pensión suplementaria, edad mínima, periodo de espera, y concesión de periodo.

#### **2.7.2.7.1. EDAD MÍNIMA**

El proyecto de directiva requeriría que Estados miembros establecieran una edad mínima en la cual los empleados adquirieran los derechos suplementarios de la pensión. Esta edad mínima no podía exceder la edad de 21 años. Se espera que esta disposición tenga el mayor impacto en países donde hay una edad mínima legal para la adquisición de los derechos de la pensión, tales como Alemania. La mayoría de los Estados miembros no tienen una edad mínima legal; no obstante, muchos patrones han incluido una disposición de la edad en sus reglas del plan. Según un estudio de la Comunidad Europea (2000), cuando una edad mínima se aplica en los Países Bajos, varía entre la edad 21 y la edad 24. En Irlanda y Luxemburgo, la gama mínima de la edad es la edad 18 a la edad 25. En Suecia, es la edad 21 a la edad 28, y en Portugal, es la edad 25.

#### **2.7.2.7.2. PERIODO DE ESPERA**

El periodo de espera (el periodo después del cuál un empleado se convierte en un miembro del plan) sería limitado a un año. Similar a la edad mínima, solamente algunos Estados miembros han establecido requisitos legales: en España y Luxemburgo, el periodo de espera máximo es dos años, los periodos que esperan y que conceden no pueden exceder diez años. En Suecia, los periodos de espera son gobernados por convenios colectivos del nivel-nacional, pero la mayoría de los empleados se hacen miembros del plan a la hora de tomar el empleo. Por otra parte, los periodos de espera son típicamente menos de un año o no aplican.

#### **2.7.2.7.3. PRESERVACIÓN DE LOS DERECHOS INACTIVOS**

Se requiere que los patrones ajusten los derechos inactivos de pensión (los derechos adquiridos a la izquierda en el plan suplementario del patrón anterior) de modo que el valor verdadero del beneficio no baje como resultado de la inflación. Para reducir costes administrativos de los patrones, a los Estados miembros se les permitiría establecer un umbral por el cual los derechos inactivos no serían preservados en el plan original si no fueron transferidos a otro plan o pagados como suma global.

Actualmente, la mayoría de los Estados miembros no tienen provisiones legales para el tratamiento de los derechos inactivos. En Irlanda, los derechos inactivos en planes de beneficio definido se deben aumentar anualmente en el 4 por ciento o la tasa de inflación, cualquiera que sea más baja, para los empleados que dejan servicio después de junio del 1 de 2002 (los arreglos transitorios son para los empleados con servicios anteriores después de 1991). El Reino Unido requiere que los derechos inactivos aumenten sobre una base anual con un máximo del 5 por ciento. En los Países Bajos y Austria, los derechos inactivos se deben ajustar de manera semejante como los derechos activos.

#### **2.7.2.7.4. TRANSFERENCIA DE LOS DERECHOS ADQUIRIDOS**

Con dicha transferencia, los empleados tendrían la opción de mantener los derechos dentro del plan de su patrón anterior o de transferirlos al plan de jubilación en su nuevo trabajo, en el mismo u otro Estado miembro. Los empleados tendrían 18 meses para tomar esta decisión. En la mayoría de los Estados miembros, se tiene derecho a transferir la pensión a otro patrón dentro del país. Las transferencias fronterizas circundantes de la situación son más complejas y dependen con frecuencia del acuerdo de todos los partidos afectados, y de vez en cuando, de la forma en que se recibe la pensión y el tratamiento de impuesto que se le proporcionó. Generalmente, los desembolsos tempranos de capital no se permiten, excepto bajo condiciones determinantes.

Los Estados miembros requieren de la no penalización a los empleados cuando les es calculado su derecho adquirido y que no exista ningún coste administrativo relacionado con la transferencia de los recursos, sin importar por cuanto tiempo fue miembro del plan. Dada la diversa naturaleza de los planes suplementarios, la Comunidad Europea no ha incluido una fórmula específica para calcular “*el valor justo*” de los derechos de la pensión, permitiendo que los Estados miembros determinen las reglas detalladas.

#### **2.7.2.7.5. DERECHO DE INFORMACIÓN**

Los empleados tendrían derecho a la información necesaria para determinar cómo la terminación del empleo afectaría sus derechos suplementarios de la pensión. Por requerimiento, el encargado del plan de jubilación tendría que comunicar:

- Condiciones que gobiernan la adquisición de los derechos de la pensión y del impacto de estas condiciones cuando se termina el empleo
- Las ventajas de pensión anticipada cuando se termina el empleo
- Las condiciones que gobiernan la preservación de la pensión inactiva
- Condiciones que gobiernan la transferencia de los derechos adquiridos a otro plan.

También, se daría el derecho a los empleados sobre el conocimiento de todos los cambios relevantes a gobernar de un plan de jubilación.

### **2.7.2.8. LA EUROPA ACTUAL**

La Comisión Europea ha decidido hacer frente al problema de las normas que rigen las pensiones complementarias, que son un obstáculo a la movilidad de los trabajadores de la Unión Europea cuando van a trabajar a otro Estado miembro o incluso cuando cambian de trabajo en su propio país. La decisión de la Comisión de iniciar la consulta formal de los interlocutores sociales es el primer paso de la acción de la Unión Europea en favor de los trabajadores que se ven obligados a cambiar su plan de pensiones al cambiar de empresa.

La Comisión Europea declaró al año 2006 como el año europeo de la movilidad con la intención de poner de manifiesto la importancia de animar y fomentar la movilidad de trabajadores en la Unión Europea, destacando los beneficios que puede ofrecer a los trabajadores y a la economía europea en general, todo ello partiendo de la premisa de que el mercado laboral europeo sólo puede funcionar correctamente si los ciudadanos europeos tienen la oportunidad de cambiar de empleo, actividad, país o región. Este objetivo está en la base de múltiples iniciativas políticas impulsadas por la Unión Europea hasta la fecha, fundamentalmente en los últimos años. Así la Comisión, para responder a las exigencias de fomentar la movilidad profesional de los trabajadores de las regiones menos favorecidas a las regiones más desarrolladas de la Unión Europea, elaboró un Plan de Acción para el periodo 2002-2005 sobre las capacidades y la movilidad. Dicho plan contenía una serie de acciones prioritarias para desarrollar mercados de trabajo europeos más abiertos y accesibles hasta 2005. Alrededor de 30 millones de ciudadanos de la Unión portan ahora la tarjeta europea de salud que fue lanzada en junio de 2004, como parte de ese plan. También cabe destacar la campaña de información sobre la movilidad, que se llevó a cabo en el periodo 2003-2004 con una serie de proyectos destinados a sensibilizar a los ciudadanos de las ventajas de la movilidad en materia de empleo y formación. Asimismo, los agentes sociales lanzaron actividades específicas para promover la movilidad de los trabajadores en sus respectivos sectores así como a nivel intersectorial.

En el año 2006, la Comisión pretendió conseguir tres objetivos fundamentales:

1. Sensibilizar a las personas y a los actores implicados acerca de los derechos de los trabajadores en materia de libre circulación entre Estados miembros; acerca de las oportunidades que existen en materia de movilidad profesional y geográfica, así como los instrumentos para llevarla a la práctica, y finalmente, de los obstáculos que encuentran los trabajadores en movilidad, tanto en el interior como entre los Estados miembros.
2. Promover el intercambio de buenas prácticas entre los actores implicados en particular las autoridades públicas, los agentes sociales y el sector privado.
3. Promover un estudio en profundidad de la amplitud y la naturaleza de la movilidad profesional en el seno de la Unión Europea. El año europeo de la movilidad de los trabajadores se organiza de modo que coincida con una pluralidad de iniciativas, legisladas o no, que figuran en la agenda política de la Unión Europea. En el marco europeo se van a organizar diversos tipos de actividades:

- Actividades y encuentros a escala europea para promover la movilidad y consolidar los conocimientos relativos a los obstáculos y las ventajas de la movilidad.
- Actividades a nivel local, regional, nacional o transnacional, desarrolladas por los actores implicados (proyectos que serán seleccionados al efecto, y cofinanciados, por la Unión Europea).
- Estudios e investigaciones a nivel nacional, transnacional y europeo.

### 2.7.3. ESTADOS UNIDOS

En los Estados Unidos, la industria del ferrocarril opera un plan de pensiones que es técnicamente independiente del plan de pensiones nacional. La pensión del ferrocarril es dividida en dos pisos. El primero consta de la contribución y las provisiones de beneficio que son idénticas a las provisiones del plan de pensiones nacional (“*Social Security*”) y el segundo opera como un plan de pensiones complementario. En la jubilación, todos los créditos ganados bajo cualquier plan son combinados y una pensión de jubilación básica es calculada sobre la base de los créditos combinados. Esos trabajadores elegibles para el segundo piso de pensión del ferrocarril reciben un pago que es una combinación del beneficio básico y el beneficio complementario y es pagado a través del sistema del ferrocarril. Todos los demás tienen su beneficio básico pagado a través del organismo de pensión nacional, incluso si incluye algunos créditos transferidos del sistema del ferrocarril. Todos los años una transferencia financiera es hecha entre los dos sistemas para garantizar que la situación financiera del sistema de pensión nacional es inmune a la existencia del sistema del ferrocarril.

Un ejemplo común es cuando los empleados del gobierno son cubiertos por un sistema y los empleados del sector privado son cubiertos por otro sistema. Los problemas surgen cuando los empleados se mueven de un sistema a otro en medio de su carrera laboral. En muchos casos, tal movimiento reducirá la pensión de jubilación de un trabajador considerablemente. Esto no fomenta los cambios de trabajo en medio de la carrera y alimenta la oposición para la reestructuración económica, particularmente en empresas estatales. En otros casos, la existencia de un sistema distinto para empleados del estado permite que empleados del estado obtengan ganancias imprevistas reuniendo las condiciones necesarias para beneficios subsidiados dirigidos a trabajadores de bajo ingreso y pagar bajo el sistema de pensión que cubre a trabajadores del sector privado.

Las razones principales para las pérdidas de pensión entre cambiadores de trabajo son el fracaso de cobertura del requisito del servicio mínimo para la elegibilidad de beneficio en uno de los planes de pensiones y la falta de mecanismos para poner al día los créditos de sueldo ganados varios años antes de la jubilación. Una manera de abordar estos problemas es tener a todo empleo bajo el mismo sistema de pensión. Donde ese enfoque está en contradicción con las costumbres políticas e históricas o culturales, las alternativas pueden ser aquellas que admitan la operación de los sistemas de pensión distintos para que cada uno de los sistemas ponga un índice de ingresos anteriores antes de calcular los beneficios. Las pérdidas de pensión sufridas por los trabajadores que cambian de trabajo resultan en beneficios de jubilación reducidos y pueden impedir el cambio de trabajo, incrementando las preocupaciones tanto para la equidad del mercado de trabajo y la eficiencia.

Los planes de contribución definida son los que proveen mayor portabilidad suministrada en los Estados Unidos. Aunque es más difícil suministrar la portabilidad con los planes de beneficio definido, hay algunas excepciones importantes. La portabilidad puede ser suministrada a través de los planes Cash Balance (planes de balance de efectivo) y a través de los planes de varios empleadores (Multiemployer). Los planes de beneficio definidos por un solo empleador plantean los desafíos más grandes para suministrar la portabilidad. Las pérdidas de portabilidad en los planes de beneficio definido por un solo empleador son limitadas en el Reino Unido y en Irlanda por los ajustes de inflación obligatorios para beneficios adquiridos diferidos. Esa política, sin embargo, es costosa para los empleadores, y puede desanimar a algunos empleadores de proveer planes de pensiones de beneficio definido.

En algunos sentidos, los Estados Unidos pueden suministrar portabilidad de pensiones como sucede en Europa. El deseo de los miembros de la Unión Europea de facilitar el movimiento sindical entre y dentro de los Estados miembros y para el caso de EE.UU., la discusión es sobre cómo facilitar la portabilidad de pensión dentro de y entre los 50 estados federales de los Estados Unidos.

La portabilidad de pensión es conseguida más fácilmente a través de los planes de contribución definida. Es, en general, difícil lograr cosas con los planes tradicionales de beneficio definido. Los planes de balance de efectivo, sin embargo, proveen mejor portabilidad que los planes tradicionales de beneficio definido. Los planes multi-empleadores (Multiemployer) de beneficio definido permiten que los trabajadores cambien de trabajos entre firmas y no sufran ninguna pérdida de portabilidad. La portabilidad para los planes de beneficio definido con un solo empleador podría ser mejorada utilizando un índice de sueldos y haciendo uso de éstos en el cálculo de la pensión para jubilación, pero eso sería costoso para los empleadores y causaría que algunos empleadores, probablemente, dejen de ofrecer los planes de beneficio definido.

Las pérdidas de portabilidad son solamente un aspecto de los riesgos que se les presentan a los trabajadores que participan en pensiones. Mientras la portabilidad es conseguida más fácilmente en los planes de contribución definida que en los planes de beneficio definido, los riesgos también existen en los planes de contribución definida con respecto a la inversión en mercados financieros y conversión de cuentas para anualidades que no ocurren en los planes de beneficio definido.

### **2.7.3.1. TENDENCIAS**

Ha habido algunos cambios importantes que recientemente se han dado en el sistema de la pensión en América. Mientras que ha seguido habiendo un número cuantioso de trabajadores cubiertos por planes tradicionales de pensiones, ha habido un crecimiento significativo en los planes de contribución definida, especialmente en 401(k) planes. Muchos patrones comenzaron a ofrecer a trabajadores un plan de beneficio definido y un 401(k) plan. Otros patrones ofrecen solamente 401(k) planes.

Los trabajadores en 401(k) planes tienen cuentas individuales, que se financian con contribuciones del trabajador e incluyen contribución por parte del patrón. El último beneficio depende sobre todo de las cantidades contribuidas y de las vueltas de las inversiones elegidas por los trabajadores. Una tendencia más reciente, especialmente entre patrones grandes, ha sido convertir planes de beneficio definido tradicionales en planes de jubilación “*híbridos*”, tales como planes de balance de efectivo. El beneficio al retiro en un plan de balance de efectivo se describe generalmente en términos de un equilibrio hipotético de la cuenta en un plan 401(k). En esta cuenta hipotética, un trabajador acumula los créditos de la paga (generalmente un porcentaje de paga) y los créditos del interés (generalmente un porcentaje del equilibrio total de la cuenta). El crédito del interés se basa

con frecuencia en el tipo de interés en una cuenta de Hacienda de los EE.UU.. Los créditos de la paga y del interés, especificados en el plan, se asemejan a las contribuciones y a las ganancias reales a la cuenta de un trabajador bajo un 401(k) plan. Debido a que planes del balance de efectivo son planes de beneficio definido híbrido, ofrecen un beneficio fiable al retiro.

Los planes del balance de efectivo contienen muchas de los beneficios importantes de los planes de beneficio definido tradicionales:

- Las beneficios no dependen de cuánto esté dispuesto un trabajador a contribuir
- El patrón lleva el riesgo de la inversión
- Los planes deben ofrecer una anualidad con un beneficio de sobreviviente.

Los planes del balance de efectivo también tienen características que no tienen los planes de beneficio definido tradicionales:

- Los trabajadores pueden saber el valor de sus beneficios y mucho más cuando están expresados como una cuenta individual hipotética
- Trabajadores más jóvenes y los trabajadores de temporalidad, que son a menudo mujeres, pueden recibir beneficios más altos
- Los trabajadores que no pasan sus carreras completas con un patrón tienen beneficios más portables que se puedan transferir a otro plan.

Muchos planes de balance de efectivo son conversiones de planes de beneficio definido tradicionales. Las conversiones implican generalmente un cambio de un plan promedio final tradicional de la paga, donde las beneficios se basan en la paga media de los trabajadores en el final de sus carreras cuando sus ganancias son generalmente las más grandes, a un plan medio del balance de efectivo de la carrera, donde las beneficios se basan en la paga media de los trabajadores para su carrera entera.

### **2.7.3.2. BENEFICIOS QUE SE ACREDITAN**

Generalmente, los trabajadores comienzan a ganar (acrecentar) beneficios del retiro tan pronto como lo hagan participante en un plan de jubilación de beneficio definido. Sin embargo, no obtienen un derecho de permanencia para que los beneficios les sean concedidos hasta que hayan trabajado un periodo mínimo de tiempo, según lo especificado en el plan. Los trabajadores pueden perder sus beneficios acreditados si dejan su trabajo antes de que se le concedan.

Los trabajadores pueden acumular beneficios de retiro de varios patrones sobre su curso de vida; las reglas y las opciones complicadas hacen difícil de asegurarse de que tales trabajadores tengan una renta adecuada cuando alcanzan la edad de retiro.

Estos datos sugieren que una gran cantidad de trabajadores de EE.UU. hagan frente a una decisión con respecto a los beneficios de retiro de un patrón anterior en un cierto punto en sus carreras. También sugieren que muchos de estos trabajadores no estén poniendo esos beneficios hacia su retiro futuro. Al dejar a un patrón que proporcionó beneficios de la renta de retiro, los empleados anteriores reciben generalmente una distribución “*preretirement*” de beneficios, dando a empleados



el acceso y el control de sus activos del retiro antes de la edad del retiro. Como con muchas facetas de los beneficios de retiro, hay tendencias y reglas competentes asociadas a tales distribuciones. Puede haber las consecuencias del impuesto, que pueden diferenciar lo esperado dependiendo del tipo de plan o cómo se distribuyen los activos del plan.

### **2.7.3.3. ARRENDAMIENTO DEL EMPLEADO**

Algunos hechos pueden ayudar a definir la mano de obra móvil en nuestros días:

- Los datos de exámenes de individuos indican que en Enero de 2004 los trabajadores habían estado con su patrón actual en un promedio de 4 años
- Entre los trabajadores envejecidos, solamente 31 por ciento habían estado con su patrón actual por 10 o más años
- Casi 50 millones de contrataciones y 50 millones de separaciones han ocurrido en cualquier periodo de doce meses
- El arrendamiento corto del trabajo puede afectar los beneficios de retiro de un número cuantificable de maneras. Primero, muchos planes de la renta de retiro imponen requisitos de la elegibilidad; no se permite a los nuevos empleados participar en el plan hasta que han estado trabajando con el patrón por un periodo de tiempo, típicamente 1 año. Segundo, planes incluyen a menudo un requisito de espera, que es la cantidad de servicio que un empleado debe terminar antes de que él o ella obtenga un derecho a las beneficios del plan
- Estas ediciones son en gran parte iguales para los planes de beneficio definido (que especifican los beneficios disponibles para los empleados en el retiro, y requieren a patrones proporcionar suficientes fondos para pagar estos beneficios) y para planes de contribución definida (que especifican las contribuciones puestas en cada empleado y que consideran e identifican beneficios de retiro como las contribuciones acumuladas y ganancias en la cuenta.

### **2.7.3.4. OPCIONES DEL EMPLEADO**

Empleados que dejan a su patrón antes de la edad normal del retiro típicamente se enfrentan a una o más de las siguientes consecuencias:

- Beneficios confiscados
- Cuando recibe los beneficios:
  1. ¿Tomar los beneficios en una suma global?
  2. ¿Transferirlos a una cuenta personal?
  3. ¿Transferirlos al plan del nuevo empleador?
- Dejar los beneficios con el empleador anterior hasta una cierta fecha.

### **2.7.3.5. CAUSAS POR LAS CUÁLES CAMBIADORES DE TRABAJO PIERDEN LA PENSIÓN**

Debido a que la pérdida de portabilidad es definida en relación con una pérdida en pensiones de jubilación, es importante comprender las diferentes maneras en que los trabajadores pierden beneficios jubilación cuando cambian los trabajos. Las pérdidas de portabilidad pueden ser agrupadas en dos categorías:

1. Una pérdida del valor legítimo de beneficios que se acumulan a la fecha
2. La pérdida del derecho para un aumento en la generosidad de beneficio.

Algunas clases de planes de pensiones otorgan a trabajadores la propiedad de los beneficios después de mucho tiempo y la pérdida de ese aspecto de la generosidad de beneficio causa que muchos trabajadores que cambian los trabajos tengan un nivel de beneficio más bajo en la jubilación que aquellos que se quedan con un solo empleador.

La pérdida de beneficios se acumula hasta la fecha de jubilación. Primero, la pérdida de portabilidad para cambiadores de trabajo incluye la pérdida de posesiones de pensión debido a la falta de posesión de los beneficios la cuál hubieran obtenido si hubieran trabajado más tiempo. Esta pérdida ocurre en los planes de beneficio definido y en los de contribución definida. Cuando los trabajadores empiezan a participar en un plan de pensiones, empiezan a acumularse los beneficios, claro que no tienen propiedad total de ellos, puesto que si el trabajador deja la empresa antes de cierto tiempo, no recibiría ninguna pensión de jubilación.

En los planes de beneficio definido, cuando un trabajador cambia de trabajo, su pensión de jubilación está basada en sus ingresos simbólicos en el punto del cambio de trabajo. No hay indexación de la inflación entre el punto del cambio de trabajo y el punto en que empieza a recibir la pensión de jubilación. Por lo tanto, la inflación puede perjudicar el valor legítimo de la pensión seriamente. La extensión de la pérdida de portabilidad por esta razón es el más alto, puesto que se encuentra ligado con la tasa de inflación. También es importante tener en cuenta que trabajadores que cambian de empleo poco antes de recibir los beneficios de la jubilación han acumulado beneficios importantes, pero todavía tienen varios años sobre los que la inflación perjudica el valor legítimo de sus beneficios acumulados.

Los primeros pasos para que un trabajador adquiriera un beneficio portátil en cualquier plan de beneficio definido o un plan de contribución definida son la elegibilidad, la participación y los años de espera. En el caso de la elegibilidad la ley de pensión de los EE.UU. (ERISA) permite que empleadores excluyan a todos los trabajadores con menos de 21 años de edad, todos aquellos con menos de un año de servicio y todos aquellos que no trabajen por menos de mil horas por año. Por lo tanto, los trabajadores a tiempo parciales pueden ser excluidos permanentemente de la elegibilidad. En cuanto a la participación, trabajadores con 21 o más años de edad y que tengan un año de servicio de tiempo completo, se les debe de permitir participar en un plan de pensiones.

La protección de beneficio proveída por años de espera es enormemente diferente entre el beneficio definido y los planes de contribución definida. Debido a que las balanzas de cuenta en los planes de contribución definida continúan beneficiándose de la experiencia de inversión, lo contrario ocurre para los planes de beneficio definido, donde el valor legítimo de los ingresos simbólicos suele ser calculado con los beneficios que la inflación les imponga. Los planes de contribución definida proveen posesión de beneficios a menudo después de los periodos que estipula la ley, mientras que

los planes de beneficio definido no lo hacen en general. Por lo tanto, los planes de contribución definida cuidan proveer más rápido que los planes de beneficio definidos la posesión de los derechos.

Hay dos aspectos para el riesgo de incumplimiento planteado por la posibilidad de que un plan de beneficio definido tradicional cambie por un plan de balance de efectivo. El primero es la pérdida del subsidio de jubilación anticipada común en los planes de beneficio definido. El segundo es la reducción en la riqueza de pensión que puede afectar a un empleado más viejo cuando un empleador decide convertirse a un plan de balance de efectivo. Este riesgo puede ser muy difícil de prever, pero también podría ser muy difícil si no es que imposible, que un empleado se proteja.

En un plan de balance de efectivo un empleador contribuye entre el 2 y el 10 por ciento de los ingresos de un empleado a una cuenta hipotética todos los años, abonando en la cuenta con un interés igual al que proporciona un bono del Tesoro. El nivel de ingresos aportados a la cuenta del empleado podría variar de acuerdo a la edad y años del servicio.

El plan de balance de efectivo es parecido a los planes de contribución definida con tasas de contribución bajas y estilos de inversión conservadores. Además, los empleadores con los planes de contribución definida pueden cambiarlos por los planes de patrimonio de pensión. En un plan de patrimonio de pensión un empleado recibe un crédito, típicamente entre 7 y 12 por ciento de ingresos, durante cada año del servicio. Si un empleado deja la firma el crédito es valorado sobre la base del sueldo corriente final.

Los planes de Balance de efectivo y los planes de patrimonio de pensión son conocidos como los planes híbridos. Son llamados planes híbridos porque combinan elementos de los planes de contribución definida y de beneficio definido. Un empleado con un plan híbrido que deja la firma recibe la suma en el balance de cuenta como una distribución de suma global, eliminando los problemas de movilidad de los planes de beneficio definido. Sin embargo los planes híbridos no permiten una elección de inversión.

#### **2.7.3.6. PENSIONES DESPERDICIAS**

Un aspecto de la portabilidad del que la pérdida de la misma no ha tratado, es el tema de las pensiones desperdiciadas. Cuando un trabajador cambia los trabajos o deja el mercado laboral y deja una pensión de jubilación con un ex-empleador, él o ella pueden ser incapaces de encontrar a ese empleador para reclamar un beneficio a la edad de jubilación en última instancia. Este problema ocurre en el beneficio tanto definido y en los planes de contribución, pero es más habitual para los planes de beneficio definido porque son menos probables de que suministren portabilidad. El empleador podría haber cambiado la ubicación, pudo haber sido comprado por otra firma, unido con otra firma, quebrado, etc. Debido a estos cambios, el trabajador podría tropezar con apuros para encontrar un plan de pensiones para reclamar beneficios. De forma semejante, un empleador que intenta encontrar a un antiguo empleado puede ser incapaz de hacerlo.

Para el caso de los EE.UU. un empleado que deja la firma puede encontrarse con las siguientes situaciones de lo que probablemente le haya pasado a sus beneficios:

- El plan puede estar aún intacto, de una manera u otra. Es decir, la compañía original pudo haberse reorganizado, o haber sido comprada por otra, pero los actuales dueños pueden haber heredado la obligación legal de pagar los beneficios bajo su antiguo plan de pensiones

- El plan puede haber adquirido una anualidad de una compañía de seguro, la cual se hizo cargo de la obligación de hacer los pagos a todos quienes tenían derecho bajo el plan
- El plan puede haber sido transferido a un banco o a un fondo mutualista para continuar la administración del plan de pensiones
- El plan pudo haber sido adquirido por Pension Benefit Guaranty Corporation (Corporación de Garantía de Beneficios de Pensión - PBGC) quien pagará los beneficios dentro de ciertos límites
- El empleador pudo haber dado por terminado el plan, y haber hecho pagar los beneficios a los participantes del plan que pudieron encontrar. Si el plan era un plan de beneficio definido, los beneficios para los participantes “*perdidos*” puede que hayan sido traspasados a la PBGC para su Programa de Búsqueda de pensiones
- Finalmente, otra posibilidad es que el plan simplemente no exista más, junto con el dinero que debía. Esta posibilidad, aunque casi siempre ilegal, no se puede descartar. Pero no hay motivos para pensar que haya sido así. ERISA estableció a la PBGC como una agencia federal que supervisa la terminación de planes de pensión de beneficio definido de manera que no se prive a los trabajadores de sus beneficios acumulados. Sin embargo, no todos los planes de pensión están protegidos por estas leyes federales. Éstas son las principales excepciones a las salvaguardas de ERISA:

1. Sólo están protegidos los trabajadores del sector privado, no los empleados del gobierno federal o de los gobiernos estatales o locales.
2. Las protecciones de ERISA no son retroactivas: es decir, no se aplica los trabajadores que se fueron de sus compañías antes de la fecha de entrada en vigor de ERISA. Para la mayoría de los planes, esto sería 1976, pero para los planes de multiempleadores podría ser después. No obstante, es importante saber que en algunos casos, si una persona fue despedida del empleo antes de la fecha efectiva, pero cumplió las disposiciones del plan y tiene derecho a éste, puede que se le adeude un beneficio.
3. La PBGC sólo asegura ciertos planes de pensión de beneficio definido del sector privado.

El problema de pensión desperdiciada ha sido solucionado en gran parte en los sistemas de pensiones en Australia y el Reino Unido a través de registros de pensión nacionales. Los registros, sin embargo, no solucionan el problema para trabajadores que no saben que son elegibles para recibir una pensión. La portabilidad de pensión ayuda a resolver el problema hasta el punto de que los

trabajadores pueden mantener un plan de pensiones solo con su empleador en curso, o mantener uno en una IRA.

### **2.7.3.7. OPCIONES DE POLÍTICA DE PORTABILIDAD**

La naturaleza voluntaria del sistema de pensión de Estados Unidos pone una restricción sobre lo que el gobierno puede lograr a través de la política de pensión. Con un sistema de pensión voluntario, la política gubernamental se encuentra limitada por gastos de impuestos sobre empleadores por la buena voluntad de empleadores de continuar brindando planes de pensiones. Por lo tanto, mientras que puede ser considerada la perspectiva de política pública, el autorizar una política que incrementara la portabilidad de pensiones, el hacerlo causaría que empleadores dejen de brindar planes de pensiones, las consecuencias no intencionadas indirectas de la política superarían las consecuencias beneficiosas directas. Esta consideración tiene que ser tomada en cuenta ante de las siguientes opciones:

1. Reducir el periodo de otorgamiento a tres años. Este cambio ayudaría a trabajadores con pocos años de servicio, especialmente aquellos en los planes de contribución definida, donde pueden acumular una pensión de algunos empleadores diferentes.
2. Apoyar el desarrollo de los planes Multiemployer. Las pensiones basadas en industrias, permiten que trabajadores cambien los trabajos dentro de su industria sin cambiar planes de pensiones. La utilidad de esta política es limitada por la extensión que el personal es sindicalizado porque estos planes son patrocinados por sindicatos en general.
3. Apoyar el desarrollo de los planes Cash Balance. Entre los planes de beneficio definido, los planes Cash Balance proveen mayor portabilidad que los planes de beneficio definido puros. Una política de apoyar el desarrollo de los planes de balance de efectivo necesitaría proteger los derechos de beneficio y las futuras acumulaciones de beneficio de trabajadores más viejos cuando un plan de beneficio definido tradicional es cambiado por un plan de balance de efectivo.

### **2.7.3.8. PORTABILIDAD ENTRE PERSONAS**

El concepto de la portabilidad puede ser extendido para incluir la transferencia de pensiones de jubilación entre personas diferentes. La ley de impuesto (EGTRRA) en 2001 amplió los planes después de jubilación para cónyuges sobrevivientes. Un cónyuge sobreviviente tiene el mismo derecho de participar que el que puede tener el trabajador. Por ejemplo los cónyuges sobrevivientes pueden hacer rodar los beneficios de plan de pensiones de su cónyuge muerto ahora en su propio plan de contribución definida si el plan del empleador del cónyuge sobreviviente lo permite.

Una consecuencia negativa de permitir este tipo de movimientos de planes de beneficio definido a planes de contribución definida es que los beneficios para cónyuges sobrevivientes de supervivientes pueden ser eliminados. En un plan de beneficio definido en los Estados Unidos, la anualidad debe de ser una alternativa. Además, el trabajador no debe escoger eso a menos que el cónyuge del trabajador firme una declaración certificada por notario público en donde puede acceder

a dichos derechos. Sin embargo, cuando las reservas son transferidas a un plan de contribución definida, sin embargo, los beneficios de supervivientes no son proveídos típicamente.

### **2.7.3.9. PORTABILIDAD ENTRE FRONTERAS**

El concepto de la portabilidad de pensión puede ser extendido aún más, con el objetivo de incluir la portabilidad al otro lado de fronteras nacionales. En esta situación, la portabilidad es un asunto para beneficios de vejez de Seguridad Social tanto como para pensiones de jubilación proveídas por el empleador. Los Estados Unidos han entrado en convenio con algunos otros países que estipulan la portabilidad de beneficios de Seguridad Social o créditos al otro lado de sus fronteras.

Ciudadanos de los EE.UU. que se encuentran en continuo movimiento a otros países y que mantienen el empleo con la misma compañía multinacional enfrentan los problemas de portabilidad debido a que dependen del país en el cuál esperan jubilarse y cuánto tiempo esperan trabajar fuera de los Estados Unidos es una pregunta frecuente que ellos se realizan. Si trabajan fuera del país por un poco tiempo, su compañía facilita tal movimiento probablemente admitiendo la participación persistente en los mismos planes de pensiones de esa compañía. Si están residiendo en otro país temporalmente los impuestos están sujetos al original plan en los EE.UU. y el tratamiento de impuesto de la pensión se quedaría en lo mismo.

Para trabajadores que cambian de país, o cambian a empleadores, y no están participando en un plan Multiemployer, los planes de contribución definida son la mejor opción para la portabilidad en general. Un asunto complicado es el tratamiento de impuesto de las contribuciones de pensión en estos casos.

Los planes de balance de efectivo proveen más portabilidad que los planes tradicionales de beneficio definido. Los trabajadores tienen un balance fácilmente determinable en sus cuentas, y el valor del balance no está afectado por el cambio de trabajo. Con los planes de balance de efectivo, los beneficios se acumulan más rápidamente que en los planes de beneficio definido. Con los planes de balance de efectivo, el nivel de generosidad a lo largo de su carrera tiene un mayor nivel de contribución y proveen paga a los créditos que aumentan sobre la base de los participantes.

### **2.7.3.10. TRASLADO DE BENEFICIOS A OTRO PLAN**

Los traslados a los planes involucran el plan que el trabajador está dejando y el plan al que el trabajador está haciendo la transferencia. Los traslados a los planes, dependiendo de los dos planes, pueden incluir traslados del servicio y traslado de beneficios. Mientras los planes de beneficio definidos no ofrecen una distribución de suma global, que pudiera ser transferida como una alternativa a otro plan a trabajadores que cambian los trabajos, cada vez más lo hacen. La transferencia de beneficios directamente para otro plan, en lugar de que el trabajador tome una distribución de suma global, no es frecuentemente vista en los planes de beneficio definido, y sólo afecta a menos del 1 por ciento de empleados en los planes del sector privado y en planes del gobierno estatales y locales.

Para los casos de la transferencia del servicio, en un plan de beneficio definido, los beneficios están en general basados en los años de servicio e ingresos del trabajador. Por lo tanto, una manera en que la portabilidad puede ser conseguida es a través de la transferencia de los créditos del servicio de un plan para el próximo. Con la transferencia del servicio, los participantes pueden contar sus años de servicio con un empleador previo cuando determinan beneficios de un empleador siguiente. Por

ejemplo, un plan de beneficio definido o un plan de contribución definida, puede reconocer que un trabajador logró beneficios en el plan anterior y puede entrar automáticamente al plan del nuevo empleador.

Un plan de beneficio definido puede establecer la regla de reconocer el servicio en otro plan sólo si el trabajador compra el servicio en el nuevo plan. Si ambos planes son planes de beneficio definido y el nuevo plan es más generoso que el viejo, transferir beneficios directamente de un plan al otro, el trabajador compraría menos servicio del que había acumulado en el viejo plan, pero los beneficios son comparables. La portabilidad a través de la compra de los créditos del servicio no es frecuente en el sector privado, pero es común entre los planes para gobiernos públicos y locales.

La habilidad de trabajadores de comprar los créditos de servicio en un plan de beneficio definido que usa ahorros de jubilación acumulados en un plan de contribución definida es una manera de hacer beneficios portátiles entre los dos tipos de los planes. De forma semejante, un participante de un plan del gobierno que pone fin al empleo sin llegar a tener posesión de beneficios, pero que más tarde volvió a ser contratado, puede disfrutar del reembolso de las contribuciones realizadas, puesto que le puso fin al empleo. En este aspecto, los trabajadores podrían recibir un reembolso de sus propias contribuciones, posiblemente con el interés, si pusieran fin al uso del tiempo de espera para hacerse acreedor a los beneficios y el pago pudiera ser hecho a ese plan o a otro plan sostenido por un Estado o empleador del gobierno municipal dentro del mismo Estado.

#### **2.7.4. LATINOAMÉRICA**

Los problemas de jubilación que están surgiendo en Latinoamérica son tan sólo la punta del iceberg, y si no se analizan ni resuelven, podrían desembocar en terribles consecuencias para la región. Algunos países podrían enfrentarse a costes vertiginosos o a una pobreza sustancial entre la población jubilada. Otros países podrían tener problemas con la desviación continua hacia la “*economía sumergida*” o problemas políticos cuando no se obtengan las pensiones suplementarias debido al impago de las empresas.

Otro elemento que causaría una baja cobertura es que los trabajadores no puedan traspasar sus fondos desde un sistema de pensiones a otro sin perder los beneficios, y que para tener derecho a cobrar una pensión deban tener cierto periodo de cotización mínimo, pero sin que se contabilicen apropiadamente, ni el tiempo de contribución ni los aportes en otros sistemas. Bajo esas circunstancias es previsible que los trabajadores preferirán no incorporarse a los sistemas, lo que conllevaría a reducir la movilidad del trabajo e incentivar la actividad informal.

En los países desarrollados, los temas de equidad de género en la Seguridad Social cobraron mayor relieve en la década de 1990. Aspectos como las diferencias de edad de retiro, el crédito en años cotizados para las mujeres que cuidan a niños y ancianos, la cobertura de las mujeres que trabajan en la casa, en labores de jornada parcial, en el servicio doméstico o en trabajos estacionales como los agrícolas, fueron analizados e incorporados en las reformas a los sistemas de seguridad social en la misma década.

De los factores determinantes de la baja cobertura ya examinados, se deduce que los regímenes contributivos y las reformas a ellos serán de poca utilidad para ampliar la cobertura entre las mujeres. La menor participación de ellas en el mercado laboral y su desventajosa inserción laboral, particularmente en los grupos de menores ingresos, tornan ineficaces los regímenes basados en la existencia de una relación laboral formal y estable. Esto implica que posiblemente los regímenes no contributivos, con beneficios que eviten los riesgos morales y focalizados en quienes no posean

capacidad de ahorro ni otros ingresos para su vejez, sean la única alternativa viable para las mujeres de menores ingresos. Dado que las mujeres tienen una mayor representación entre los ausentes del mercado de trabajo y los que tienen empleo informal, este tipo de programa ampliaría implícitamente y en mayor medida la cobertura entre ellas. Se han formulado diversas propuestas en torno a establecer regímenes especiales para ciertas situaciones en las cuales la presencia de mujeres de bajos ingresos es mayoritaria, como es el caso de algunas actividades con alta estacionalidad o variabilidad.

Recientemente, en Chile se propuso que las trabajadoras temporales pudieran optar a un beneficio mínimo en condiciones que se ajustan más a su realidad laboral. Este tipo de regímenes especiales es positivo en tanto se focalice en grupos de mujeres de menores ingresos y continúe incentivando su ahorro para la vejez. No obstante, si se restringen sólo a cierto tipo de actividades productivas, tienden a reducir la portabilidad de los beneficios y disminuyen la movilidad laboral, lo cual es un efecto adverso tanto desde el punto de vista del diseño de un sistema de pensiones como desde la óptica de la asignación de recursos productivos. Aún más, la proliferación de regímenes especiales podría reproducir los problemas de fraccionamiento, desigualdad y desequilibrio financiero que en el pasado afectaron a los sistemas de pensiones de la región.

Sin lugar a dudas, los avances se producirán a diferente ritmo en función del país; sin embargo, parece razonable esperar incentivos para la financiación, legislación relativa a la portabilidad y la movilidad, así como reformas de los compromisos estatales que requieran mayores aportaciones, y quizás, una edad de jubilación posterior. ¿Qué implica todo esto para los empleadores?; a continuación se reseñan algunas ideas que pueden llevar a mejorar dicha situación:

- Asegurarse de que se han considerado las repercusiones del aumento de la esperanza de vida; por ejemplo: ¿Conlleva el plan un déficit acusado en la adecuación de las rentas en el momento de la jubilación, o debería considerarse una mayor flexibilidad en la edad de jubilación?
- Plantearse un cambio para “*ir a la cabeza*”. En otras partes del mundo existen numerosos ejemplos del riesgo que supone una población activa envejecida
- Considerar opciones alternativas al sistema de Seguridad Social para los trabajadores de ingresos reducidos
- Comenzar a abordar cuestiones de movilidad y portabilidad. Los acuerdos por concretar en materia de Seguridad Social y trabajo entre grupos de países serán de gran ayuda a la larga; no obstante, los avances en esta materia todavía están en fase de gestación (por ejemplo, están en curso las conversaciones sobre determinados acuerdos preliminares entre España, Italia, Portugal, Venezuela, Colombia, México y Brasil).



## **2.7.4.1. PLAN DE ACCIÓN DE LOS SISTEMAS DE PENSIONES EN PERÚ. 2004 - 2008**

### **2.7.4.1.1. EL SISTEMA PRIVADO DE PENSIONES**

Por su parte, la realidad que presenta el Sistema Privado de Pensiones es distinta a la del Sistema Público de Pensiones. Siendo un régimen de capitalización individual, no posee desequilibrios financieros, pues cada afiliado financia su propia pensión. Luego de diez años de funcionamiento, el balance resulta positivo para el Sistema Privado de Pensiones. A la fecha, existen más de 3.3 millones de afiliados, el Fondo de Pensiones supera el 9.5 por ciento del PIB y 57 por ciento del ahorro interno; y se ha convertido en el primer inversionista institucional del país, contribuyendo de ese modo, al desarrollo y profundización del mercado de capitales.<sup>24</sup> Dentro de los logros del sistema privado, también destaca el número de pensionistas y el nivel de pensión promedio. A mayo de 2004, el total de pensionistas superó los 43 mil, de los cuales 39 por ciento perciben rentas de jubilación, 5 por ciento de invalidez y 56 por ciento de sobrevivencia.

Por el lado de la eficiencia, es sumamente valioso que el Fondo de Pensiones genere los mayores rendimientos de los recursos en beneficio de los afiliados. Actualmente el debate está referido a la determinación de los límites máximos de inversión en el exterior y la necesidad de difundir un indicador de rentabilidad neta de comisiones. Con relación al primer punto, argumentos técnicos referidos a la escasez de alternativas de inversión en el mercado de capitales local, excesiva concentración de inversiones en pocos emisores, tasas de retorno bajas ofrecidas por los instrumentos locales entre otros, sustentan la necesidad de incrementar gradualmente el límite de inversiones en el exterior. En contraposición, otros argumentos defienden la necesidad de no incrementar e incluso reducir los límites de inversión del fondo de pensiones en el exterior en cumplimiento del objetivo de desarrollar el mercado de capitales en el país. En cualquier caso, la evaluación de estas propuestas sobre aumentar o no los límites debe tener en cuenta el crecimiento del Fondo de Pensiones en una coyuntura donde la implementación del esquema Multifondos viene cobrando mayor importancia, así como los efectos en la economía en su conjunto.

### **2.7.4.2. EL SISTEMA CHILENO DE PENSIONES**

#### **2.7.4.2.1. PORTABILIDAD DE CUENTAS INDIVIDUALES**

Chile ha suscrito una serie de convenios bilaterales de pensiones con otros Estados que, en términos generales, permiten a los afiliados al Sistema de Administradoras de Fondos de Pensiones que registren cotizaciones tanto en Chile como en otro Estado contratante, obtener pensiones paralelas en ambos países, utilizando la totalización de periodos de seguro cuando ello sea necesario para completar un mínimo de años cotizados o, en el caso de Chile, para acceder a la garantía estatal de pensión mínima. Para los afiliados al Sistema de Pensiones existen en aplicación convenios de Seguridad Social con los siguientes Estados: Alemania, Austria, Bélgica, Brasil, Canadá, Dinamarca, España, Estados Unidos, Francia, Holanda, Luxemburgo, Noruega, Portugal, Suecia, Suiza y Uruguay. Sin embargo, estos convenios no han contemplado la posibilidad de traspasar los recursos acumulados para pensión desde un Estado al otro, principalmente porque en su mayoría se han suscrito con países que tienen sistemas de pensiones de reparto. Dada la creciente movilidad laboral entre países, recientemente se ha comenzado a permitir el traspaso de los Fondos de Pensiones cuando el trabajador afiliado a un Sistema de Capitalización Individual, cambia de país de residencia en forma permanente.

---

<sup>24</sup> SING, ANOOP. (2006); Stabilization and Reform in Latin America: A macroeconomic perspective on the experience since the early 1990's, Occasional paper No. 238. International Monetary Found, Was, D.C.

### 2.7.4.2.2. PRINCIPIOS GENERALES

Se plantean los siguientes principios generales en los que podría sustentarse el traspaso de los ahorros previsionales entre países:

- i. Traspaso ante cambios permanentes de residencia: El traspaso de fondos debiera permitirse sólo en el caso en que existan antecedentes que demuestren un cambio permanente en el país de residencia del trabajador, o en el momento en que éste se pensiona.

Dicho requisito se justifica por los siguientes motivos:

- Se evitan traslados por motivos especulativos
  - Se evita que grandes trasposos coyunturales de recursos afecten los mercados de capitales y los mercados cambiarios en los países
  - Se evita que se produzcan repetitivos trasposos de fondos durante la vida activa de los afiliados.
- ii. Desvinculación del sistema previsional de origen: El trabajador se desvincularía del sistema de pensiones del país desde el que se retiran los fondos de ahorro previsional, debido a que, de lo contrario, se sometería a los Estados a realizar aportes en base a legislaciones y riesgos económicos de otros países. Este principio se aplica en el caso de las garantías estatales por pensión mínima, las que no serían pagadas por los países desde donde voluntariamente se traspasaron los recursos previsionales, para no asumir riesgos de agotamiento de fondos en otros países. La desvinculación sólo implica la pérdida de derecho a beneficios en el país desde el que se retiran los fondos.
  - iii. Legislación aplicable: Se debiera aplicar la legislación del país que finalmente otorga los beneficios, ya que no parece adecuado exigir a un país pagar beneficios de acuerdo con legislaciones de otros países.
  - iv. Traspaso total de fondos: En función de la simplicidad del sistema y los menores costos operativos, se podría establecer el traspaso de todo el saldo de la cuenta individual del afiliado en una sola transacción.
  - v. Ámbito de aplicación: El traspaso de fondos sólo se aplicaría a los regimenes de pensiones de capitalización individual, debido a que en estos sistemas la propiedad de los fondos es de los afiliados.

vi. Tratamiento tributario: Al permitir el traspaso de fondos previsionales entre países, es importante tener presente el tratamiento tributario de las cotizaciones y las pensiones otorgadas por los Sistemas de Capitalización Individual. Al respecto, se pueden producir las siguientes situaciones tributarias entre los diferentes países:

- Las cotizaciones obligatorias están exentas de impuestos pero las pensiones pagan impuesto a la renta
- Las cotizaciones obligatorias no están exentas de impuesto y las pensiones no pagan impuesto a la renta
- Ni las cotizaciones ni las pensiones son renta tributable.
- En el traspaso de fondos deben considerarse los siguientes criterios para la tributación de las cotizaciones y las pensiones:
  - Desde el punto de vista del afiliado, no debiera existir doble tributación; por ejemplo, si pagaron impuesto las cotizaciones previsionales, la pensión no debería pagar impuesto.
  - Desde el punto de vista del Estado, éste no debería perder los impuestos que se suponían diferidos hasta el momento de la pensión.

No obstante, es posible que los impuestos que se pierden por la salida de pensionados se compensen con los impuestos que pagan los pensionados que trasladen sus fondos hacia el país. La posibilidad de efectuar cotizaciones voluntarias exentas del pago de impuesto a la renta, combinada con la posibilidad de retirar excedentes de libre disposición al momento de pensión en otro país, que también estén exentos, podría generar un uso indebido de la exención tributaria. En los países en que los excedentes de libre disposición no pagan impuesto, existirían importantes incentivos para que los afiliados trasladen recursos hacia estos países, a objeto de eludir el pago de impuestos. En esta situación es conveniente evitar el arbitraje tributario de las pensiones. No obstante, podría establecerse que, en el caso de los países que actualmente cobran impuesto por pensiones, el traslado de cotizaciones voluntarias o depósitos convenidos pague impuesto a la salida, quedando sólo exentos los montos acumulados por concepto de cotizaciones obligatorias. La solución que se adopte debe ser simple y no debe obstaculizar el traspaso de fondos previsionales entre diferentes países.

### **2.7.4.2.3. POTENCIALES BENEFICIARIOS**

El número de personas que migran de un país a otro puede ser un indicador del universo de personas que podrían verse beneficiadas con la autorización del traspaso de los ahorros acumulados en los sistemas de pensiones de capitalización individual, entre distintos países. Cabe señalar, sin embargo, que las estadísticas no sólo se circunscriben a las personas que cotizan en este tipo de sistemas de pensiones. De acuerdo a estadísticas de migración en América Latina, es posible observar que aproximadamente 700 mil personas nacidas en países de Latinoamérica, que cuentan con Sistemas de Pensiones de Capitalización Individual, residen en algún otro país que cumple dicha característica.

#### **2.7.4.2.4. CONVENIO BILATERAL CON PERÚ**

En el marco del convenio bilateral de Seguridad Social suscrito en el mes de agosto de 2002 con Perú, se incluyó la autorización para que los afiliados a los Sistemas de Pensiones de Capitalización Individual de ambos países realicen voluntariamente una transferencia del saldo acumulado en sus cuentas individuales de un país a otro, con el fin de que sean administrados por la Administradora de Fondos para el Retiro de su elección.

Las principales características de la autorización para la portabilidad de cuentas individuales contenida en este convenio son las siguientes:

- Se permite el traslado de fondos de pensiones depositados en las cuentas individuales de capitalización, hacia una Administradora de Fondos para el Retiro del sistema de pensiones del otro país en donde el afiliado resida permanentemente. Para garantizar la naturaleza previsional del traspaso se deben acreditar aportes a un sistema de capitalización individual de al menos 60 meses o tener la calidad de pensionado, en el país al que se desea trasladar los fondos.
- Los fondos previsionales a traspasar deben considerar la totalidad de las cotizaciones obligatorias, cotizaciones voluntarias, depósitos convenidos o aportes del empleador, según sea el caso.
- Tratándose de cotizaciones voluntarias en Chile, éstas podrán formar parte del traspaso, en cuyo caso estarán sujetas a las normas tributarias chilenas que gravan los retiros de dichas cotizaciones desde la cuenta de capitalización individual.
- Los beneficios previsionales que se otorguen en Chile, en cuyo financiamiento hayan concurrido fondos previsionales provenientes desde Perú, quedarán sujetos a las normas tributarias chilenas en la parte que corresponda a las cotizaciones en el Sistema Previsional chileno y en cuanto a la rentabilidad que obtengan los fondos traspasados.
- El traslado de los recursos de la cuenta individual incluye el Bono de Reconocimiento, en tanto se cumpla con los requisitos del país respectivo. La liquidación del Bono de Reconocimiento se hará efectiva únicamente en los casos que se acredite el cumplimiento de los requisitos exigibles para su liquidación, de conformidad con la ley del país en que el Bono fue emitido. Si de acuerdo con la legislación del país desde el cual se retiran los fondos previsionales, no corresponde la liquidación del Bono de Reconocimiento, el afiliado tendrá derecho a convenir dicho documento en el mercado secundario formal de dicho país, para efectos del referido traspaso.
- El seguro de invalidez y sobrevivencia y gastos de sepelio o cuota mortuoria de los trabajadores afiliados al Sistema de Capitalización Individual se rige por la ley del país en que

la respectiva Administradora se encuentre domiciliada. Para estos efectos, los trabajadores que trasladen su cuenta individual de capitalización, tienen la condición de trabajadores nuevos o recién incorporados.

#### **2.7.4.2.5. NUEVAS MODALIDADES DE PENSIÓN**

Mediante el proyecto de Ley de Rentas Vitalicias, se propone incorporar dos nuevas modalidades de pensión, con el fin de aumentar las posibilidades de los afiliados de seleccionar una alternativa que se adapte de mejor forma a sus necesidades, manteniendo una adecuada regulación.

##### **2.7.4.2.5.1. RETIRO PROGRAMADO CON RENTA VITALICIA**

Bajo la modalidad de retiro programado, la pensión se calcula considerando la expectativa de vida del pensionado y su grupo familiar y una tasa de descuento que recoge el efecto de la rentabilidad que ganan los recursos acumulados en la cuenta individual. La pensión se recalcula cada año, considerando la nueva edad del afiliado y su grupo familiar y la nueva estimación de la tasa de descuento. La modalidad de retiro programado presenta dos dificultades principales. En primer lugar, para efectuar el cálculo de las pensiones se requiere estimar la rentabilidad esperada del Fondo de Pensiones durante todo el horizonte de cálculo de la pensión. Dicha estimación, como todo pronóstico de rentabilidad, presenta una gran complejidad, especialmente considerando la alta volatilidad del retorno de las inversiones en mercados de capitales emergentes, como es el caso de Chile. En segundo lugar, aun si la rentabilidad del Fondo de Pensiones es pronosticada sin error, la pensión bajo la modalidad de retiro programado presenta un perfil temporal decreciente. Esto se debe al recálculo de las pensiones en forma anual, utilizando cada año nuevas probabilidades de que el afiliado sobreviva en el futuro. Considerando lo anterior, se ha propuesto permitir que los afiliados que cumplen los requisitos para pensionarse utilicen una parte del saldo de su cuenta de capitalización individual para contratar una renta vitalicia, de un monto mayor o igual que la pensión mínima, manteniendo el saldo restante en cualquiera de los Fondos de Pensiones Tipo C, D o E que el afiliado seleccione, para acogerse a la modalidad de retiro programado. La pensión corresponderá a la suma de los montos percibidos por cada una de las modalidades. Además, aquellos afiliados que hayan contratado una renta vitalicia mayor o igual que el 70 por ciento de la remuneración imponible promedio de los últimos 10 años y mayor o igual que el 150 por ciento de la pensión mínima, podrán asignar el saldo restante de su cuenta de capitalización individual a los Fondos Tipo A o B.

En el caso de las pensiones de sobrevivencia, para optar por la combinación de renta vitalicia y retiro programado, al igual que en las otras modalidades de renta vitalicia inmediata y renta temporal con renta vitalicia diferida, deberá existir acuerdo de la totalidad de los beneficiarios. La principal ventaja de esta opción es que entrega un perfil de pensiones mucho más parejo que el retiro programado puro, aunque reduce la posible herencia.

##### **2.7.4.2.5.2. RENTAS VITALICIAS VARIABLES**

Se propone un nuevo tipo de renta vitalicia, el que tendría un componente fijo equivalente al menos a la pensión mínima y otro variable en relación a una cartera de inversión. Este esquema reconoce la posibilidad de que parte de los flujos de pensión varíen en relación a una determinada cartera de inversión. Una renta vitalicia variable provee una pensión de por vida al pensionado. El monto de la pensión se recalcula anualmente en función de la rentabilidad obtenida por el portafolio en el cual están invertidos los fondos. Dicha renta vitalicia se ofrecería con una pensión garantizada

durante todo el periodo, en este caso el pensionado absorbe parcialmente las variaciones obtenidas por los fondos. Se propone, además, que el componente variable de la renta vitalicia pueda expresarse en una moneda o sistema de reajustabilidad distinto a la unidad de fomento. La principal ventaja de esta alternativa de pensión es que permite adaptar las preferencias individuales a diversas alternativas de portafolios o índices.

## **2.7.5. MÉXICO**

### **2.7.5.1. EXPERIENCIA NACIONAL**

Desde el punto de vista del trabajador activo o en conservación de derechos, la opción de portabilidad viene a representar una opción más para su retiro, debido a que con la nueva Ley, el trabajador actual que llegue a la edad de retiro tendrá el derecho de optar por la pensión que más le favorezca. De tal suerte, se puede afirmar, en principio, que la Reforma no lo perjudica en sus derechos adquiridos.

En general, si la carrera salarial por desarrollar es inferior a 30 años, seguramente el trabajador recibirá mayores beneficios si se pensiona con la antigua Ley, por lo que los trabajadores activos con edades de 35 años o más, tendrían mayores recursos al momento de pensionarse de no haberse instrumentado la Reforma.

Para los nuevos trabajadores que ingresen al mercado laboral a partir del 1 de Julio de 1997, no hay opción, solo les es aplicable la nueva Ley. Las pensiones de los nuevos trabajadores estarán determinadas por el monto de sus contribuciones y por los rendimientos que estas generen. En este contexto, cobra particular importancia el adecuado manejo financiero de pueda hacerse de esos recursos.

En inversiones a muy largo plazo (digamos 40 años), el saldo futuro de una anualidad, es altamente sensible a la tasa de rendimiento. Por ejemplo, una variación en el rendimiento del 5 por ciento al 6 por ciento anual, representa en términos de valor futuro una diferencia del 28.1 por ciento en el saldo final acumulado.

La pensión mínima garantizada equivale a un salario mínimo del D.F. a precios constantes de Julio de 1997. En estos casos, el trabajador deberá optar por el esquema de retiros anuales, y una vez agotados sus recursos, el Gobierno Federal, por conducto del IMSS, seguiría pagando al trabajador su pensión mínima garantizada.

Este punto marca una diferencia importante que introduce un elemento de inequidad en el nuevo esquema, ya que los recursos de la cuenta individual del trabajador son los que se utilizarán para propósitos de pensión, y las aportaciones al INFONAVIT forman parte integrante de esta cuenta individual. De esta manera, el trabajador que haya obtenido crédito INFONAVIT tendrá menores recursos acumulados en su cuenta individual, y por consiguiente más probabilidades de requerir apoyo gubernamental para su pensión mínima garantizada.

Lo anterior puede marcar diferencias importantes en cuanto al compromiso financiero del gobierno si se proyecta la historia del país de los últimos cuarenta años. Es decir, si esta Ley hubiera entrado en vigor hace cuarenta años, el compromiso de una pensión mínima garantizada en términos reales, se hubiera traducido en un pago periódico equivalente a 5 salarios mínimos actuales. Lo anterior debido a que en términos reales un salario mínimo actual solo tiene una quinta parte del poder adquisitivo de su correspondiente hace 40 años. Sin embargo, las posibilidades de que un

evento como el anterior se repita, se perciben como reducidas. Por otra parte, si los salarios mínimos crecen por encima de la inflación, como producto de una mayor productividad, se reduciría la probabilidad de requerir apoyo gubernamental.

Bajo ese escenario, el pasivo actuarial que representa otorgar una pensión mínima garantizada se reduciría sensiblemente. Si esta pensión se determina en función del salario mínimo vigente en Julio de 1997, actualizado por inflación, un incremento en productividad (y en salario mínimo) del 1 por ciento anual, en 40 años, haría que la pensión garantizada fuera de solo el 67 por ciento del mínimo en vigor. Si el incremento en productividad es del 2 por ciento anual, la pensión mínima garantizada representaría en el año 40 solo el 45.3 por ciento del salario mínimo que sirvió de base.

Sintetizando, si consideramos una carrera salarial promedio de al menos 40 años, y rendimientos reales del 7 por ciento anual promedio, el saldo acumulado en la cuenta individual (sin considerar los recursos INFONAVIT ni incrementos en productividad), debe ser suficiente para proporcionar una pensión superior a la mínima, aún en el caso de trabajadores cotizando en el salario mínimo. Si actualmente el 90 por ciento de las pensiones en curso de pago son de cuantía mínima, se puede concluir que la Reforma al esquema de pensiones es benéfica para los trabajadores. El corolario que se deriva del anterior análisis, es en el sentido que el pasivo actuarial en que se ha incurrido al proporcionar apoyo gubernamental para la pensión mínima garantizada, es de modesto a nulo.

Otro punto que es bastante claro, y hasta cierto punto obvio, es el referente a los rendimientos reales de las SIEFOREs, ya que en la medida en que estos sean superiores, el beneficio de la Reforma será más evidente. En este aspecto, el tema de las comisiones cobra particular interés, ya que éstas reducen la cantidad de recursos propiedad de los trabajadores disponibles para propósitos de inversión. En cuanto a este tema, se ventilaron múltiples especulaciones en cuanto a la naturaleza de estos cargos y su justificación. Sin embargo, el punto relevante parece no haber sido abordado con propiedad. En el nuevo esquema, el trabajador ya no es “ahorrador”, sino “inversionista”.

Las administradoras pueden cobrar comisiones sobre flujos, sobre saldos o sobre rendimientos. La mayoría optó por cobrar en función del salario de cotización, lo cual no es del todo equitativo, además de que resulta poco afortunado para la imagen de las AFOREs. Bajo esta mecánica de cobro de comisiones, las aportaciones que se invertirán durante 40 años o más, pagan la misma comisión que las aportaciones que habrán de ser invertidas solo un bimestre, lo cual no luce equitativo. Adicionalmente, el trabajador paga por anticipado los servicios que habrá de recibir por el manejo de sus recursos durante todo el periodo que dure su inversión, evento que penaliza los posibles retiros a otras AFOREs, ya que se traspasarían recursos que ya pagaron comisión por todo el posible plazo de inversión.

Otro elemento de perjuicio para los trabajadores que se incluye en la nueva Ley, es el referente a la utilización del saldo acumulado en su cuenta individual para propósitos de pago de pensiones originadas en otras ramas de seguro, como las de Riesgo de Trabajo y la de Invalidez y Vida. Lo anterior implica que si un trabajador llegara a quedar incapacitado para trabajar (por un riesgo de trabajo) o inválido, por un accidente o enfermedad no profesional, el IMSS puede disponer del saldo acumulado en la cuenta individual de este trabajador para pagarle su pensión.

A todas luces, esta situación no es correcta, ya que no es posible tomar los recursos de una rama de seguro (en este caso de RVC) para pagar riesgos cubiertos por otras ramas de seguro, (como IV y RT), cuando se pagan primas independientes para cada cobertura en particular. La nueva Ley del IMSS señala que cada rama de seguro deberá ser autofinanciable. Si el pago de pensiones no está

contemplado dentro de las erogaciones de IV y de RT, lo correcto sería entonces recalcularse las contribuciones que proporcionen los ingresos suficientes para cubrir estas pensiones y no tomar recursos de otra rama de seguro que no corresponden a estos fines.

El esquema de pensiones obliga al trabajador a ahorrar, forzándolo a reducir su consumo presente, aún cuando no lo desee, y solo le permite disponer de sus recursos ahorrados para propósitos de pensión. Incluso, lo obliga a adquirir un seguro de supervivencia para que en el momento que llegase a faltar, sus dependientes tengan algún ingreso asegurado. Por lo anteriormente expuesto, este esquema de pensiones parece corresponder más a una Economía Centralmente Planificada que a una de Libre Mercado, ya que anula por completo la libertad de elección. Esto, por supuesto, bajo argumentos de un bienestar superior.

### **2.7.5.2. PROPUESTA**

1. Para las pensiones: migrar nuevamente a un sistema de cuentas individuales, a través de las Administradoras de Fondos para el Retiro (Afores), en que las aportaciones están ligadas a los beneficios, la pensión para cada trabajador sería, en la mayoría de los casos, igual a sus contribuciones más los intereses. Este sistema sería operado con base en:
  - a) Separar a la población en tres generaciones: jubilados, trabajadores actuales y nuevos trabajadores.
  - b) Respetar derechos de los jubilados y de los trabajadores actuales.
  - c) Bono de reconocimiento para la documentación de los derechos adquiridos de jubilación por los trabajadores activos.
2. Para los otros seguros:
  - a) Hacer financieramente viables los seguros ofrecidos por el ISSSTE.
  - b) Buscar la portabilidad en todos los seguros.
  - c) Hacer que los burócratas contribuyan al Fondo de Riesgos del Trabajo, pues actualmente el sector público es el único responsable de financiar este rubro que permite a los trabajadores pensionarse con el 100 por ciento de su salario en caso de accidente, obtener prótesis, etc.

### **2.7.5.3. EJEMPLOS HIPOTÉTICOS**

Consideremos el siguiente ejemplo en donde después de 5 años los derechos de pensión ya han sido ganados. Considere a un empleado que empieza con la firma en edad 35 con un sueldo de \$30,000, y que recibe aumentos anuales del 4 por ciento y la edad de jubilación es a edad 65 (estos aumentos de ingresos pueden ser pensados como aumentos verdaderos de 2 por ciento anual y 2 por ciento de inflación). El empleado enfrenta dos opciones en el sendero de su carrera, una es que el empleado se queda con la misma firma durante 30 años, ganando pensión de jubilación en un rango de dos por ciento por año que son pagados como un porcentaje del sueldo final y la segunda opción es que el empleado se retira de la firma después de 10 o 20 años.



El valor nominal de los bonos de pensión es cero (cupón comprado por el empleado todos los años y que financía una anualidad que paga \$1,946), por lo tanto el quedarse con el empleador en edad 35 hasta la jubilación en edad 65 podría causar una pensión de jubilación que corresponde a \$1,946, dos por ciento del sueldo del año final del primer año. Empleados que se quedan con la firma continúan comprando estos bonos y reciben su valor total hasta el final, con beneficios correspondientes a \$19,460 para 10 años de servicio y a \$38,921 para 20 años de servicio. La pensión de jubilación completa recibida por un empleado que trabajó 30 años y se jubiló en 65 de edad consta de 30 de estos bonos que financian una anualidad que paga \$58,381 en el primer año de la jubilación (que sería equivalente con un ajuste de inflación), sin embargo, si el empleado se va después de 10 años, el beneficio anual que correspondería a los primeros 10 años del servicio sería solamente \$8,881. Éste es solamente 46 por ciento ( $\$8,881 / \$19,460$ ) del beneficio pagado a un empleado similar que se quedó con la firma durante 30 años. Si el empleado se va después de 20 años, el beneficio al final pagadero en lo edad 65 del primer empleador sería \$26,293. Esto es ( $\$26,293 / \$38,921$ ) 68 por ciento del beneficio pagado a un empleado similar que se quedó con el empleador original hasta la edad de jubilación normal.

Para el caso de un trabajador que cumplió con una carrera salarial de 30 años y se jubila a edad normal de 65, gana la riqueza de pensión de \$640,988. En el primer año, la acumulación de beneficio de decibeles era equivalente a una compra de un bono de cero (bono al portador con un valor nominal de \$21,366), sin embargo, un empleado que parte antes del periodo de espera para pertenecer al plan, implica un peligro inherente de disminuir su beneficio al retiro. Por ejemplo un empleado que deja la firma después de 10 años, recibe 46 por ciento del valor nominal de los bonos comprados; al final termina perdiendo más de \$100,000 en la riqueza de pensión. Para un empleado que parte después de 20 años de servicio la recuperación del incumplimiento es menos grave, porque estamos hablando de un 68 por ciento, pero ésta todavía representa una pérdida de la riqueza de pensión de casi \$150,000 en la comparación para el mismo empleado que se quedó con la firma hasta la edad de jubilación normal. Además, este ejemplo determinista usó una tasa de inflación constante de 2.0 por ciento. Si una tasa de inflación más alta hubiera sido usada, entonces la pérdida de incumplimiento sufrida por los empleados que partieron antes de la edad de jubilación normal todavía habría sido más alta.

Hay dos aspectos para el riesgo de incumplimiento planteado por la posibilidad que un plan de decibeles tradicional podría cambiar por un plan de balance de efectivo. El primero es la pérdida del subsidio de jubilación anticipada común (aunque no significa universal) en los planes de decibeles. El segundo es la reducción franca en la riqueza de pensión que puede chocar con un empleado más viejo cuando un empleador decide convertirse en un plan de balance de efectivo.

En un plan de balance de efectivo un empleador contribuye entre 2 y 10 por ciento de ingresos a una cuenta hipotética de un empleado todos los años. El nivel de ingresos aportados a la cuenta del empleado podría variar con edad y años del servicio.

Juan tiene 55 años. Su trayectoria laboral es la de un trabajador de clase media baja, llegado del campo a la ciudad en edad adulta y que ha trabajado en el sector informal, en un puesto modesto en el sector privado y finalmente en niveles menores de la burocracia: hasta la edad de 30 vivió en el campo, 17 años trabajó en el sector informal sin tener, durante este tiempo, ningún tipo de seguridad social, hasta hace 8 años, que fue contratado en una oficina del sector público. Hace unos días recibió una oferta de trabajo en el sector privado con un mejor sueldo. Espera trabajar 10 años, tiempo después del cual desea retirarse. Su ingreso es de tres sueldos mínimos y se espera que crezca a la misma tasa que los sueldos del sector manufacturero. Al cumplir 65 años de edad, no habrá completado las 1250 semanas de cotización que la Ley del SAR (LSAR) exige para recibir una

pensión mínima; sin embargo, puede retirar en una exhibición sus ahorros, depositarlos en un banco y retirar cada mes el 75 por ciento de su último sueldo. Ese sería el equivalente a una pensión. Bajo este caso hipotético, Juan habrá acumulado apenas lo suficiente para dos años de pensión, es decir, su pensión sólo podrá mantenerlo hasta la edad de 67 años o un poco más con un nivel de vida más bajo. Sin otro tipo de apoyo, Juan está destinado a pasar una vejez en la pobreza.

Pedro tiene 20 años. Su trayectoria laboral será la de un obrero, pero cotizando todo el tiempo en el mismo sistema de pensiones. No tiene ningún nivel de estudios que le permita percibir un buen sueldo, por lo que percibe un salario mínimo. Espera que su sueldo se incremente en el mismo nivel que la industria manufacturera y piensa trabajar un máximo de 40 años. Su Afore invierte en el mismo portafolio que la Afore de Juan, por lo que al cumplir 60 años, habrá acumulado suficiente riqueza para recibir una pensión durante otros 37 años. De manera equivalente, podría optar por hacer retiros programados, en cuyo caso podría recibir una pensión incluso superior a su último sueldo. En todo caso, en su vejez tendrá un nivel de vida similar al que ha tenido durante su vida como obrero.

María acaba de terminar una carrera universitaria. Su trayectoria laboral es la de una profesionista de clase media. A sus veinticinco años ha conseguido un empleo que le permite tener ingresos equivalentes a diez sueldos mínimos. Planea trabajar durante treinta años, tiempo después del cual desea retirarse. Al llegar a la edad planeada y bajo el mismo portafolio de inversión, habrá acumulado lo suficiente para recibir una pensión igual al 75 por ciento de su último sueldo durante 9 años y cuatro meses. Tiene la opción de comprar una anualidad que le permitiría tener una renta de por vida, aunque ello implicaría que ésta sería inferior al 75 por ciento de su último sueldo. En todo caso, dado que la esperanza de vida es mayor para las mujeres que para los hombres, es muy probable que después de retirarse no pueda tener una pensión que le permita mantener su nivel de vida.

Abel tiene 35 años. Trabajó durante 9 años en el sector público, después de lo cual trabajó en el sector informal durante 6 años, perdiendo los derechos adquiridos en el ISSSTE. Acaba de ser contratado por una empresa privada percibiendo dos sueldos mínimos. Espera retirarse a los 65 años, su sueldo se incrementará también en la misma proporción que el sueldo manufacturero y sus ahorros se invertirán en el mismo portafolio que los casos anteriores. Al momento de retiro habrá acumulado lo suficiente para percibir una pensión de 75 por ciento de su último sueldo durante 13 años y cuatro meses. Si la esperanza de vida se ha incrementado para entonces, lo más probable es que su riqueza no sea suficiente para percibir esa pensión mientras viva. En ese caso, la opción será recibir un menor monto durante toda su vida a través de una renta vitalicia.

Los casos presentados son sólo una muestra de las múltiples posibilidades que existen. Como se observa, cuanto mayor es el número de años cotizando, mayor el tiempo en que se puede disfrutar de una pensión.

#### **2.7.5.4. LA CLAVE: EFECTIVIDAD Y ESTABILIDAD**

Históricamente, los trabajadores inscritos en el IMSS cotizan un promedio de 25 años, aunque la vida laboral es de un periodo mayor. Lo anterior se debe al tiempo que se encuentran desempleados o bien al cambio de trabajo del sector privado al público o al informal. Los resultados anteriores nos indican que, dado el pronóstico del incremento en la esperanza de vida, existe el riesgo que la riqueza acumulada no sea suficiente para pagar las pensiones durante los años que le queden de vida al trabajador.

Del análisis anterior, se puede concluir que no se justificaría que la nueva Reforma propuesta para dar portabilidad de pensión entre los distintos sistemas de pensión en México (públicos y

privados) tenga un sesgo recaudatorio para financiar un mayor gasto público o para equiparar la carga tributaria con la de otras naciones. Sin embargo, la necesidad de incrementar el superávit primario en un punto porcentual del PIB, para enfrentar responsablemente el problema de pensiones y para reducir la vulnerabilidad de los ingresos públicos por su alto componente petrolero, plantea la necesidad de incrementar el ingreso tributario.

Como se concluyó anteriormente, se debe plantear una reforma tributaria con enfoque moderadamente recaudatorio, con el objetivo claro de que el fortalecimiento recaudatorio debe ser una consecuencia, en todo caso, de un mejor diseño tributario que tolere menos elusión y evasión, y de una verdadera transformación de la administración tributaria, que la haga capaz de abatir rápidamente la evasión. Se deberá enfatizar que la reforma tributaria persigue fines de equidad y eficiencia, y sin duda alguna, la equidad debe asegurar, en primer lugar, que las personas sean tratadas por igual. Dos personas con el mismo ingreso deben ser gravadas a la misma tasa sin importar la fuente de donde provenga o el sector de actividad económica donde se genere. Esta implicación del principio de equidad se logra con la generalidad de los tributos y bases gravables amplias. En segundo lugar, el sistema tributario debe tener cierta progresividad, exigiendo una mayor contribución proporcional a aquéllos con mayores ingresos.

Por todo lo anterior, reformar los actuales sistemas pensionarios en todos los ámbitos, es una conveniencia para todos: autoridades, sindicatos, partidos políticos, trabajadores y sociedad en general. Al mismo tiempo, al otorgar portabilidad en las pensiones otorgadas en el sector público o privado daría libre movilidad a los trabajadores entre los sectores público y privado y les daría el acceso a los regímenes de previsión social y beneficiaría el ingreso final del trabajador, sin dejar a un lado las asimetrías en la arquitectura de los sistemas de pensiones establecidos así como las existentes en materia regulatoria.

De esta forma, es evidente la necesidad de una reforma que sea social, política y económicamente justa para todos; pero también debe ser financieramente viable, para que un posible estado de insolvencia de una dependencia o institución no atente contra el Estado de Derecho, ni el Estado de Derecho provoque un eventual estado de insolvencia de las finanzas públicas.

## CAPÍTULO 3

### MODELO DE IMPLANTACIÓN EN MÉXICO

#### 3.1. PLANES DE PENSIONES MULTIEMPLOYER

Un grupo Multiemployer está compuesto por personal trabajando para varios empleadores en un sector en común, usualmente en un área geográfica donde existe intensa competitividad entre empresarios, en donde todos los miembros pertenecen a la misma unión con los mismos propósitos de negocios. Por ejemplo, en los EE.UU. se encuentran en operación los siguientes planes Multiemployer: *“Amalgamated Clothing and Textile Workers of America”*, *“International Brotherhood of Electrical Workers”*, *“International Ladies’ Garment Workers”*, *“International Typographical Union”*, *“United Brotherhood of Carpenters and Joiners”* y el *“United Mine Workers”*.

Un plan de pensiones Multiemployer es un arreglo de pensión entre un sindicato obrero y un grupo de al menos dos empleadores independientes, generalmente en una industria en común. A diferencia de los planes de pensiones de un solo empleador, un plan Multiemployer generalmente suministra beneficios mensuales en la edad de jubilación, pero a diferencia de los participantes en los planes de un solo empleador, los beneficios están basados en los años de servicio y de sus ingresos en general, recibiendo una cantidad por cada año de servicio en el plan. Otro aspecto importante de los planes Multiemployer, es que cuando los empleados cambian de empleo, el plan puede seguir ganando créditos para la pensión si el nuevo empleador es parte del plan, esto hace que este tipo de planes sean particularmente atractivos en las industrias en la que los trabajadores se mueven muy frecuentemente a distintas compañías.

Las contribuciones para la pensión son usualmente negociadas para estos planes basadas en una contribución por parte del empleador en una cuenta específica para cada trabajador elegible. Las contribuciones en dinero son realizadas por varios empleadores involucrados, y son dirigidas a una organización central para que se conviertan en las contribuciones del plan del año en consideración.

Cabe comentar que el único elemento fijo es la tarifa por hora, así que la actividad económica en la industria y el efecto de negociación en las tarifas causan cambios en la contribución año con año.

##### 3.1.1. CARACTERÍSTICAS DEL PLAN

- Un plan Multiemployer invierte por lo general en instrumentos más conservadores que en el caso de los planes single-employer.
- Los fondos de un plan Multiemployer reciben contribuciones regulares del patrón debido a obligaciones contractuales de los acuerdos colectivos, que estipulan que se debe de ayudar a los planes sobre cualquier declinación en retornos de inversión.
- El apoyo en dinero generalmente ayuda a mantener niveles de financiamiento estables durante fluctuaciones de mercado, porque el financiamiento del plan no es afectado inmediatamente por la actuación económica de patrones individuales.

- Un plan Multiemployer continúa funcionando después de que cualquier patrón individual entre en ruina, porque los patrones restantes están obligados a garantizar los beneficios concedidos a los trabajadores.

Cerca de una quinta parte de todos los trabajadores cubiertos con planes tradicionales de jubilación en los EE.UU. se encuentran participando en planes Multiemployer. En comparación con planes single-employer, los planes Multiemployer permiten a los empleados ir incrementando sus créditos de pensión aún trabajando con diversos patrones. Las provisiones de la portabilidad y de edad de retiro diferencian estos dos tipos de planes.

Los acuerdos de portabilidad con otros planes aplican a 60 por ciento de empleados que se encuentran participando en planes Multiemployer, comparado a 3 por ciento de empleados participando en planes single-employer. Estas provisiones permiten que los participantes transfieran años del servicio acreditados o de los beneficios acumulados, de un plan a otro. Para el caso de los planes Multiemployer es más probable que éstos proporcionen beneficios de retiro no reducidos para los participantes que se retiran antes de la edad 65.

Millones de jubilados confían en pensiones privadas y ahorros patrón-patrocinados como su fuente económica más importante después de la Seguridad Social. En una época donde la esperanza de vida ha aumentado dramáticamente, es muy importante fomentar el crecimiento de los planes de retiro patrocinados por el patrón. Los planes Multiemployer son los planes que pueden ser de beneficio definido o contribución definida, que son sostenidos por dos o más patrones y se estipulan colectivamente.

### **3.1.2. FINANCIAMIENTO DEL PLAN**

Los beneficios pagados por los planes Multiemployer son financiados por empleadores a través de las contribuciones especificadas en los contratos de negociación colectiva. Estas contribuciones son típicamente sobre la base del número de horas de trabajo de empleados cubiertos por el plan. Por ejemplo, si un plan es patrocinado completamente por empleadores, una empresa que tenga 100 empleados cubiertos y de tiempo completo, pagará una cantidad comparable con otra empresa con las mismas características, mientras que una firma con un total de 200 trabajadores cubiertos de tiempo completo pagará dos veces lo anterior. Sin embargo este tipo de planes pueden estar insuficientemente financiados por distintas razones, por ejemplo, una falta de fondeo podría ser resultado de los descuentos otorgados sobre niveles mas bajos del promedio y esto ocasionaría que aumentara el valor presente de las futuras obligaciones o disminuyera el valor de sus beneficios.

Es necesario tomar en cuenta que bajo estas condiciones, a los patrocinadores de los planes les es permitido amortizar el fondeo durante no menos de 30 años. Si un plan es suficientemente financiado, es decir tiene suficientes reservas para pagar los futuros reclamos adquiridos por los participantes, la partida de una firma del plan no afectaría el estado financiero del mismo.

Para los millones de trabajadores que están trabajando en una compañía y que participan en un plan de beneficio definido Multiemployer, la anualidad prometida es a menudo una parte importante de sus beneficios de jubilación. A diferencia de la mayoría de las otras formas de compensación, las cuáles se reciben cuando el empleado provee su servicio y son pagadas mucho después de que son ganadas, la disponibilidad de los beneficios de un plan Multiemployer depende del suficiente financiamiento esos beneficios con anticipación.

### 3.1.3. CONSIDERACIONES

El actuario tiene que tomar las contribuciones del empleador y decidir que beneficios de la pensión son viables para estas contribuciones. Las principales cuestiones a las que se enfrenta el actuario son las siguientes: ¿Las contribuciones soportan el nivel de los beneficios actuales? y ¿Pueden las contribuciones soportar un nivel más alto de beneficios en el futuro?. Una consideración importante es el probable nivel de contribuciones por parte del empleador, y esto puede ser estimado considerando la tendencia de las previas contribuciones, además del probable nivel de las futuras contribuciones.

Para las contribuciones previas, es posible aplicar el rango actual de contribuciones a las estadísticas pasadas y desarrollar una tendencia, asumiendo que el rango presente de las contribuciones ha sido siempre real. El siguiente paso es incluso más importante, y es incluir a las partes involucradas en la discusión, que es el empleador, los empleados y fideicomisarios independientes con el fin de estimar el futuro nivel de las contribuciones y cualquier costo directamente involucrado del fondo.

La ecuación fundamental es la siguiente: El costo normal<sup>25</sup>, más costos involucrados, más la amortización del pasivo no fondado<sup>26</sup> después de n-años, debe ser menor o igual que la contribución anual del empleador. Simbólicamente:

$$\frac{NC + E + AL - AAV}{\ddot{a}_{\overline{n}|i}} \leq \text{Contribución anual}$$

El uso del término del costo normal es deliberado y sugiere un método de Prima Individual Nivelada (*“Individual Level Premium”*) para fondarse, el cuál es deseable bajo las circunstancias involucradas en este tipo de planes de pensión.

Existen otros problemas que deben de ser tomados en cuenta, como por ejemplo:

- Las correctas definiciones de servicios pasados y sus costos relacionados por diferentes grupos que desde un principio deben de ser tomados en cuenta para un buen diseño del plan
- La portabilidad de beneficios de empleador a empleador
- Los posibles incrementos de los beneficios para retirados así como participantes activos
- La edad apropiada de retiro para propósitos de valuación.

<sup>25</sup> Valor presente actuarial de los beneficios y los gastos derivados de un plan asignados a un año por medio del método actuarial de costeo.

<sup>26</sup> Diferencia entre el pasivo acumulado actuarial y el valor actuarial de los activos.

### **3.2. DIFERENCIAS ENTRE LOS PLANES MULTIEMPLOYER Y LOS SINGLE-EMPLOYER**

Mientras que los planes de beneficio definido y los planes Multiemployer tienen algunas semejanzas, también existen algunas diferencias fundamentales. Mientras que los planes single-employer pueden ajustar sus contribuciones para resolver problemas de financiamiento, las contribuciones realizadas en los planes Multiemployer no pueden ser modificadas, debido a que sus contribuciones de beneficio son fijadas por acuerdos colectivos y además porque las contribuciones están relacionadas directamente al número total de horas trabajadas por empleados activos y cualquier reducción de empleados ocasionará contribuciones más bajas al plan Multiemployer ocasionando obviamente niveles de financiamiento más bajos.

Otra diferencia fundamental entre el plan Multiemployer y el single-employer es el programa de beneficio de seguro de pensión proporcionado por la corporación para ambos sistemas. Para el caso de los planes single-employer el PBGC asume el control de los planes débiles y paga el beneficio directamente a los jubilados, sin embargo para los planes Multiemployer, PBGC no asume esa responsabilidad; en vez de esto, proporciona una ayuda financiera bajo el esquema de préstamos. Para el caso cuando un patrón deja de contribuir al plan Multiemployer por causas de ruina, los patrones restantes en el plan deben asumir la responsabilidad de financiamiento adicional de los beneficios de los trabajadores del patrón arruinado.

Los planes Multiemployer son cubiertos bajo un programa de seguro distinto del PBGC. Las primas del plan Multiemployer para el PBGC son significativamente más bajas que para planes single-employer y la cobertura de PBGC de los planes Multiemployer es mucho más limitada. Mientras que solamente 10 por ciento de los planes de beneficio definido son planes Multiemployer, estos planes cubren 25 por ciento de todos los participantes de planes de beneficio definido.

### **3.3. PORTABILIDAD DEL BENEFICIO DE PENSIÓN ENTRE TRABAJOS**

Los empleados en México tienen numerosos trabajos a lo largo de su vida laboral. Estos trabajadores comúnmente reciben beneficios de retiro más bajos de planes de pensiones patrocinados por el empleador, que trabajadores que permanecen con el mismo empleador, debido a la forma en que son determinados los beneficios en estos planes. Una pensión portable podría proveer una solución alternativa a esta problemática para que el trabajador no tenga que permanecer en el mismo trabajo para poder llegar a tener una pensión.

La mejor opción para esta problemática es establecer una cuenta de retiro individual para cada participante del plan y en algunos casos que el empleado haga aportaciones ya sean variables o definidas a dicha cuenta y consecuentemente que los beneficios dependieran de las ganancias de inversión que obtenga el fondo.

Con el mismo nivel de contribuciones y niveles de retorno, un trabajador quien cambia de trabajos (y deja sus fondos en el plan de cada organización), podría tener el mismo monto en su retiro, que un trabajador que nunca lo hizo.

Los planes de beneficio definido usan fórmulas predeterminadas para calcular los beneficios al retiro. Dichos beneficios están generalmente basados sobre el salario y años de servicio en el plan y están patrocinados por el patrón. Si un empleado que ya había ingresado al plan de la empresa, deja el trabajo antes del retiro, el salario final en el momento de dejar el trabajo, es usado para determinar los beneficios al retiro. Para el trabajador que permanece en la empresa, los cálculos para sus beneficios

son realizados sobre niveles predeterminados de salario, más a menudo el salario más alto. Además estas altas ganancias son multiplicadas mientras más años de servicios tenga un empleado.

El siguiente cuadro muestra las consecuencias financieras de cambiar de trabajo una vez que el empleado pertenece al plan, y cuando éste no es portable. Los individuos A y B trabajaron por 30 años y tuvieron la misma estructura del salario. Sus beneficios de pensión son calculados usando la fórmula: *beneficio anual = 1 por ciento x promedio del salario final x años de servicio*. La única diferencia es su historial como empleados: B cambió de trabajo después de 15 años, mientras que A permaneció en la misma compañía por 30 años.

		Individuo A	Individuo B
Sueldo inicial		\$10,000	\$10,000
Sueldo después de 15 años		\$20,000	\$20,000
			Cambió de trabajo
Sueldo después de 30 años		\$40,000	\$40,000
Beneficio de pensión anual			
Primer empleador		\$12,000	\$3,000
		30% de \$40,000	15% de \$20,000
Segundo empleador			\$6,000
			15% de \$40,000
<b>Total</b>		<b>\$12,000</b>	<b>\$9,000</b>

Como se puede observar el individuo **B** que cambió de campo de trabajo recibe sólo el 75 por ciento de retiro, en comparación con el individuo A, aunque ambos hayan tenido los mismos ingresos desde el principio hasta el fin de sus carreras. El retiro del individuo B es más bajo porque la pensión es basada sobre los \$20,000 de salario con el primer empleador.

### 3.4. BENEFICIOS PORTABLES

Los beneficios portables en planes de beneficio definido generalmente cubren recursos, servicio acreditado o ambos. La portabilidad de recursos le permite a un trabajador retirar sus beneficios de pensión acumulados o transferirlos a otro plan o ambos.

Debido a que pocos planes de beneficio definido tienen portabilidad o son compatibles con contratos recíprocos, muchos retiros con suma global son transferidos directamente al trabajador, pero



si los retiros con suma global fueran colocados en una cuenta de retiro individual, el trabajador podría tener una cuenta mayor que la que hubiera sido compatible del plan de beneficio definido.

La portabilidad del servicio acreditado permite que los años de servicio con un empleador anterior sean tomados en cuenta para determinar los beneficios de pensión de un subsecuente empleador. Por ejemplo, permite a un trabajador guardar años de servicio acreditados en un plan al momento de cambiar de empleo, incluso si él no ha conocido los requisitos de posesión del plan. La portabilidad del servicio acreditado es comúnmente encontrada en los planes Multiemployer. Este tipo de planes permite a los trabajadores quienes dejan un empleo, continuar acumulando sus años de servicio en otro empleo participante.

Un plan Multiemployer puede ser de beneficio definido o de contribución definida. Éste provee los beneficios a trabajadores en una unión industrial, donde los trabajadores tienen más probabilidad de cambiar de empleo muchas veces al año. Los planes Multiemployer son organizados a nivel industrial, regional, local o incluso a nivel nacional; sin estos planes los trabajadores tendrían que cambiar de plan cada vez que ellos cambiaran de trabajo, resultando esto en una reducción o incompleta cobertura de pensión.

Aunque la cobertura de trabajadores bajo un plan Multiemployer continua ganando beneficios si ellos cambian a otro empleador participante, ellos podrían perder beneficios o no seguir incrementándolos si ellos cambian de trabajo con otro tipo de fondo. La pérdida de beneficios puede ser reducida o prevenida si un trabajador se cambia a un plan recíproco Multiemployer. Un plan recíproco es un intercambio mutuo de privilegios o derechos designados a prevenir la pérdida de créditos de pensión para empleados que cambian de empleo.

### **3.5. PLANES RECÍPROCOS**

Los dos sistemas recíprocos más extensamente usados en los planes de beneficio definido Multiemployer son: “*reciprocidad pro rata*” y “*dinero que sigue al empleado*”. En un retiro pro rata el dinero no es transferido entre fondos, en vez de esto, los créditos de la pensión son mantenidos en cada fondo. Sobre el retiro, una parcialidad, o beneficio pro rata es pagado por cada fondo en el cuál el trabajador participó, basándose en los créditos que el trabajador ganó en cada fondo.

El estado de pertenencia de los beneficios o la elegibilidad de la pensión o ambos, están basados en los créditos ganados en todos los fondos. La pensión recíproca parcial esta diseñada para aquellos participantes a los cuáles sus años de servicio son divididos entre los planes locales y planes relacionados y para quienes obtener una pensión normal en otro plan no hubiera sido posible. Para estos participantes, el crédito por servicios pasados en el plan local y en los relacionados es tomado en cuenta para propósitos de elegibilidad.

La cantidad de una pensión recíproca parcial es calculada con la siguiente fórmula:

$$\text{Pensión pro rata mensual} = \text{cantidad total de la pensión} \times \frac{A}{A + B}$$

**Donde A** = El número de años de crédito en el plan de pensión local,

**B** = El número de años de crédito ganados bajo fondos relacionados.

Como un ejemplo, el plan local y plan relacionado dan derecho al trabajador a una pensión total de \$ 1, 200, el trabajador tiene 8 años de servicio bajo el plan local más 7 años de servicio en el plan Y, y 9 años en el plan Z. la pensión mensual pro rata del plan local podría ser  $\$1,200 \times 8/24 = \$ 400$ , lo que quiere decir que el trabajador también recibirá una pensión pro rata del plan local Y y del plan Z.

Otro ejemplo es la construcción de fondos de pensión comerciales. En este plan, una pensión recíproca es compatible con los participantes quienes no podrían ser elegibles para una pensión o para aquellas pensiones que podrían ser menores que la cantidad completa porque sus años de trabajo fueron divididos entre empleo en el plan y empleo en planes de pensión relacionados.

Los planes relacionados incluyen suscriptores en una pensión pro rata nacional o una pensión recíproca internacional, o algún otro plan de pensión autorizado por una junta de fideicomisarios como en un plan relacionado.

Como en el ejemplo previo, un participante es elegible para una pensión pro rata si todos los créditos de pensión ganados en fondos relacionados y el plan local fueron suficientes para permitir al participante ser elegible para una pensión completa en el plan local. El participante debe tener al menos 1 año de crédito de pensión en el plan y un año de crédito de pensión en cada plan relacionado para calificar para una pensión recíproca. Aunque los créditos de pensión o un plan relacionado son necesarios para la elegibilidad, ellos no son usados para la determinación mensual pro rata. Por ejemplo cuando un participante se retira a edad 65 con 9 años de crédito de pensión en el plan y 6 años de crédito en un plan relacionado, la cantidad mensual de una pensión regular es \$30 multiplicado por los años de crédito de pensión. La pensión recíproca del participante podría ser \$270 ( $\$39 \times 9$ ). El plan relacionado podría determinar y pagar algunos beneficios por los 6 años de crédito de pensión relacionados.

El retiro “*dinero que sigue al empleado*” asigna a cada trabajador un fondo principal. Si un trabajador es empleado fuera de la jurisdicción del fondo principal, las contribuciones monetarias realizadas al nuevo fondo, son transferidas al fondo principal. Cuando el trabajador se retira, el fondo principal paga la pensión completa acorde con la fórmula de beneficio del fondo.

Si los fondos participantes tienen diferentes niveles de contribución, el fondo principal puede tener pérdidas o ganancias, dependiendo del porcentaje relativo de las contribuciones en otros fondos. El beneficio del trabajador permanece en el nivel como si hubiera tenido todos sus trabajadores dentro de la jurisdicción del fondo principal.

Un ejemplo de pensión “*dinero que sigue al empleado*”, es el fondo de pensiones del negocio de la construcción, si un participante trabaja para un patrón cubierto por la colectividad de pensión, el patrón tiene que contribuir mensualmente al plan. Estas contribuciones son igual al número de horas trabajadas por el participante multiplicadas por el porcentaje por hora en el contrato. El plan tiene contratos recíprocos que permiten a los participantes incrementar sus beneficios al retiro mientras trabajan para otras jurisdicciones. Diferente a los ejemplos anteriores, las contribuciones hechas a favor de los participantes pueden ser transferidas al fondo. El participante, sin embargo, debe solicitar las transferencias de las contribuciones. Si horas y contribuciones son transferidas, ellas serán tratadas como si fueran resultado del trabajo en el fondo de la jurisdicción (el fondo principal).

Un ejemplo de un fideicomiso de múltiples empleadores involucra a un grupo de instituciones financieras, como asociaciones de ahorros y préstamos de bancos federales. La participación de empleadores provee una pensión de beneficio definido para empleados. Un participante que deja el

empleo antes de 5 años y aún no le pertenecen los beneficios y posteriormente es recontratado por la misma institución u otra institución participante, sería inmediatamente enrolado en el plan. Si el periodo de desempleo del trabajador en servicio fue de 60 meses o menos, la pertenencia del servicio le es reinstalada.

### **3.6. PLAN DE PORTABILIDAD DE UN SOLO EMPLEADOR**

La portabilidad en las provisiones no es comúnmente encontrada en un plan de pensión de beneficio definido de un solo empleador. Una excepción es la portabilidad de pensión obligatoria para trabajadores del antiguo Bell System, una firma de telecomunicaciones. Empleados transferidos de una compañía de Bell System a otra, cargaban con sus créditos de servicio y algunos beneficios acumulados. Algunas de las compañías habían participado previamente en planes de pensiones del sistema Bell System, uno para empleados directivos y otro para empleados no directivos. Los planes proveían portabilidad inmediata cuando se cambiaba de empleo dentro del sistema.

Las compañías del antiguo Bell System también tenían métodos actuariales y administración de pensión comunes. El contrato de portabilidad obligatoria presentaba la determinación de la cantidad del fondo de pensión para ser transferido cuando un empleado cubierto cambia a otra compañía del antiguo Bell System y parte a otros términos relevantes y condiciones para administrar portabilidad. El contrato también protegía los beneficios de pensión acumulados y que no podían ser reducidos si el trabajador cambiaba de compañía con niveles más bajos de beneficios de pensión.

### **3.7. CÁLCULOS BASADOS EN EL MÉTODO DE FONDEO DEL PLAN**

### **3.8. SELECCIÓN Y USO DEL MÉTODO DE FONDEO DEL PLAN**

Un método de fondeo de un plan (seleccionado de un número aceptable de métodos de costo actuarial), es usado para determinar el costo normal y en algunos métodos de fondeo, el pasivo acumulado.<sup>27</sup> El costo normal es definido como la porción del pasivo del plan que es atribuido a los años de servicio actuales, determinado bajo el método de costeo actuarial. Dependiendo del método de costeo actuarial, el costo normal puede ser basado sobre los beneficios acumulados durante el año o puede ser una parte específica del valor presente del total de beneficios esperados del plan. El pasivo acumulado es basado sobre una parte del valor presente del total de los beneficios asociados con el pasado bajo el método de costeo actuarial. Por ejemplo, el método de costeo actuarial que determina el costo normal como el valor presente de los beneficios acumulados durante el año, determina el pasivo acumulado como el valor presente de los beneficios acumulados en años anteriores. Sin embargo algunos métodos de costeo actuarial (como el método de costeo agregado) no determinan el pasivo acumulado.

### **3.9. MÉTODOS DE COSTEO ACTUARIAL**

Los métodos de costeo actuarial que se utilizan generalmente en la valoración de los planes y de fondos de pensiones de este tipo, son de carácter individual y se caracterizan porque las cuantías de las contribuciones periódicas a realizar por el promotor del plan al fondo de pensiones donde aquél se integra, se determinan de forma separada para cada partícipe, utilizando para ello el sistema de capitalización individual. Uno de los objetivos principales que trata de conseguir el actuario con la

---

<sup>27</sup> Corresponde a las obligaciones ya contraídas por el Instituto hasta la fecha de valuación del plan.

valoración sistemática de un plan de pensiones, es determinar el nivel de solvencia o de capacidad real de cobertura del plan en relación con los compromisos contraídos con sus posibles beneficiarios.

### 3.9.1. CRÉDITO UNITARIO

Método bajo el cual los beneficios proyectados o no, que se derivan del plan se asignan a los años de valuación mediante una fórmula consistente. El valor presente actuarial de los beneficios asignados a un año de valuación determinado se denomina costo normal. El valor presente actuarial de los beneficios de todos los periodos que anteceden a un año de valuación se denomina pasivo acumulado actuarial. Es el método actuarial para el cálculo de obligaciones de un plan de pensiones, el que considera la antigüedad del participante y el salario pensionable del trabajador, sin considerar aumentos de salario a través del tiempo.

**También llamado:** Método de beneficio acumulado con pasivo suplementario o método de prima única.

#### Características:

- Individual
- Beneficio acumulado
- Pago específico

El costo base para los beneficios de servicios pasados es un periodo del tiempo fijo, generalmente de 10 a 30 años. El servicio pasado inicial es también conocido como pasivo suplemental del plan. El beneficio del servicio actual es además compartido dentro de las unidades de beneficio ganadas cada año. La base del costo para cada unidad de beneficio es el año en el cual es ganado. En efecto, una prima única es pagada cada año por el beneficio ganado.

El método del Crédito Unitario Tradicional (TUC) se caracteriza porque define, en primer lugar, la prestación acumulada anual que reconoce el plan al partícipe de edad  $x$  por cada año trabajado. Establecida la prestación acreditada anualmente, se determina la prestación acumulada a una edad  $x$  del partícipe,  $Bx$ . Calculadas estas prestaciones, se pasa a determinar el costo normal y la provisión matemática correspondiente. En consecuencia, según este método de valuación del plan, el costo normal del partícipe varía de forma creciente con el tiempo.

### 3.9.2. CRÉDITO UNITARIO PROYECTADO

El método del crédito unitario proyectado (PUC) se caracteriza porque define previamente la prestación proyectada a la jubilación,  $Br$ , como se procede en el método de la edad normal de entrada y, establecida ésta, determina la prestación acumulada a la edad  $x$  del partícipe,  $Bx$ , y la prestación acumulativa anual,  $bx$ , como se realiza en el método del crédito unitario tradicional. Una vez calculadas estas prestaciones, se determina el costo normal y la provisión matemática para cada partícipe del plan de pensiones.

El método actuarial para el cálculo de obligaciones de un plan de pensiones, considera la antigüedad del participante y el salario pensionable del trabajador, considerando incrementos de salario hasta la fecha del retiro.

### **3.9.2.1. NOTAS DE ESTOS MÉTODOS**

- a) El método de crédito unitario tradicional acumula los fondos de una forma prudente
- b) Cuando se calcula con la carrera salarial final, puede ser no tan seguro
- c) Para el crédito unitario proyectado y para el crédito unitario tradicional, se tienen tasas estables de contribución si y sólo si el esquema es maduro y el perfil demográfico estable
- d) Existe mayor riesgo en el crédito unitario proyectado que en el crédito unitario tradicional ante cambios demográficos significativos.

### **3.9.3. EDAD NORMAL DE ENTRADA**

El método actuarial de edad normal de entrada (EAN) se distingue porque establece, en primer lugar, la prestación proyectada de jubilación,  $Br$ , teniendo en cuenta el salario del trabajador desde la edad de entrada. Una vez establecida esta prestación se determina el costo normal, que va a permanecer constante en tanto no se modifiquen las hipótesis de partida o se produzca una revalorización no prevista de la prestación proyectada de jubilación, a partir de la ecuación que establece el equilibrio financiero-actuarial entre contribuciones y prestaciones a la edad de entrada del participante al plan de pensiones. Se puede añadir que es el método bajo el cual el valor presente actuarial de los beneficios proyectados para cada individuo incluido en la valuación actuarial se asigna en forma nivelada con base en los ingresos o el periodo de servicios de tal persona comprendidos entre la edad de entrada al plan y la edad de salida.

**También es llamado:** Costo individual nivelado con pasivo suplementario.

#### **Características:**

- Individual
- Beneficios proyectados
- Pagos nivelados
- Beneficios por servicio pasado distinto

El costo de todos los beneficios para cada participante es una cuenta nivelada de cada año, del año de contratación al año en que se retira. Desde los años donde comienza el plan hasta el retiro individual, esta cantidad es llamada costo normal. El costo del empleado para el comienzo del plan es reasignado en un periodo de tiempo, por lo general de 10 a 30 años. Esto se convierte en costo suplementario.

Cuando el beneficio al retiro está relacionado con un promedio de años de la carrera salarial, se utiliza este método. Se debe de buscar un porcentaje “ $c$ ” de contribución.

**Costo normal:**  ${}_cS_x$ , donde  $S_x$  representa el sueldo a edad  $x$ .

**Valor presente del costo normal futuro:= Valor presente de futuros beneficios al retiro.**

El costo normal para cada participante es equivalente a un porcentaje “c” del salario de ese año. El porcentaje permanece constante desde la edad de ingreso hasta el retiro.

$${}_p V_x S_x = S_x \cdot {}^s \ddot{a}_{x:\overline{r-x}|}$$

Por lo tanto el Costo Normal =  ${}_c S_x \cdot {}^s \ddot{a}_{x:\overline{r-x}|}$

El pasivo actuarial es definido como el valor presente de futuros beneficios menos el valor presente de futuros costos normales.

$$AL_x = {}_p V_x B - {}_p V_x B - {}_p V_x NC = {}_p V_x B - {}_c S_x \cdot {}^s \ddot{a}_{x:\overline{r-x}|}$$

### 3.9.4. COSTEO AGREGADO (INDIVIDUAL)

Es un método bajo el cuál el valor presente actuarial de cada incremento de los beneficios proyectados de un individuo se asigna sobre un porcentaje de la base sobre futuras ganancias o servicio del individuo entre la fecha de valuación y la edad de salida.

**También llamado:** Método porcentaje de la nómina, método de costeo remanente.

#### Características:

- Agregado
- Beneficios proyectados
- Nivel de porcentaje del sueldo
- Beneficio único.

Bajo este método los beneficios de todos los participantes se convierten en una porción de beneficio. El costo base es la combinación de futuros salarios de todos los participantes. El costo del plan se calcula como un nivel del porcentaje de la nómina de cada año.

Año con año el porcentaje es ajustado de modo que el costo restante del plan se incorpora a los efectos actuariales de pérdidas y ganancias.

Para cada participante  ${}_{pv} NC = {}_{pv} B - F^P$  donde el costo normal para los participantes puede ser determinado mediante un método de edad normal de entrada, B es el beneficio proyectado con escalas salariales,  $F^P$  es la parte del fondo del trabajador.

La filosofía es que para cada participante, los costos futuros pagarán el exceso del  ${}_{pv} B$  sobre los fondos existentes.

### 3.9.5. EDAD NORMAL DE ENTRADA CON RESPONSABILIDAD INICIAL CONGELADA (FROZEN INITIAL LIABILITY (FIL))

Método bajo el cual la diferencia entre el valor presente actuarial de los beneficios proyectados para el grupo incluido en la valuación actuarial y el valor actuarial de los activos más el pasivo acumulado actuarial congelado no financiado se asigna en forma nivelada con base en los ingresos o el periodo de servicios de tal grupo, comprendidos entre la fecha de valuación y la fecha hipotética de salida. La asignación se lleva a cabo para el grupo en conjunto.

El exceso del valor presente actuarial de los beneficios proyectados del grupo incluido en la valuación actuarial, sobre la suma del valor de los beneficios menos los pasivos acumulados congelados no fondeados es asignado sobre un nivel durante las ganancias de servicio de un grupo, entre la fecha de valuación y la fecha hipotética de salida.

#### Características:

- Agregado
- Beneficios proyectados
- Porcentaje nivelado para el costo normal con separación de servicios pasados

Los beneficios por servicios anteriores para cada participante son definidos con el método de edad normal de entrada. El costo de esos beneficios se extiende por un periodo fijo, generalmente de 10 a 30 años. Los beneficios del servicio actual son los que permanecen después de que se reste el último beneficio del servicio. El costo del servicio actual es llamado costo normal del plan de pensión.

El costo normal es expresado como un porcentaje de la nómina como en el método agregado. Los incrementos y pérdidas actuariales para el plan se reflejan en su totalidad en ajustes al porcentaje del costo normal. El costo de beneficios de servicios pasados permanece congelado, sin sufrir de cambios por ganancias o pérdidas actuariales.

En un nuevo plan de pensiones, los métodos agregados resultan ser un alto porcentaje sobre la nómina porque puede haber participantes con altos salarios y cerca del retiro. El pasivo actuarial inicial se define como:

$$AL_0 = \sum_{pv} B - \sum NC \text{ } {}^s\ddot{a}_0 = FIL = UAL_0$$

Y el costo normal:

$$NC_0 = {}^s\ddot{a}_0 = \sum_{pv} B - FIL - F_0$$

Para el caso del pasivo actuarial no fondeado al año cero se amortiza en un periodo finito a  $n$  años.

### 3.9.6. EDAD NORMAL ALCANZADA

Método bajo el cual el exceso del valor presente actuarial de los beneficios proyectados de un grupo incluido en la valuación actuarial, sobre la suma del valor de los beneficios más el pasivo acumulado congelado no fondeado, es asignado durante las ganancias de servicio del grupo entre la fecha de valuación y la fecha hipotética de salida.

#### Características:

- Agregado
- Beneficio proyectado
- Porcentaje nivelado para el costo normal
- Se separan los beneficios por servicios pasados.

El servicio pasado beneficia a todos los participantes, definido con el método de crédito unitario, está fragmentado en un periodo uniforme de años. El costo del servicio actual es expresado como un porcentaje de la nómina de pago como en el caso del método agregado.

Este método es similar al FIL (ENE) excepto que el pasivo actuarial no fondeado se calcula con el crédito unitario en lugar del método de edad normal de entrada.

$$\text{TNC } {}^s\ddot{a} = {}_{\text{pv}} \mathbf{B} - \text{UAL} - \mathbf{F}$$

### 3.9.7. PRIMA INDIVIDUAL NIVELADA (INDIVIDUAL LEVEL PREMIUM)

Método bajo el cual el valor presente actuarial de los incrementos de los beneficios, se asigna en forma nivelada con base en los ingresos futuros o los servicios de cada persona comprendidos entre la edad en la que se producen tales incrementos (y que se reconocen por primera vez) y la edad hipotética de salida.

#### Características:

- Individual
- Beneficio proyectado
- Beneficio único

El beneficio completo para cada participante es estimado por ejemplo \$1,200 por mes a partir de edad 65, la base del costo para el beneficio es el periodo del tiempo desde que comienza el plan hasta que el individuo alcanza la edad 65; cada año en ese periodo es asignada un misma cantidad promedio del costo.



### **3.9.8. PRIMA INDIVIDUAL NIVELADA CON PASIVO SUPLEMENTARIO INICIAL (INDIVIDUAL LEVEL PREMIUM WITH INITIAL SUPPLEMENTAL LIABILITY)**

#### **Características:**

- Individual
- Beneficio proyectado
- Pagos nivelados
- Separa beneficios por servicios pasados

El beneficio por servicio pasado beneficia a todos los participantes, es calculado con el método de crédito unitario, y está fragmentado durante un periodo de años. El costo del servicio actual es calculado con el método de prima individual nivelada.

### **3.9.9. MÉTODO ACTUARIAL DE COSTEO POR PRONÓSTICO**

Método bajo el cual la diferencia entre el valor presente actuarial de la suma de los pagos por beneficios proyectados correspondientes a un periodo determinado más el financiamiento deseado al final de un periodo y el valor actuarial de los activos se asigna en forma nivelada a los ingresos o al periodo de servicios de un grupo durante el periodo previsto, incluyendo los ingresos o los servicios correspondientes a los nuevos participantes de acuerdo con las hipótesis actuariales utilizadas. La asignación se realiza para el grupo en conjunto y no como la suma de las asignaciones individuales.

### **3.9.10. MÉTODO DE LA PRIMA CONSTANTE INDIVIDUAL**

El método de la prima constante individual (ILP) se utiliza cuando el momento de constitución del plan tiene lugar a una edad posterior al de entrada del trabajador en la empresa que le promueve. En consecuencia, en el momento de la creación del plan, éste tiene la opción de reconocer o no los derechos por servicios pasados a los trabajadores que lo integran.

Este método funciona de forma similar a como opera el método de la edad normal de entrada, pero considerando para determinar el coste normal, la prima constante individual, en vez de la edad de entrada la edad alcanzada del partícipe en el momento de implantación del plan. Si se generase una revalorización no prevista de las prestaciones proyectadas de jubilación, ésta se financiará por medio de un coste adicional que va a permanecer constante en todo momento.

## **3.10. VALUACIONES ACTUARIALES**

Cada año la valuación actuarial es realizada hasta la fecha de valuación del plan. La valuación implica la determinación del costo normal para el año, la determinación del pasivo acumulado (en el caso de que el método de fondeo calcule pasivo acumulado), y una comparación entre los beneficios (activos) con los pasivos hasta la fecha de valuación. La fecha de valuación para un plan anual es generalmente una fecha dentro del año en que comenzó el plan o en el mes que precede al origen del inicio del plan.

### **3.10.1. PROPÓSITOS DE LA VALUACIÓN ACTUARIAL**

En los siguientes incisos se exponen los objetivos de una valuación actuarial:

- a) Estimar el costo a largo plazo de un plan de pensiones o costos implícitos por realizar modificaciones al plan
- b) Estimar el nivel de los beneficios
- c) Determinar el nivel de las contribuciones
- d) Determinar cantidades para propósitos fiscales
- e) Preparar reportes actuariales
- f) Informar a los participantes de la situación del fideicomiso.

#### **Existen dos tipos de valuaciones:**

- a) Estática: Considera los beneficios adquiridos y proyectados de un grupo cerrado.
- b) Dinámica: Beneficios adquiridos y proyectados de la población actual más los que pudieran inscribirse al plan en un futuro finito.

#### **Los pasivos actuariales pueden calcularse mediante:**

- a) Método prospectivo: Los pasivos actuariales son igual al valor presente de los beneficios futuros menos el valor presente de los costos normales.
- b) Método retrospectivo: El pasivo actuarial es la acumulación de costos normales, con ajustes de interés y de pago de beneficios.

Uno de los principales objetivos de la valuación actuarial es el de estimar en el corto, mediano y largo plazo, el monto de los egresos futuros anuales que efectuará un sistema de Seguridad Social y el monto que estos egresos representan a valor actual. Otro de los objetivos es el de encontrar las aportaciones periódicas, como porcentaje de la nómina del personal activo, que requiere dicho sistema para hacer frente a sus obligaciones actuales y futuras y, en su caso, encontrar el periodo durante el cual serán suficientes las aportaciones que actualmente recibe la institución evaluada.

Para calcular los egresos futuros de los sistemas de seguridad social de la manera más precisa posible, es necesario analizar concienzudamente el marco jurídico y práctico que da origen al pago de las prestaciones a evaluar. De esta manera, se podrá determinar el tipo de contingencias a que está sujeto el pago de las prestaciones y las variables que podrían afectar su monto.

Para lograr los objetivos del estudio actuarial, es decir cuantificar los egresos futuros de una institución y la aportación requerida, se debe estimar, cuando menos, lo siguiente:

- a) Número de personas que recibirán prestaciones en una sola exhibición y/o se pensionarán por cada una de las causas de pago en cada año.

- b) Monto que recibirá cada una de esas personas en cada año.
- c) Tiempo durante el cual se le pagará a cada uno de los pensionados o beneficiarios.

Obviamente para obtener la información anterior se requiere, entre otras cosas:

- a) Calcular el número de personas afiliadas a la institución evaluada que fallecerán, se inhabilitarán, se retirarán antes de cumplir con algún requisito para pensionarse, se jubilarán, etc.

Para hacer este cálculo, debemos considerar que la probabilidad de fallecimiento, inhabilitación, retiro o rotación, que varía dependiendo de la edad, sexo y condiciones de trabajo de cada persona evaluada.

- b) Estimar los salarios que recibirá año con año el afiliado, para así calcular las prestaciones que recibirán él o sus beneficiarios en caso de ocurrir cualquier causa de pago.
- c) Calcular los rendimientos que generará la reserva para hacer frente a las obligaciones.
- d) Considerar que los trabajadores que causen baja podrían ser sustituidos por otros que también tendrán derecho a las prestaciones. Cabe hacer notar que en muchos de los casos, no solamente se sustituye al personal que causa baja, sino que hay un crecimiento o decremento paulatino en el número de afiliados.

En cuanto a las hipótesis biométricas, las de mayor efecto en el cálculo actuarial de un sistema de pensiones son las de rotación de activos y fallecimiento de pensionados, aunque todas impactan en los resultados. La primera, es decir, la hipótesis de rotación, es muy importante por que determina, entre otras cosas, el número de trabajadores que llegarán como afiliados a la edad de jubilación; causa de pago que normalmente representa el mayor costo en una institución. La segunda, es decir, la hipótesis de fallecimiento de pensionados, es muy importante ya que influye en la determinación del periodo de pago de la pensión.

Cabe aclarar que hasta ahora, la tasa de rotación se expresa mediante un vector en donde la probabilidad de salida depende exclusivamente de la edad. Sin embargo la tasa de rotación debería expresarse matricialmente pues dicha probabilidad de salida no solo depende de la edad, sino también de la antigüedad acumulada.

Para que las hipótesis biométricas y demográficas sean lo más apegadas a la realidad, se recomienda, de ser posible, que estas se basen en las estadísticas propias de la institución a evaluar y en las expectativas que ésta tenga con relación a tales supuestos. El actuario debe cerciorarse de que dichas estadísticas sean confiables, de lo contrario, deberá, en coordinación con los directivos de la institución, seleccionar alguna hipótesis que a su juicio se apegue a la realidad.

En relación a las hipótesis económicas y financieras, los factores que deben tomarse en consideración para su selección, son la información histórica y las proyecciones económicas publicadas por especialistas en la materia. Se puede afirmar que sería prácticamente imposible predecir las tasas nominales de incremento salarial o de rendimiento de los próximos 100 años. Lo

que si podemos predecir con mayor grado de certeza, es que habrá una relación entre las tasas de incremento salarial, de rendimiento y de inflación, aún en periodos de inestabilidad económica.

Para disminuir las posibilidades de error es conveniente utilizar hipótesis económicas y financieras en términos reales, es decir, descontando la tasa de inflación (teniendo cuidado con el cálculo de las prestaciones estáticas). De esta manera, las variaciones entre la realidad y los supuestos tendrán un efecto mucho menor en los resultados de la valuación actuarial, mismos que serán de más fácil comprensión, pues se expresarán en pesos actuales. Así mismo, para una mejor comprensión de los resultados, es recomendable que éstos también se expresen como una proporción de la nómina esperada del personal activo en cada año evaluado.

En lo referente a hipótesis económicas y financieras, y considerando el caso específico de las instituciones de Seguridad Social, lo que más impacta los resultados es la relación que se suponga entre la tasa real de rendimiento, la tasa real de incremento salarial y de las pensiones.

Se puede concluir que el uso de hipótesis actuariales es absolutamente necesario para estimar la situación financiera actual y futura de un sistema de Seguridad Social y que dichas hipótesis deben reflejar la mejor estimación de manera independiente y conjunta, de las causas de pago, pues de lo contrario, los estudios podrían arrojar resultados incorrectos que provocarían malas decisiones, afectando la estabilidad económica de la institución y poniendo en riesgo la Seguridad Social y económica de los futuros pensionados.

### **3.10.2. EXTENSIONES DE AMORTIZACIÓN**

Un empleador puede solicitar una extensión en los periodos de amortización hasta por 10 años. Para el caso de los EE.UU. la extensión de la amortización debe estar apegada a ERISA<sup>28</sup> puesto que una extensión en los pagos podría resultar desfavorable para los intereses de los participantes y podrían estar en peligro de una reducción sólida las pensiones.

### **3.10.3. CUENTA DE NIVEL DE FONDEO**

El acatamiento de los requisitos mínimos de fondeo es monitoreado usando una cuenta de nivel de fondeo en la cuál se depositan las contribuciones anuales con los cargos mínimos de fondeo de cada año. Si un empleador contribuye más del mínimo requerido de la contribución anual, el exceso es mantenido como un saldo acreedor en la cuenta de fondeo. El exceso en la contribución, junto con el interés de la valuación, pueden ser aplicados como una compensación a los requisitos mínimos de fondeo del próximo año. Si el saldo acreedor no es usado para compensar los requisitos del siguiente año, el interés y el saldo son llevados a los siguientes años para futuras valuaciones.

### **3.10.4. MÁXIMA CONTRIBUCIÓN DEDUCIBLE Y LÍMITE TOTAL DE FONDEO BAJO EL MÉTODO DE FONDEO DEL PLAN**

La máxima contribución deducible determinada bajo el método de fondeo del plan, es generalmente igual al costo normal más una amortización de 10 años de algún pasivo acumulado no fondeado. Si un empleador que patrocina un plan con un pasivo acumulado no fondeado contribuye

---

<sup>28</sup> Es un decreto federal promulgado en 1974 en respuesta a casos notorios en los cuales ciertos fondos de pensiones fueron malversados o habían desaparecido por completo. ERISA hizo más estrictas las normas en cuanto a la administración de los planes de pensiones y otorgó poderes reguladores al Departamento de Trabajo y al Servicio de Rentas Internas. Una serie de enmiendas y leyes posteriores a 1974 han reforzado las protecciones brindadas por ERISA.

con cantidades adicionales para amortizar el pasivo acumulado no fondeado más rápidamente que los pagos programados de la amortización, el saldo acreedor resultante es llevado a la cuenta de nivel de fondeo.

### **3.10.5. LÍMITE DE FONDEO**

Hasta el punto en donde los activos (beneficios del plan) superan el pasivo acumulado del plan (o el pasivo acumulado bajo el método de fondeo: edad normal de entrada, si es que el método de fondeo no determina el pasivo acumulado), entonces la contribución deducible del plan determinada bajo el método de fondeo, será igual al costo normal menos el exceso. En tal caso, donde el plan está en su límite completo de financiamiento, las contribuciones mínimas también son reducidas. Por lo tanto, si los activos del plan exceden el pasivo acumulado por más del costo normal del año, ninguna contribución deducible es permitida y no existe una contribución mínima requerida para el año.

### **3.10.6. PASIVO ACTUAL**

El pasivo actual es calculado como el valor presente de los beneficios del plan que se tienen acumulados a la fecha de valuación (aparte de beneficios que surgirán como consecuencia de un futuro evento casual imprevisible), y son determinados usando algunas hipótesis actuariales. Para un plan que comienza en el año 2005 o 2006, la tasa de interés para determinar el pasivo actual debe estar dentro del 90 o 100 por ciento del promedio ponderado de los bonos corporativos a largo plazo, donde el promedio es determinado para los 48 meses que preceden el primer día del año en que comenzó el plan.

## **3.11. ESTRATEGIA DE IMPLEMENTACIÓN**

En este trabajo se trata de realizar un análisis comparativo de la viabilidad financiera de un plan de pensiones Multiemployer cuando se considera para su valuación periódica algunos de los métodos de costeo más relevantes y racionales legalmente aceptados (para la presente situación se utilizará un método de costeo de Prima Individual Nivelada). Este plan de pensiones, creado por una determinada empresa en favor de sus trabajadores, es de beneficio definido y tiene como objeto el diferimiento de los salarios hasta el momento de la jubilación, así como la aplicación de incentivos para motivar al empleado y mejorar la productividad durante su vida laboral. La implementación de un método de costeo actuarial específico aportará al gestor del plan información sobre el valor de una serie de funciones, tanto de carácter financiero como actuarial, lo que le va a permitir comprobar la estabilidad del plan y la solvencia del fondo de pensiones asociado en cualquier momento del horizonte temporal establecido para su estudio.

El objetivo que se busca con la realización de este modelo, es comprobar para un único partícipe y teniendo en cuenta algunos de los métodos actuariales más relevantes que se utilizan en la valuación del plan de pensiones de este tipo, la diferencia económica en el beneficio con un plan Multiemployer dando a conocer su método de costeo para un determinado rango de edades establecidas de los participantes y la situación actual con ausencia de portabilidad.

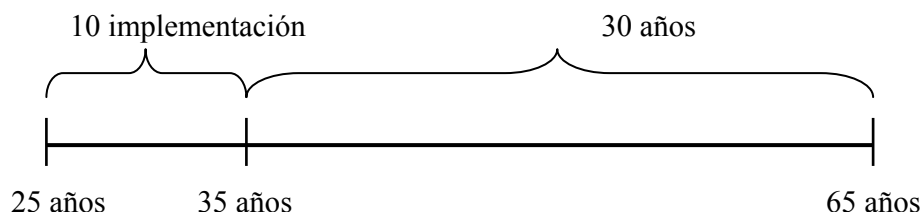
### 3.12. EL MODELO

Para poder llevar a cabo un análisis comparativo entre el modelo Multiemployer y el actual, se describe un modelo de pensiones asociado a un plan de pensiones que puede ser de beneficio definido o contribución definida. Para ello, es preciso establecer la denominada base técnica del plan que, debe recoger un conjunto de especificaciones sobre diferentes aspectos de carácter económico, financiero y demográfico que van a condicionar de forma notoria la viabilidad financiera de un plan de pensiones de este tipo.

#### 3.12.1. MÉTODO DE COSTEO DEL MODELO

##### 3.12.1.1. INDIVIDUAL LEVEL PREMIUM (PRIMA INDIVIDUAL NIVELADA)

Este método fondea los beneficios proyectados para cada participante con un costo normal nivelado. Es importante mencionar que a la edad “a” (edad a la que se implanta el plan) se utiliza para calcular el valor de la anualidad.



Trabajar = 40 años

Periodo de acumulación: 30 años

Bajo el método de prima individual nivelada el costo normal es calculado tomando el valor presente de los beneficios de pensión proyectados de los miembros y amortizándolos durante el periodo de acrecentamiento de los miembros. Siempre que el beneficio proyectado cambie, el costo normal podría cambiar en consecuencia de asegurar que  $B_t^j (y) * \ddot{a}_y^{(12)}$  fue acumulado en edad y.

El costo normal también puede ser expresado en función del salario de los miembros del plan. En particular, un porcentaje nivelado puede ser determinado multiplicando el salario de los miembros del plan por una cantidad en dólares y el producto es representado como el costo normal. Este porcentaje nivelado, denotado como  $U_t^{j\%}$  es determinado usando el principio de equivalencia actuarial como si fuera el caso de una cuanta nivelada en dólares. Sin embargo, en este caso, el nivel del porcentaje es definido tomando el valor presente de los beneficios del plan proyectados y amortizándolos durante el valor presente de los salarios proyectados de los miembros del plan.

Cuando se usa el método de prima individual nivelada, el valor presente de las futuras contribuciones para los miembros del plan,  $j$ , debe ser igual al valor presente de sus futuros beneficios al retiro, como en la edad alcanzada,  $a$  ( $a = e$ , si un miembro se une al plan después de que éste fue establecido).

$$apv_{(a)}: (\text{contribuciones futuras})^j = U^{j\%}_{(a)} * apv_{(a)}: (\text{salarios futuros})^j$$

$$apv_{(a)}: (\text{contribuciones futuras})^j = U^{j\%}_{(a)} * Sal^j_{(a)} * \ddot{a}^s_{a:\overline{y-a}|i}$$

$$apv_{(a)}: (\text{contribuciones futuras})^j = NC^j_{(a)} * \ddot{a}^s_{a:\overline{y-a}|i}$$

$\ddot{a}^s_{a:\overline{y-a}|i}$  = Representa una anualidad temporal anual, donde los pagos se incrementan al inicio de cada año por las hipótesis de los incrementos al salario, denotados por  $s$ . Nota:  $\ddot{a}^s_{a:\overline{y-a}|i}$  también puede ser expresada como  $\ddot{a}^s_{a:\overline{y-a}|i'}$  donde el promedio de interés usado bajo esta anualidad temporal creciente puede ser expresado como  $i' = \frac{1+i}{1+s} - 1$ .

El valor presente de los futuros beneficios al retiro en la edad de comienzo del plan se define de la siguiente manera:

$$apv_{(a)}: (\text{beneficios futuros al retiro})^j = B^j_{(a)}(y) * \ddot{a}^{(12)}_{y:\overline{y-a}|i} \mathcal{V}^{y-a}_{y-a} P_a^{(r)}$$

Sustituyendo las dos propiedades en la ecuación original, se puede resolver el porcentaje del costo unitario, es decir el costo del porcentaje en la edad de implementación del plan.

$$U^{j\%}_{(a)} * Sal^j_{(a)} * \ddot{a}^s_{a:\overline{y-a}|i} = B^j_{(a)}(y) * \ddot{a}^{(12)}_{y:\overline{y-a}|i} \mathcal{V}^{y-a}_{y-a} P_a^{(r)}$$

$$U^{j\%}_{(a)} = B^j_{(a)}(y) * \ddot{a}^{(12)}_{y:\overline{y-a}|i} \mathcal{V}^{y-a}_{y-a} P_a^{(r)} / Sal^j_{(a)} * \ddot{a}^s_{a:\overline{y-a}|i}$$

Por lo tanto el porcentaje del costo unitario es simplemente el valor presente actuarial de los beneficios al retiro proyectados amortizándolos durante el valor presente actuarial de futuros salarios proyectados.

El costo normal a edad alcanzada es entonces determinado multiplicando el porcentaje del costo unitario por el nivel actual del salario en esa edad:

$$NC_{(a)} = U^{j\%}_{(a)} * Sal^j_{(a)}$$

Para proveer de los beneficios al retiro proyectados es realizado en edad  $Y$ , el valor acumulado de los costos normales al retiro que será suficiente para conocer el beneficio de pensión. Sin embargo, si en alguna edad futura, los beneficios al retiro proyectados necesitaran ser re-evaluados, o las hipótesis hechas por el actuario cambiadas, entonces el nivel del porcentaje del costo

para fondear este cambio, necesitará ser calculado en ese momento, y añadirlo al porcentaje del costo unitario original. El resultado será que el costo del porcentaje unitario en el futuro será el porcentaje del costo unitario original como al comienzo del plan más una serie de niveles de porcentaje adicionales.

Se debe de asumir que el plan ha sido diseñado para  $m$  años sin cambios en los beneficios al retiro proyectados desde el principio hasta el fin de los  $m$  años. Esto implicaría que no habría cambios en el porcentaje del costo unitario desde el principio hasta el fin de este periodo y que el porcentaje del costo unitario aún bastaría.

Sin embargo, si los beneficios al retiro proyectados cambian el tiempo  $t = m$ , entonces,  $B^j_{(m)}(\mathbf{y}) \neq B^j_0(\mathbf{y})$ , y un nuevo porcentaje del costo unitario existe al tiempo  $t = m$ , definido como una adición al anterior porcentaje del costo unitario:

$$U^{j\%}_m = U^{j\%}_0 + \Delta U^{j\%}_m$$

, donde  $\Delta U^{j\%}_m$  es el cambio en el porcentaje del costo unitario al tiempo  $t = m$  como resultado del cambio en los beneficios al retiro proyectados en ese tiempo.

Una importante relación que se debe de observar es cuando la relación con el método de la prima individual nivelada es que el valor presente actuarial de beneficios al retiro extras ocurren al tiempo  $t = m$  debe ser igual al valor presente actuarial de los costos extras asociados con el cambio en el costo normal al tiempo  $t = m$ . De la misma forma, estos costos extras deben ser fondados durante el tiempo laboral como miembro para asegurar que  $B^j_{(m)}(\mathbf{y}) * \ddot{a}_y^{(12)}$  es acumulado en edad  $y$ .

$$apv_{(m)}: (\text{costos futuros extras})^j = apv_{(m)}: (\text{beneficios futuros extras})^j$$

$$\Delta U^{j\%}_m * apv_m: (\text{salarios futuros})^j = apv_m: (\text{beneficios futuros extras})^j$$

$$\Delta U^{j\%}_m * Sal^j_{a+m} * \ddot{a}^s_{a+m: y-a+m} = \Delta B^j_m(\mathbf{y}) * \ddot{a}_y^{(12)} \mathcal{V}^{y-(a+m)}_{y-(a+m)} P_{a+m}$$

$$\Delta U^{j\%}_m = \Delta B^j_m(\mathbf{y}) * \ddot{a}_y^{(12)} \mathcal{V}^{y-(a+m)}_{y-(a+m)} P_{a+m} / Sal^j_{a+m} * \ddot{a}^s_{a+m: y-a+m}$$

Con cada cambio en el futuro en  $B^j_m(\mathbf{y})$ , incurre otro costo extra y otro nivel de porcentaje es añadido.



### 3.12.1.2. PASIVO ACUMULADO

Como otros métodos de costeo para beneficios proyectados, se puede definir el pasivo acumulado usando la fórmula prospectiva:

$$\begin{aligned} AL_t^j &= apv_t(\text{futuros beneficios al retiro})^j - apv_t(\text{futuros costos normales})^j \\ &= apv_t(\text{futuros beneficios al retiro})^j - U_t^{j\%} \times apv_t(\text{salarios futuros})^j \end{aligned}$$

Este es un resultado esperado desde que el porcentaje del costo unitario asume que el comienzo del fondeo al comienzo del plan; diferente al método de edad normal de entrada donde es asumido que el fondeo comienza a la edad de entrada (donde  $a > e$ ; de otra manera, el valor será cero bajo ambos métodos). Todo el servicio pasado bajo prima individual nivelada es fondeado directamente al porcentaje del costo unitario y no a pagos de amortización.

Examinado el pasivo acumulado un año después:

$$\begin{aligned} AL_1^j &= apv_1(\text{futuros beneficios al retiro})^j - apv_1(\text{futuros costos normales})^j \\ &= \underbrace{B_1^j(y) * \ddot{a}_y^{(12)} \mathcal{V}^{y-(a+1)}_{y-(a+1)} P_{a+1}}_{B_0^j(y) + \Delta B_1^j(y)} - \underbrace{NC_1^j * \ddot{a}_{a+1:y-a+1}^s}_{NC_0^j + \Delta NC_1^j} = \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} AL_1^j &= [B_0^j(y) + \Delta B_1^j(y)] * \ddot{a}_y^{(12)} \mathcal{V}^{y-(a+1)}_{y-(a+1)} P_{a+1} - [NC_0^j + \Delta NC_1^j] * \ddot{a}_{a+1:y-(a+1)}^s \\ &= B_0^j(y) * \ddot{a}_y^{(12)} \mathcal{V}^{y-(a+1)}_{y-(a+1)} P_{a+1} + \Delta B_1^j(y) * \ddot{a}_y^{(12)} \mathcal{V}^{y-(a+1)}_{y-(a+1)} P_{a+1} - NC_0^j * \ddot{a}_{a+1:y-(a+1)}^s \\ &\quad - (\ddot{a}_{a+1:y-(a+1)}^s - \Delta NC_1^j * \ddot{a}_{a+1:y-(a+1)}^s) \\ &= B_0^j(y) * \ddot{a}_y^{(12)} \mathcal{V}^{y-a}(1+i) * \left( \frac{P_a^{(r)}}{P_a^{(r)}} \right) + \Delta B_1^j(y) * \ddot{a}_y^{(12)} \mathcal{V}^{y-(a+1)}_{y-(a+1)} P_{a+1} \\ &\quad - NC_0^j * (\ddot{a}_{a+1:y-a}^s - 1) - \Delta NC_1^j * \ddot{a}_{a+1:y-(a+1)}^s \end{aligned}$$

Esto nos permite desarrollar una fórmula general para calcular  $AL_{t+1}^{j, ILP}$  :

$$AL_{t+1}^{j, ILP} = (AL_t^{j, ILP} + NC_t^{j, ILP}) * (1+i) / P_x$$

El porcentaje del costo unitario al tiempo  $t$  es una función dependiente sobre los beneficios al retiro proyectados al tiempo  $t$ . esto implicaría que el porcentaje del crédito unitario y el costo normal al tiempo  $t+1$  son funciones dependientes sobre los beneficios al retiro proyectados al tiempo  $t+1$ .

Una característica importante bajo el método de prima individual nivelada es que el cambio en el pasivo acumulado del tiempo  $t$  al tiempo  $t+1$  para aquellos miembros en común debe ser igual a cero:

$$\sum_{A_t \cap A_{t+1}} \Delta AL^j_{t+1} = 0 \text{ desde } AL_{t+1}$$

$$\overline{AL^j}_{t+1} \text{ no depende de } B_{t+1}(y).$$

### 3.12.1.3. VALOR DEL FONDO

La determinación del valor del fondo es independiente del método de costeo actuarial que es usado y es aun descrito como el valor del fondo esperado al tiempo  $t+1$  más el interés ganado.

$$\begin{aligned} F_{t+1} &= F_t + I + C - P \\ &= F_t + iF_t - iF_t + I + I_c - I_c + I_p - I_p + C - P \\ &= (1+i)F_t + (I + I_c - I_p - iF_t - I_c + I_p) + C - P \\ &= [(1+i)F_t + (C + I_c) - (P + I_p)] + [I - (IF_t I_c I_p)] \\ &= F_{t+1} = E_t(F_{t+1}) + [I - (iF_t + I_c - I_p)] \end{aligned}$$

### 3.12.1.4. PASIVO ACUMULADO NO FONDEADO

El pasivo acumulado no fondeado al tiempo  $t+1$  es definido de la siguiente manera:

$$\begin{aligned} UAL_{t+1} &= AL_{t+1} - F_{t+1} \\ &= (AL_t + NC_t)(1+i) - [\sum_T \overline{AL^j}_{t+1} - \sum_A q_x * \overline{AL}_{t+1}] - \sum_R \overline{AL^j}_{t+1} + \sum_N AL_{t+1} \\ &\quad - [(1+i)F_t + (I + I_c - I_p - iF_t - I_c + I_p) + C - P] \\ &= UAL_t(1+i) - [(C + I_c) - NC_t(1+i)] - [\sum_T \overline{AL^j}_{t+1} - \sum_A q_x * \overline{AL^j}_{t+1}] \\ &\quad - [\sum_R \overline{AL^j}_{t+1} - (P + I_p)] - (I - iF_t - I_c + I_p) + \sum_N AL_{t+1} \end{aligned}$$

Nuevamente, se puede apreciar la ausencia de  $\sum_{A_t \cap A_{t+1}} \Delta AL^j_{t+1}$  desde  $AL_{t+1}$ , el cuál es ahora

reorganizado en el cálculo del costo normal como un costo extra,  $\Delta NC^j_{t+1}$

### 3.12.1.5. ANÁLISIS DE PÉRDIDAS Y GANANCIAS

La fórmula para el pasivo acumulado puede ser expresada en términos de ganancias actuariales y estructura de contribuciones del empleador.

$$UAL_{t+1} = UAL_t (1+i) - [(C+I)_t - NC_t(1+i)]$$

### 3.12.1.6. GANANCIA ACTUARIAL

La ganancia actuarial en el año  $t$  se puede definir como la suma de la terminación de las ganancias, la ganancia de compra de anualidad y el interés ganando menos los costos de los nuevos miembros y los cambios en los costos de beneficio. Claro que cuando la ganancia es negativa, una pérdida actuarial ha ocurrido.

$$UAL_{t+1} = UAL_t(1+i) - [(C+I)_t - NC_t(1+i)] - (\text{ganancia actuarial }_t)$$

La ganancia actuarial puede ser expresada nuevamente como una función de los pasivos actuariales no fondeados que han existido desde el principio hasta el final del primer año del periodo de valuación.

$$\text{Ganancia actuarial }_t = UAL_t(1+i) - UAL_{t+1} - (\text{ganancia de la contribución del empleador }_t)$$

### 3.12.1.7. FÓRMULA ALTERNATIVA PARA EL COSTO NORMAL

Es fundamental recordar que un acercamiento prospectivo al pasivo acumulado está dado por:

$$AL_t^j = B_t^j(y) * \ddot{a}_y^{(iz)} \mathcal{V}^{y-x} {}_{y-x}P_x^{(r)} - U_t^{j\%} * Sal_x * \ddot{a}_{a:y-x}^s$$

Por lo tanto, el porcentaje del costo unitario también puede ser calculado como:

$$U_t^{j\%} = B_t^j(y) * \ddot{a}_y^{(iz)} \mathcal{V}^{y-x} {}_{y-x}P_x^{(r)} - AL_t^j / (Sal_x * \ddot{a}_{a:y-x}^s)$$

Donde:

$$AL_{t+1}^j = (AL_t^j + NC_t^j) * (1+i/P_x)$$

### 3.12.1.8. FÓRMULA RETROSPECTIVA BAJO PRIMA INDIVIDUAL NIVELADA

El pasivo acumulado bajo el método de edad normal de entrada puede ser calculado usando la siguiente fórmula retrospectiva:

$$AL_t^{j\text{EAN}} = NC_t^{j\text{EAN}} * \overline{S}_{e:x-e}^r$$

### 3.12.2. HIPÓTESIS Y VARIABLES

A continuación se pasa a describir las hipótesis, variables y parámetros que recogen la estructura del plan de pensiones que se desea analizar y definen su funcionamiento:

- El plan de pensiones creado por la empresa en favor de sus trabajadores se considera indefinidamente operativo, lo que supone esta misma característica para la empresa.
- La empresa promotora del plan considera el fallecimiento como única causa de salida posible que puede impedir al partícipe alcanzar la edad de jubilación.
- $b_x$  : Prestación acumulativa a la edad  $x$  del partícipe que el plan reconoce por cada año de servicio activo y que se devenga a partir de su jubilación. Puede ser definida como una cuantía fija establecida de antemano o de forma variable en función del salario.
- $B_x$  : Prestación acumulada a la edad  $x$  de un partícipe. Se define como la suma de las prestaciones acumulativas devengadas hasta esa edad o como un porcentaje aplicado a la prestación proyectada de jubilación, según el método actuarial utilizado para su cálculo.
- $B_r$  : Prestación proyectada de jubilación desde una edad previa a ésta, generalmente la edad de entrada, teniendo en cuenta para ello el salario final o el salario medio de un determinado número de años así como el número de años trabajados por el partícipe hasta esa edad.
- $AL_x$  : Provisión matemática o fondo teórico que debería tener constituido el plan para cada partícipe de edad  $x$  al comienzo del periodo de valoración ( $t, t + 1$ ), para poder hacer frente al nivel de compromisos contraídos por el plan con el partícipe.
- $NC_x$  : Costo normal o contribución teórica que debería financiar la provisión matemática de cada partícipe de edad  $x$  durante el periodo de actividad laboral previo al de su jubilación. Es una medida anual del nivel de financiamiento deseado para mantener el fondo del plan de pensiones en su nivel ideal.
- $i_{(t)}$  : Interés técnico anual que se prevé para el periodo de valoración del plan ( $t, t + 1$ ), y que en nuestro análisis se supone constante en todo momento.
- $s_{(t)}$  : Proporción anual de crecimiento salarial previsto para el periodo ( $t, t + 1$ ) y que es utilizado para determinar la prestación proyectada a la jubilación. Se considera constante.
- $k_t$  : Porcentaje aplicado al salario final o medio que se devenga a favor del partícipe por año trabajado y que se utiliza para calcular la prestación proyectada de jubilación.
- $x$  : Edad del partícipe al inicio del periodo de valoración del plan ( $t, t + 1$ ), con  $e \leq x \leq r$ , siendo  $e$ , la edad de entrada al plan desde la cual comienzan a reconocerse las prestaciones de jubilación;  $r$ ,

la edad normal establecida para la jubilación del partícipe y  $x$ , la edad alcanzada por un partícipe en el momento de implantación del plan de pensiones cuando éste es posterior al de su entrada en la empresa que lo promueve.

- ${}_{r-x}E_x$  : Valor actuarial de un capital unitario pagadero a un partícipe de edad  $x$  si sobrevive dentro de  $r - x$  años.
- $\ddot{a}_x^{(12)}$ : Conjunto de pagos pagaderos a una persona de  $x$  años de edad mientras vive. Como los pagos se hacen al principio de cada mes, la anualidad es anticipada.

### **3.12.2.1. HIPÓTESIS BIOMÉTRICAS**

- a) Tabla de probabilidades de fallecimiento por edad y sexo EMSSAH-97 (variables con el tiempo).
- b) Tabla de probabilidades de inhabilitación por edad. Encuesta Nacional de Empleo, segundo trimestre del 2006.
- c) Tabla de probabilidades de estar casado por edad y sexo. Encuesta Nacional de Empleo, segundo trimestre del 2006.
- d) Tabla de probabilidades de rotación. Encuesta Nacional de Empleo, segundo trimestre 2006.
- e) Tabla de probabilidades de salida por jubilación por edad y sexo. Encuesta Nacional de Empleo, segundo trimestre 2006.

### **3.12.2.2. HIPÓTESIS DEMOGRÁFICAS**

- a) Proyecciones de crecimiento en el número de afiliados a la institución.

### **3.12.2.3. HIPÓTESIS ECONÓMICAS Y FINANCIERAS**

- a) Tasa esperada de incremento salarial base y/o integrado (incluyendo carrera salarial o méritos propios).
- b) Tasa esperada incremento de salario mínimo.
- c) Tasa esperada de rendimiento del fondo.
- d) Tasa esperada de inflación.

### 3.12.3. ESCENARIOS DEL MODELO

La técnica de los escenarios se utilizará para estudiar posibles comportamientos futuros del modelo y poder así contrarrestar, en la medida de lo posible, la incertidumbre inherente al mismo ante la perspectiva de un horizonte temporal demasiado amplio, lo que hace muy difícil prever las condiciones que se darán en el futuro y, por tanto, la posible evolución del mismo. Para este fin establecemos el *Escenario I*, que recoge las hipótesis que suponemos más racionales sobre el comportamiento de algunos de sus parámetros, en donde se mostrarán los beneficios acreditados al final de la carrera laboral de un individuo, además del coste actuarial del plan. Además se expondrá el beneficio que otorgaría el bono de reconocimiento en el caso de la Portabilidad de beneficios en el ISSSTE. El *Escenario II*, considera pequeñas variaciones en algunos de sus valores respecto a los considerados en el *Escenario I*, es decir, se valorará como actualmente se realiza una valuación de pensión de un individuo sin que acumule créditos de servicio pasados. De la simulación del modelo se obtienen resultados, cuyo análisis ayudará al gestor financiero del plan en la toma futura de decisiones.

#### 3.12.3.1. ESCENARIO I

- La proporción anual de interés técnico de valuación del plan se supone constante:  $i = 7\%$ .
- La proporción anual de crecimiento salarial se considera constante:  $s = 4\%$ .
- Grupo abierto aceptando el ingreso de trabajadores
- La salida por posible fallecimiento del partícipe,  $q_x$ , se ajustan a una *tabla de mortalidad EMSSAH-97*.
- La prestación de jubilación se devenga a favor del partícipe de forma mensual una vez alcanzada la edad de jubilación y mientras sobreviva.
- La Edad Normal de Retiro es de 65 años.
- La contribución anual al plan se devenga al comienzo del mismo y con cargo a su promotor.
- El beneficio al retiro se estipula en \$200 por mes por cada año de servicio prestado.
- No existen beneficios anticipados.
- De forma anexa, se expone la Portabilidad de beneficios en el ISSSTE.

#### 3.12.3.2. ESCENARIO II

En este escenario se muestra la situación actual que conlleva a la pérdida de beneficios portables al pasar del sector público al privado y viceversa.

### 3.12.4. SIMULACIÓN DEL MODELO

#### 3.12.4.1. SIMULACIÓN PARA ESCENARIO I

Analizando la permanencia del personal para el caso de México, se tomará que un empleado cambia 10 veces de empleo en toda su vida laboral (personas con grado universitario), realizando mayor número de cambios en las primeras edades de su vida laboral puesto que es en estas edades en las cuáles existe demasiada rotación de personal puesto que el empleado busca mejores remuneraciones y no tiene demasiadas cargas económicas, posteriormente en los años siguientes los empleados buscan mejores remuneraciones económicas pero existe menor índice de rotación, puesto que ya cuentan con cargas económicas o existe una alta probabilidad de que se encuentre casado; finalmente en edades avanzadas (económicamente activas), el índice de rotación es muy bajo puesto que han llegado a ocupar un puesto importante en la compañía o su carrera salarial ha crecido lo suficiente como para permanecer en la empresa y buscar una pensión patrocinada por la empresa.

En el siguiente cuadro se puede observar la carrera salarial para el caso en el que un empleado cambia 10 veces de trabajo en promedio durante su carrera laboral:

<b>Carrera Salarial del Individuo A.</b>	
Salario Inicial	\$10,000
Salario después de 1 año	\$12,000
Salario después de 2 años	\$14,000
Salario después de 4 años	\$18,000
Salario después de 6 años	\$20,000
Salario después de 9 años	\$22,000
Salario después de 12 años	\$25,000
Salario después de 15 años	\$30,000
Salario después de 20 años	\$40,000
Salario después de 30 años	\$50,000
Salario después de 40 años	\$60,000

Calculando el beneficio al retiro bajo un esquema de beneficio definido que aporte portabilidad a los beneficios acreditados por parte del individuo, y que cuya fórmula acredita el beneficio calculado como el 1 por ciento por cada año de servicio por el salario final del individuo, podemos observar lo siguiente:

	Individuo A	Cálculo del beneficio
Salario Inicial	\$10,000	
Salario después de 1 año	\$12,000	40 por ciento de \$60,000 (Dado que sumando todos los años laborados independientemente de los cambios de trabajo que realizó, se acreditan los 40 años).
Salario después de 2 años	\$14,000	
Salario después de 4 años	\$18,000	
Salario después de 6 años	\$20,000	
Salario después de 9 años	\$22,000	
Salario después de 12 años	\$25,000	
Salario después de 15 años	\$30,000	
Salario después de 20 años	\$40,000	
Salario después de 30 años	\$50,000	
Salario después de 40 años	\$60,000	
<b>Total de beneficio</b>		<b>\$24,000</b>

Como se puede observar el beneficio de la pensión está dado dependiendo de los años de la carrera laboral del individuo independientemente de cuantas veces cambió de empleo, finalmente obtiene un beneficio de \$24,000 como si hubiera permanecido toda su carrera laboral en una sola empresa.

El escenario anterior sólo muestra el beneficio para un individuo, ahora, mostrando datos de la Encuesta Nacional de Empleo, la cuál arroja datos pertenecientes al segundo trimestre del 2006 (Abril – Junio), independientemente del sector al que coticen, se calcularán los beneficios potenciales que se obtendrían bajo este mismo escenario. El siguiente cuadro tomado de la Encuesta Nacional de Empleo muestra la población ocupada por grupos de ocupación:

<b>Población ocupada por sexo y grupos de ocupación.</b>	
<b>Trimestre: Abril - Junio 2006</b>	
<b>Sexo y grupos de ocupación</b>	<b>Población ocupada</b>
<b>Nacional</b>	42,197,775
<b>Profesionales, técnicos y trabajadores</b>	3,232,019



del arte	
Trabajadores de la educación	1,643,497
Funcionarios y directivos	898,663
Oficinistas	3,821,840
Trabajadores industriales, artesanos y ayudantes	11,147,932
Comerciantes	7,572,765
Operadores de transporte	2,016,908
Trabajadores en servicios personales	5,156,842
Trabajadores en protección y vigilancia	901,047
Trabajadores agropecuarios	5,802,640
No especificado	3,622
<b>Hombres</b>	<b>26,597,896</b>
Profesionales, técnicos y trabajadores del arte	1,983,555
Trabajadores de la educación	609,771
Funcionarios y directivos	653,172
Oficinistas	1,738,660
Trabajadores industriales, artesanos y ayudantes	8,314,881
Comerciantes	3,470,390
Operadores de transporte	2,008,716
Trabajadores en servicios personales	1,868,612
Trabajadores en protección y vigilancia	838,831
Trabajadores agropecuarios	5,109,177
No especificado	2,131
<b>Mujeres</b>	<b>15,599,879</b>
Profesionales, técnicos y trabajadores del arte	1,248,464
Trabajadores de la educación	1,033,726
Funcionarios y directivos	245,491
Oficinistas	2,083,180
Trabajadores industriales, artesanos y ayudantes	2,833,051
Comerciantes	4,102,375
Operadores de transporte	8,192

Trabajadores en servicios personales	3,288,230
Trabajadores en protección y vigilancia	62,216
Trabajadores agropecuarios	693,463
No especificado	1,491

Como se puede observar el mayor porcentaje de población económicamente activa está compuesto por hombres dado que representan el 63.03 por ciento del total de la PEA y el 26.42 por ciento son trabajadores industriales, artesanos y ayudantes seguidos del 17.95 por ciento de comerciantes y en tercer lugar se encuentran los trabajadores agropecuarios con un 13.75 por ciento. Los grupos de ocupación más importantes a considerar en este escenario son los trabajadores industriales, funcionarios y directivos (2.13 por ciento), oficinistas (9.06 por ciento), trabajadores de la educación (3.89 por ciento) y profesionales (7.66 por ciento) que en su conjunto suman el 49.16 por ciento de la PEA.

Estos grupos de ocupación son los que están principalmente involucrados en las pérdidas de créditos de pensión puesto que son los individuos que en su mayoría cuentan con prestaciones laborales y muy probablemente estén cotizando para un sistema de pensión complementario, implementado por la empresa. Sin tomar en cuenta los demás grupos de ocupación indirectamente implicados, se está tratando de aproximadamente 20, 744,426 empleados que pueden mejorar sus beneficios de pensión al retiro, más aquellos que pudieran contar con planes de pensión complementarios en otros grupos de ocupación.

Realizando un análisis más minucioso en el cuadro anterior, se puede especificar que por sexo, corresponde a aproximadamente el 50 por ciento de la PEA en su totalidad, 13, 301,608 empleados de sexo masculino que se encuentran involucrados directamente en la problemática. Para el caso del sexo femenino se trata de un 47.71 por ciento que son aproximadamente 7, 442,702 mujeres afectadas directamente. Para el aspecto concerniente a la separación por sexo existe una gran concentración de individuos del sexo masculino en trabajos industriales (8, 314,881 individuos) y los cuáles verían acrecentado su beneficio al retiro en caso de contar con una cuenta individual que fuera acumulando sus beneficios al retiro. Para el caso de las mujeres, éstas presentan un índice de rotación más alto que el de los hombres y posteriormente una acumulación de beneficios menores puesto que abandonan o interrumpen sus carreras laborales por cargas familiares; y contando con una cuenta que suministre portabilidad el mayor grupo que podría beneficiarse con la propuesta es el de trabajadoras industriales y oficinistas que son 5, 216,231 mujeres directamente involucradas, al segundo trimestre del 2006.

Para el caso del resto de la población que son comerciantes, trabajadores en servicios personales, trabajadores en protección y vigilancia, trabajadores agropecuarios y 3622 sin especificación de ocupación podemos agruparlos como población indirectamente afectada puesto que dependiendo del grupo de ocupación pueden estar afectados en menor o mayor proporción, puesto que párale caso de los comerciantes, éstos representan el 17.85 por ciento del total de la PEA, sin embargo un porcentaje muy bajo de ellos pueden haber empezado a cotizar en un sector en tiempos pasados; y para el caso de los demás grupos de ocupación algunos de los trabajadores pueden no contar con una pensión complementaria. Sin embargo es un grupo muy grande de población (21, 453,824 individuos, para ser exactos), que también debe de considerarse que saldría beneficiada con la portabilidad de derechos de pensión. Si se estima que cerca del 60 por ciento del grupo anterior podría contar o haber contado con cotizaciones acumuladas para su retiro y no haber alcanzado los

beneficios de pensión, se está tratando de 12, 872, 294 individuos aproximadamente, que podrían sumarse a los grupos directamente implicados en la problemática.

El mismo efecto se puede apreciar desde otra perspectiva, que tomado de la Encuesta Nacional de Empleo del segundo trimestre del 2006 (Abril-Junio), se puede observar la población separada por sexo y sector de actividad económica, según nivel de ingresos (Ver Anexo A-4 y A-7).

Desde esta perspectiva se pueden analizar mejor los beneficios de pensión, puesto que en aspectos económicos se puede observar que los porcentajes más altos de remuneraciones económicas se encuentran de más de \$3,034.20 hasta \$4,551.30 (de 2 hasta 3 salarios mínimos), que representa un 24.14 por ciento de la población total, seguido de un 21.07 por ciento que va de 1 hasta dos salarios mínimos; y con un tercer lugar se encuentra la población que percibe ingresos de 3 hasta 5 salarios mínimos.

Separando a la población por nivel de ingresos se puede nuevamente separar por sector quedando así un nuevo filtro el cuál representa ahora aproximadamente 65.51 por ciento (27, 643,762 empleados) de población total que resultaría beneficiada. Desde el punto de vista económico no se podría dar prioridad a menores o mayores niveles de ingreso, puesto que la población en general independientemente del status social sería beneficiada en sus ingresos.

Un aspecto importante a destacar es que dependiendo del sector de actividad del individuo, dependerán las futuros porcentajes de ganancias de créditos de pensión, puesto que podrá variar desde funcionarios y directivos, profesionales, oficinistas, que son los que presentan un menor índice de rotación, hasta trabajadores industriales los cuáles tienen mucho mayor índice de rotación y lo cuál provocará una oscilación del porcentaje de pérdidas/ganancias de los créditos de la pensión de entre el 25 y el 35 por ciento respectivamente, dependiendo del número de veces que cambien de empleo.

En el cuadro anterior, la mayor concentración de población con mayores salarios, se encuentra en el sector servicios, industria manufacturera y comercio y un menor porcentaje en el sector construcción con el 8.18 por ciento, no obstante, incluso el sector construcción se beneficiaría, puesto que debido a su alto índice de rotación de empleadores, podrían seguir acumulando beneficios, sin importar cuantas veces cambie de trabajo.

Tomando la información de otro cuadro mostrado por la Encuesta nacional de Empleo se muestra que la mayoría de profesionales y técnicos tienen un nivel de ingresos de más de 5 salarios mínimos, deduciendo así que este importante grupo con mayores ingresos podría aumentar de un 25 a un 35 por ciento su pensión complementaria, ya sea por haber cambiado de sector o por haber realizado demasiados cambios de empleo. Para el caso de los trabajadores de la educación, que se encuentran cotizando para el ISSSTE, 633,595 de ellos ganan más de 3 y hasta 5 salarios mínimos y muy probablemente si ya realizaron cambios de sector o van a realizarlo su pensión al retiro se vería seriamente afectado.

Deductivamente se puede afirmar que los funcionarios y directivos cuentan con una amplia visión y planificación al retiro y en su mayoría, cuentan con un beneficio de pensión complementaria, que de no ser tomado seriamente en cuenta, 518,499 de ellos (con los ingresos mas altos), podrían perder hasta el 35% de sus ingresos al retiro, y en total 898,663 de ellos se encuentran en dicha situación y pudiendo mejorar sus beneficios a la jubilación. De igual forma se puede incluir 3, 821,840 oficinistas que también cuentan con una visión y planificación de su futuro, pero que sin embargo siguen sufriendo pérdida en su pensión debido a la situación actual. Otro sector muy vulnerable y grandemente afectado es el compuesto por trabajadores industriales, que en su mayoría

reciben pensiones de la seguridad social bajas y que sin saberlo, algunos de ellos, serían beneficiarios de otorgarse portabilidad ente sectores público y privado. De este grupo se tienen contemplados a 11, 147,932 individuos que son el grupo primordialmente afectado y que sin depender del nivel de salario que perciban (puesto que se encuentran en un promedio de entre 2 y 3 salarios mínimos), un beneficio acrecentado o extra en su jubilación los ayudaría significativamente.

Analizando más a fondo los datos ofrecidos por la Encuesta Nacional de Empleo, muestra que 25, 004,445 individuos (59.25 por ciento) no cuentan con ninguna prestación y 9, 344,606 de ellos tienen un ingreso de dos hasta tres salarios mínimos y es aquí donde se deduce que la mayor parte de estos individuos eran los indirectamente beneficiados, puesto que se encuentran en el sector comercial, la mayoría de ellos y por ello no cuentan con ninguna prestación. Para el caso de los individuos que si cuentan con prestaciones se estima que son 17, 091,849 que independientemente del sector para el que trabajen y de los ingresos que perciban, su beneficio a la edad de jubilación se verá acrecentado desde un 25 hasta un 35 por ciento. Para el caso del sector servicios 7, 906,253 individuos no cuentan con ninguna prestación, comparados con 8, 880,198 que cuentan con prestaciones se puede ver que un gran número de individuos sin beneficios se encuentran lejos de beneficiarse con una pensión al retiro y es aquí donde es importante hacer énfasis en la importancia de contar con prestaciones, puesto que simplemente en este sector se verían beneficiados un gran número de empleados.

Para un grupo muy pequeño de empleados, como lo son los que integran el sector de la construcción (3, 452,462), el 93.54 por ciento de ellos no cuenta con ninguna prestación y es un caso alarmante porque no cuentan con beneficios de seguridad social y mucho menos con beneficios de pensión complementarios al retiro y puesto que es este mismo grupo el que presenta un gran índice de rotación en empresas, es de suma importancia que cuenten primeramente con prestaciones como acceso a instituciones de salud y posteriormente una pensión complementaria podría acrecentar sus beneficios en edad avanzada.

Como se mencionó anteriormente, los oficinistas, funcionarios y directivos, son los que cuentan con una visión de sus beneficios al retiro y se preocupan por la forma en que dichos beneficios disminuyen al realizar cambios de trabajo y lo que conlleva a la pérdida de los mismos; es por ello que es importante analizar que 940,399 de 4, 720,503 no cuentan con ninguna prestación laboral, lo que refleja una situación alarmante puesto que estamos hablando de cerca de un 20 por ciento de ellos que ni siquiera cuenta con algún tipo de prestación y que al momento de que analizaran los beneficios al retiro que están perdiendo, sin duda alguna, reflexionarían y buscarían la forma de hacerse acreedores en un futuro a un beneficio de pensión.

Según datos de la Encuesta Nacional de Empleo (segundo trimestre del 2006), del total de la PEA, 8, 404,300 individuos cuentan con estudios de primaria incompleta; 9,833,682 con primaria completa; 13, 254,891 con secundaria completa, haciendo un total de 31, 492, 873 individuos con niveles muy bajos de estudio y que esto conlleva a un desinterés casi total de su futura calidad de vida en edades avanzadas y que es precisamente en este grupo de individuos con niveles bajos de estudio en donde se presentan las mayores pérdidas o abandonos de beneficios de pensión, dado que el índice de rotación en este tipo de individuos es muy alto y en la mayoría de los casos cotizan para varios sectores, sin lograr acumular sus años de servicio para lograr una pensión. Para el caso de las personas que presentan un nivel de estudio medio superior y superior (10, 679,501), se puede afirmar que por lo menos 80 por ciento de ellos se interesa, primero, en lograr acumular suficientes años de servicio en un sector para poder hacerse acreedores a una pensión y posteriormente en caso de no haber acumulado los suficientes créditos para hacerse acreedores a la misma, se interesa en la posible recuperación de sus cotizaciones realizadas con anterioridad.

Otra información que presenta la Encuesta Nacional de Empleo es la referente a la población ocupada según la posición en la empresa y el nivel de ingresos que perciben. Al analizar dicha información, podemos decir que, dado que, 27, 592,042 de ellos son trabajadores subordinados y remunerados, éstos se encuentran directamente involucrados en la situación de pérdida de beneficios de pensión, puesto que de forma alguna, han cambiado o cambiarán de empleo y sin duda alguna, debido a la pérdida de antigüedad o por el cambio de sector de trabajo perderán o han perdido beneficios que pudieron haber acrecentado su pensión complementaria al retiro.

Otro sector muy importante a destacar, es el compuesto por trabajadores por cuenta propia, puesto que actualmente se encuentran económicamente activos 9, 606,068 y la mayoría de ellos independientemente de los ingresos que ahora perciben, en alguna etapa de su vida cotizaron para algún sistema de capitalización de pensión y en su mayoría de ellos no alcanzaron por alguna razón u otra, el beneficio de pensión prometido por el sistema; sin embargo, sus cotizaciones fueron realizadas, aunque actualmente no disfruten de esos beneficios, perdiendo así el derecho a recibir una pensión por parte del sector al que cotizaron.

Finalmente, para concluir con la información relevante de la Encuesta Nacional de Empleo, la falta de portabilidad, afecta implícitamente a la población económicamente no activa, puesto que en la categoría de quehaceres domésticos encontramos a 17, 269,246 personas que económicamente no están activos, pero aproximadamente el 70 por ciento de ellos en algún momento de su vida cotizaron para un sistema e jubilación y que actualmente no están disfrutando de esos beneficios prometidos. Al hablar de este sector nos viene a la mente que la mayoría de personas que se encuentran en esta situación son del sexo femenino y es un acierto, puesto que 16, 957,014 se dedican a labores del hogar; sin embargo, aquí encontramos un punto muy importante, y es que la mayoría de ellas dejaron de laborar o decidieron tomarse un periodo de tiempo mientras se ocupaban de la familia y claro, sin tomar en cuenta que el sexo femenino es el que presenta mayor movilidad de trabajo e intermitencia entre ellos. Sin duda alguna esta situación las llevó a perder un largo tiempo de cotización para obtener una pensión y en el peor de los casos el dejar de hacerlo, ocasionando así la pérdida total de cualquier beneficio de pensión.

Por último, es importante destacar el número de pensionados que se encuentran económicamente inactivos, y es que se trata de 1, 683,738 individuos, de los cuáles 1, 620,888 pasa de la edad de 50 años, y que seguramente la mayor parte de ellos cotizaron para varios sistemas, logrando beneficios de pensión de sólo uno de ellos, dejando así, un beneficio extra que pudo haber incrementado sus ingresos a esa edad.

### **3.12.4.2. ¿CÓMO ADMINISTRAR LOS FONDOS?**

Puesto que el propósito fundamental del Sistema de Ahorro para el Retiro es otorgar un ingreso digno a los trabajadores durante su jubilación, la CONSAR regula y vigila que el ahorro de los trabajadores se administre en las mejores condiciones de seguridad y rentabilidad. La obtención de una adecuada rentabilidad, en un marco estricto de seguridad, se traduce en mejores pensiones. En el Sistema de Pensiones propuesto, el monto de las pensiones dependerá del saldo que se acumule en una cuenta individual del trabajador. Dicho saldo, a su vez, está determinado por tres factores: las aportaciones que se realicen a lo largo de la vida laboral del trabajador, los rendimientos que genere el ahorro y los costos de administrar la cuenta e invertir los recursos. Es por ello que, para fortalecer el sistema el nuevo proyecto tiene que estar encaminado a:

- Fomentar el ahorro voluntario
- Mejorar la rentabilidad y seguridad de los recursos
- Disminuir los costos de administración de las cuentas individuales

Actualmente, si el trabajador está afiliado en el IMSS, debe contar forzosamente con una cuenta individual, personal y única, que deberá ser administrada por una Afore, donde se van acumulando las cuotas y aportaciones del trabajador, el patrón y el gobierno. El nuevo sistema contemplaría que los trabajadores que cotizan en el ISSSTE tengan su propia cuenta, siendo administrada por una Administradora de Fondos para el Retiro (Afore), y adicionalmente una subcuenta para su pensión complementaria acrecentada a lo largo de su carrera laboral.

En el nuevo sistema de pensiones privatizadas, el individuo paga una cierta cantidad anual para su retiro, que se deposita en una cuenta individual de su propiedad, en lugar de dedicarse a pagar a los actuales beneficiarios. Estos fondos se invierten en los mercados privados de capital. Los beneficios recibidos tras la jubilación consisten en las aportaciones y los intereses de las inversiones realizadas y cabe destacar que las Afores han demostrado ser un instrumento de ahorro eficiente y permite a los trabajadores realizar, además de las aportaciones obligatorias, aportaciones voluntarias.

Para fortalecer el Sistema de Pensiones se requiere también impulsar los vehículos de ahorro voluntario, de forma que cualquier trabajador no sujeto a una relación laboral pueda acumular recursos para financiar una pensión que le permita un ingreso cuando se retire del mercado laboral. En este sentido, se debe crear una Subcuenta específica, en la cual los trabajadores o sus patrones podrán efectuar aportaciones y cuyos recursos sólo podrán utilizarse hasta que el trabajador tenga derecho a una pensión o hasta la edad de retiro. Esta nueva disposición pondría al alcance de los trabajadores un vehículo de ahorro seguro y rentable con fines de corto y mediano plazo.

Así, las AFORES podrán abrir una cuenta individual a trabajadores independientes, quienes tendrán una alternativa para acumular recursos destinados a su retiro. A su vez, los trabajadores de entidades públicas estatales y municipales, cuyo fondo de previsión social sea administrado por una AFORE, podrán realizar aportaciones voluntarias y complementarias para su pensión. Por su parte, los trabajadores afiliados al ISSSTE tendrán la posibilidad traspasar a una AFORE sus recursos correspondientes al 2% de aportación a la Subcuenta de Retiro del SAR 92. Estos trabajadores podrán hacer también aportaciones voluntarias destinadas a obtener un mayor ingreso adicional en su jubilación. Adicionalmente, y con el fin de procurar un manejo financiero especializado y profesional del ahorro previsional, las AFORES estarán en posibilidad de prestar servicios de administración e inversión de fondos previsionales a empresas privadas, dependencias y entidades públicas federales, estatales y municipales.

Al expandir los giros de operación del Sistema no sólo se logrará un mejor aprovechamiento de la capacidad instalada y la experiencia adquirida en el manejo eficiente y seguro de fondos de largo plazo, sino también se sientan las bases para integrar los diversos esquemas previsionales existentes en el país, lo que redundará en un mayor beneficio para la población trabajadora, independientemente del lugar o sector donde desarrolle su actividad.

Las aportaciones que los trabajadores, las empresas y el Gobierno realizan en México para financiar las pensiones son relativamente bajas en comparación con las que se observan en otros países, tanto de mayor como igual desarrollo que el nuestro. Esto provoca que los recursos acumulados en las cuentas individuales y, en consecuencia, los montos de las pensiones puedan llegar

a ser limitados respecto de las expectativas y necesidades de los trabajadores. Por ello, el ahorro voluntario debe promoverse a efecto de que se constituya en un pilar fundamental para complementar los fondos del ahorro para el retiro del sistema obligatorio, como ocurre en otros países en donde cerca de la mitad de la pensión proviene del ahorro voluntario. Con este propósito, reforma a la LSAR contempla la creación de una Subcuenta de Aportaciones Complementarias de Retiro, que busca ofrecer a los trabajadores y a las empresas un mecanismo sencillo y rentable de ahorro voluntario con fines previsionales.

Dado que, los costos de operación del Sistema de Pensiones repercuten necesariamente en las pensiones de los trabajadores, la CONSAR debe proponerse minimizar este impacto a través de la continua revisión y modernización de los procesos de operación y supervisión del Sistema. Igualmente, se deben adoptar políticas encaminadas a promover la competencia en la industria de las Administradoras de Fondos para el Retiro para reducir las comisiones cobradas a los trabajadores por la administración de su ahorro.

### **3.12.4.3. EJEMPLO DEL PLAN A IMPLEMENTAR**

Bajo este mismo escenario se propone el siguiente ejemplo con la implantación de un plan Multiemployer en una empresa y posteriormente se muestra su respectivo método de fondeo calculando en dos momentos el costo normal y el pasivo actuarial correspondiente al plan.

La simulación del modelo representativo del plan de pensiones, comenzará con el beneficio al retiro calculado a lo largo de su carrera laboral y se toman los siguientes datos de partida:

- El estudio se realiza para un rango de edades entre 36 y 65 años y para un único partícipe representativo del colectivo del plan que entra al mismo, a la edad de 36 años.
- El salario del partícipe a su edad de entrada es de \$268, 800 anuales.

La empresa mantiene un plan de pensión de beneficio definido que fue establecido el 1º. De Enero del 2006.

Provisiones del plan:

- Beneficio al retiro: \$ 200.00 por mes por cada año de servicio.
- Forma normal de los pagos: Vitalicia, mensual.
- Edad normal de retiro: 65 años.
- Sueldo al momento de la contratación: \$ 22,400.00 mensualmente.
- Beneficios anticipados: Ninguno
- Indexación post-retiro: ninguna

Hipótesis actuariales:

- Interés: 7% anual
- Incrementos al salario: 4% anual

- Decrementos antes del retiro: Sólo por muerte
- $\ddot{a}_{65}^{(12)} = 10$

Datos para un solo participante:

- Edad al 1º. De Enero del 2006: 36 años
- Edad a la que fue contratado: 31 años
- Años de servicio al 1º. De Enero del 2006: 5 años
- Status al 1º. De Enero del 2007: Activo

Determinado el Costo Normal y el pasivo acumulado al 1º. De Enero del 2007, tendremos lo siguiente:

<b>CARRERA SALARIAL.</b>			
<b>Año</b>	<b>Edad</b>	<b>Mensual</b>	<b>Anual</b>
0	31	\$22,400.00	\$268,800.00
1	32	\$23,296.00	\$279,552.00
2	33	\$24,227.84	\$290,734.08
3	34	\$25,196.95	\$302,363.44
4	35	\$26,204.83	\$314,457.98
5	36	\$27,253.03	\$327,036.30
6	37	\$28,343.15	\$340,117.75
7	38	\$29,476.87	\$353,722.46
8	39	\$30,655.95	\$367,871.36
9	40	\$31,882.18	\$382,586.22
10	41	\$33,157.47	\$397,889.66
11	42	\$34,483.77	\$413,805.25
12	43	\$35,863.12	\$430,357.46
13	44	\$37,297.65	\$447,571.76
14	45	\$38,789.55	\$465,474.63
15	46	\$40,341.13	\$484,093.61
16	47	\$41,954.78	\$503,457.36
17	48	\$43,632.97	\$523,595.65
18	49	\$45,378.29	\$544,539.48
19	50	\$47,193.42	\$566,321.06
20	51	\$49,081.16	\$588,973.90
21	52	\$51,044.40	\$612,532.86



22	53	\$53,086.18	\$637,034.17
23	54	\$55,209.63	\$662,515.54
24	55	\$57,418.01	\$689,016.16
25	56	\$59,714.73	\$716,576.81
26	57	\$62,103.32	\$745,239.88
27	58	\$64,587.46	\$775,049.47
28	59	\$67,170.95	\$806,051.45
29	60	\$69,857.79	\$838,293.51
30	61	\$72,652.10	\$871,825.25
31	62	\$75,558.19	\$906,698.26
32	63	\$78,580.52	\$942,966.19
33	64	\$81,723.74	\$980,684.84
34	65	\$84,992.69	\$1,019,912.23

$$NC \ddot{a}_{36:\overline{29}|} = (200)(12)(34) \ddot{a}_{65}^{(12)} {}_{29}E_{36}$$

$$NC \left[ \frac{N_{36} - N_{65}}{D_{36}} \right] = (200)(12)(34)(10) (D_{65} / D_{36})$$

$$NC (12.70616402) = 95,726.99878$$

$$NC = 7,533.902335$$

$$A.L._{2007} = (200)(12)(34) \ddot{a}_{65}^{(12)} - 7,533.902335 NC \ddot{a}_{37:\overline{28}|}$$

$$A.L._{2007} = (816,000) - 7,533.902335 \left[ \frac{N_{37} - N_{65}}{D_{37}} \right]$$

$$A.L._{2007} = \$ 721,439.2427$$

Si se realizara una valuación dos años después, tomando en cuenta las mismas hipótesis y los mismos datos del participante, se tendría:

$$NC \ddot{a}_{36:\overline{29}|} = (200)(12)(34) \ddot{a}_{65}^{(12)} {}_{29}E_{36}$$

$$NC \left[ \frac{N_{36} - N_{65}}{D_{36}} \right] = (200)(12)(34)(10) (D_{65} / D_{36})$$

$$NC (12.70616402) = 95, 726.99878$$

$$NC = 7, 533.902335$$

$$A.L._{2009} = (200)(12)(34) \ddot{a}_{65}^{(12)} - 7, 533.902335 NC \ddot{a}_{39:26}$$

$$A.L._{2009} = (816, 000) - 7, 533.902335 \left[ \frac{N_{39} - N_{65}}{D_{39}} \right]$$

$$A.L._{2009} = \$ 723, 991.1952$$

### 3.12.4.4. PORTABILIDAD DE BENEFICIOS EN EL ISSSTE

Se estima que el sistema anterior dejaba sin derechos de pensión alrededor del 50% de los trabajadores que laboraban cotizando al seguro social, los cuales eran, en proporción mayor, trabajadores de bajos ingresos y del sexo femenino. Implícito, está el que aquellos trabajadores que, antes del 1997, perdieron su trabajo y después no pudieron volver a trabajar o se incorporaron al sector público, perdieron el dinero de sus ahorros de retiro, hecho a través de todas aquellas aportaciones, que durante muchos años entregaron al IMSS. Ahora, con la modificación de Ley del SAR 97, ya no lo volverán a perder, pues está garantizado que las aportaciones que hayan hechos los trabajadores para su retiro, sin excepción, recibirán este dinero, fruto de sus ahorros, más las aportaciones patronales y las aportaciones del gobierno, en el momento de su jubilación. Sin embargo, este Sistema de Pensiones Mexicano (SAR/ 97) **no contempló bonos de reconocimiento** para los trabajadores que cotizaron al IMSS antes de julio de 1997 y que se encontraban activos en ese momento. Pero, a cambio, les preservó los derechos adquiridos al amparo de la ley anterior, pues al momento de pensionarse, cualesquiera de los trabajadores que ya habían cotizado antes de 1997, ahora, pueden elegir la pensión que más les convenga, entre la que alcancen con el saldo de su cuenta individual y la que les correspondería de acuerdo con el beneficio definido del sistema anterior.

En cuanto al ámbito laboral se puede resumir que la antigüedad y las cotizaciones de los trabajadores al sistema no tienen ni portabilidad, ni heredabilidad. Los sistemas de pensiones públicos no son portables entre sí, ni tampoco con el sistema de los trabajadores del sector privado con lo que no se resuelve una justa petición laboral. Al no existir portabilidad de beneficios, automáticamente, se da la no heredabilidad. Además, los montos involucrados en la alternativa de otorgar dicha portabilidad, darían una solución real al problema laboral de 2.5 millones de trabajadores del ISSSTE que, disgregando un poco del tema, contrasta con la otra solución laboral del IMSS para sus solamente 375 mil empleados sindicalizados, que es otro de los problemas de pensiones existente, siendo este último el que pone en jaque el servicio a más de 45 millones de derechohabientes. En adición a los problemas anteriores, puede agregarse que en el ISSSTE:

- No se da certidumbre al trabajador de que va a recibir su pensión y que
- Contienen transferencias entre diferentes grupos de trabajadores que no siempre son deseables.

Hoy, la problemática del ISSSTE es la más grave, pues guarda una situación muy similar a la del IMSS antes de la reforma de 1997, dado que arrastra un "**déficit actuarial y de flujo de caja insostenible**" dentro de un sistema de pensiones de beneficios definidos; subsidios cruzados hacia el fondo médico y de pensiones de los otros fondos (vivienda, préstamos personales, etc.) y, en donde,

los esfuerzos de mejoras administrativas han sido insuficientes. Su reforma es urgente y se tiene la siguiente estrategia que consiste en:

- **Dos Premisas fundamentales:** basadas en respetar las jubilaciones de los pensionados actualmente y respetar los derechos adquiridos de los trabajadores actuales a la fecha de la reforma; y,
- **Dos opciones generales:** Mantener el régimen de beneficios definidos actual o migrar a un sistema que busque una sana correspondencia de contribuciones y beneficios.

Las mismas autoridades han señalado que mantener el régimen de beneficios definidos actual no es una opción, dado que subir las cuotas bajo el régimen actual sólo es una solución temporal y no le resta presión a las finanzas públicas en el largo plazo. Además de que es abismal la diferencia de contribuciones, entre las que se cobran actualmente (9% del SBC ) y las que se deberían para llegar a un equilibrio a 75 años (44.5% del SBC).

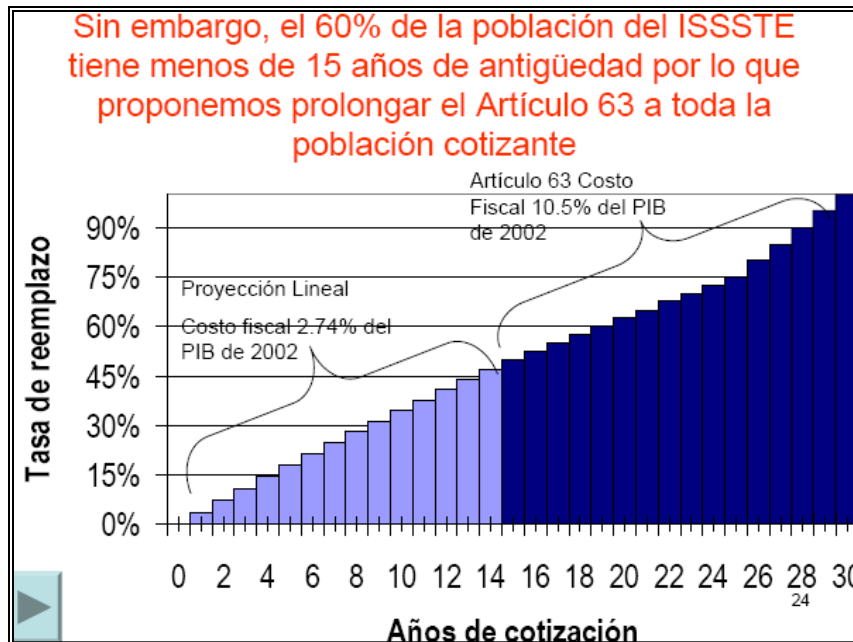
Por otra parte, bajar los beneficios es complicado. Por ejemplo para solucionar el problema vía la edad de jubilación habría que elevarla a cerca de 75 años; y, subir la edad de retiro a 65 años, se necesitaría aumentar las cuotas a 26.8% del SBC. De ahí que, según el punto de vista de Hacienda, la segunda opción de migrar a un sistema que busque una sana correspondencia de contribuciones y beneficios pareciera la más viable, por las siguientes razones:

- En un sistema de cuentas individuales las aportaciones están ligadas a los beneficios, ya que la pensión para cada trabajador sería, en la mayoría de los casos, igual a sus contribuciones más los intereses. Lo anterior, trae implícito el que el sistema está en equilibrio permanente y se elimina la trayectoria explosiva del déficit.
- Se salvaguardan los derechos de los trabajadores de menor ingreso a través de la Pensión Mínima Garantizada, cuando en caso de que las contribuciones durante la vida laboral no sean suficientes el estado aporta la diferencia para “*garantizar*” una pensión mínima digna.
- En caso de no caer en pensión mínima, el trabajador puede escoger su edad de retiro de acuerdo al tamaño de la pensión que desee.

Por consiguiente, la propuesta de reforma que ha venido a plantear la plena portabilidad de beneficios cuando un trabajador cambie de empleo, tiene un profundo objetivo social y **beneficia a los trabajadores mucho más allá de lo que el criterio jurídico y la expectativa de derechos pensionarios les pueden reconocer**. Para presentar con una mayor claridad las implicaciones jurídicas y financieras de este planteamiento, que implica que los trabajadores activos reciban un reconocimiento monetario de su antigüedad y migrar al nuevo sistema (Primera opción), tomaré dos de las diapositivas que se han presentado por las mismas autoridades hacendarias, basadas en los artículos 60, 63 y 86 de la Ley del ISSSTE. La primera de ellas nos muestra las expectativas de derechos para trabajadores que con 15 años cotizados puede jubilarse con el 50 % de su pensión cuando cumpla 55 años.



Esta espera para acreditar su antigüedad y recibir una pensión equivalente al 50% de su último salario cotizado es lo que la nueva reforma trata de modificar, proponiendo prolongar el Artículo 63 a toda la población cotizante, en el entendido de que toda la población del ISSSTE tiene menos de 15 años de antigüedad. Lo difícil en estas circunstancias es encontrar la mejor forma de representar los nuevos costos fiscales, los cuales casi siempre se encuentran referidos a los años en que se hicieron los cálculos.



En resumen, de aceptarse reconocer a los trabajadores sus derechos adquiridos de jubilación a la fecha de la reforma, a través de un bono de reconocimiento, esto se haría mediante la creación de una cuenta individual con un depósito inicial equivalente al valor presente neto de la pensión a la que tienen derecho al momento de la reforma, es decir: un trabajador con 15 años de cotización y 55 años de edad tendría 50% de la pensión de su último salario. (Art. 63). Cuando se jubilen, su pensión será igual al bono de reconocimiento más lo que hayan depositado durante el resto de sus años cotizantes (el trabajador y el Estado), y los intereses que se hayan generado, con lo que se daría solución a la primera opción de los trabajadores que están laborando.

### 3.12.4.5. CALCULO DEL BONO

Sin duda alguna es interesante conocer la forma cómo se realizaron los cálculos correspondientes al bono de reconocimiento. Para ello que mejor que utilizar dos diapositivas mostradas por las autoridades, durante la XVI Convención Nacional de Aseguradores, 11 y 12 de Septiembre del 2006.

## Calculo del bono

- Se descuenta el flujo esperado de la pensión durante la jubilación a la edad esperada de la jubilación. Luego, se descuenta hasta la fecha de la reforma.
- La edad de jubilación depende de lo que suceda primero entre años de cotización (30 años) y que el trabajador alcance los 55 años de edad.

- Técnicamente la formula del bono es

$$\text{Bono} = \frac{1}{(1+r)^{ETJ-ETR}} * \sum_{i=1}^{EV-ETJ} \frac{c * SBC}{(1+r)^i}$$

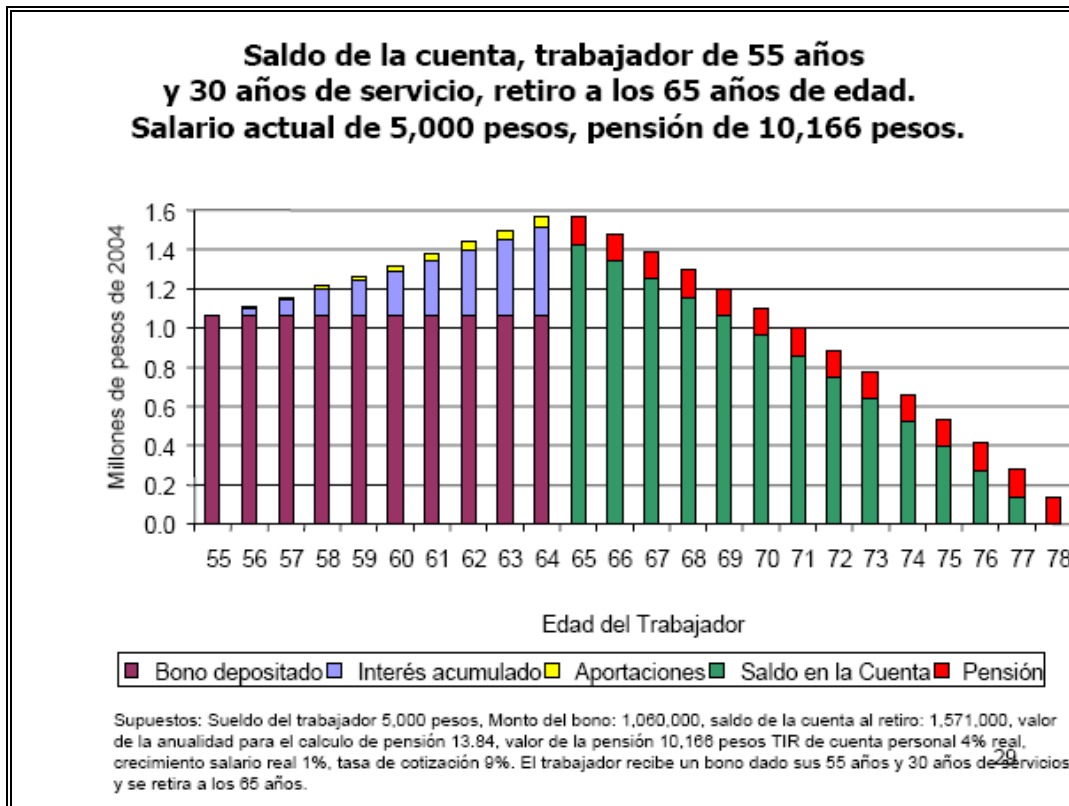
Donde

SBC=salario base de cotización; C= porcentaje según artículo 63; EV= esperanza de vida;  
 ETJ= edad del trabajador al momento del retiro; ETR= edad del trabajador al momento de la reforma

Los resultados obtenidos se concentraron en un multiplicador en términos del SBC, en donde los ejes son la edad del trabajador y los años de cotización. El resultado que se obtiene del cálculo nos entrega, pues, un bono de reconocimiento, por edad y años de cotización, en términos de “*número de veces el salario anual*”. Obvio que cada caso “*se cuece aparte*”, por lo que las autoridades hacendarias se han dado a la tarea de que se haga conciencia sobre los alcances individuales que pueda tener su aplicación. A continuación, se muestra el multiplicador y tres ejemplos de bono de reconocimiento y en donde se pueden apreciar el importe de tales bonificaciones para tres diferentes SBC y para trabajadores que: empezaron en este sexenio; trabajador promedio; y, una ejemplificación de los bonos más altos (**Ver anexo A-13**).

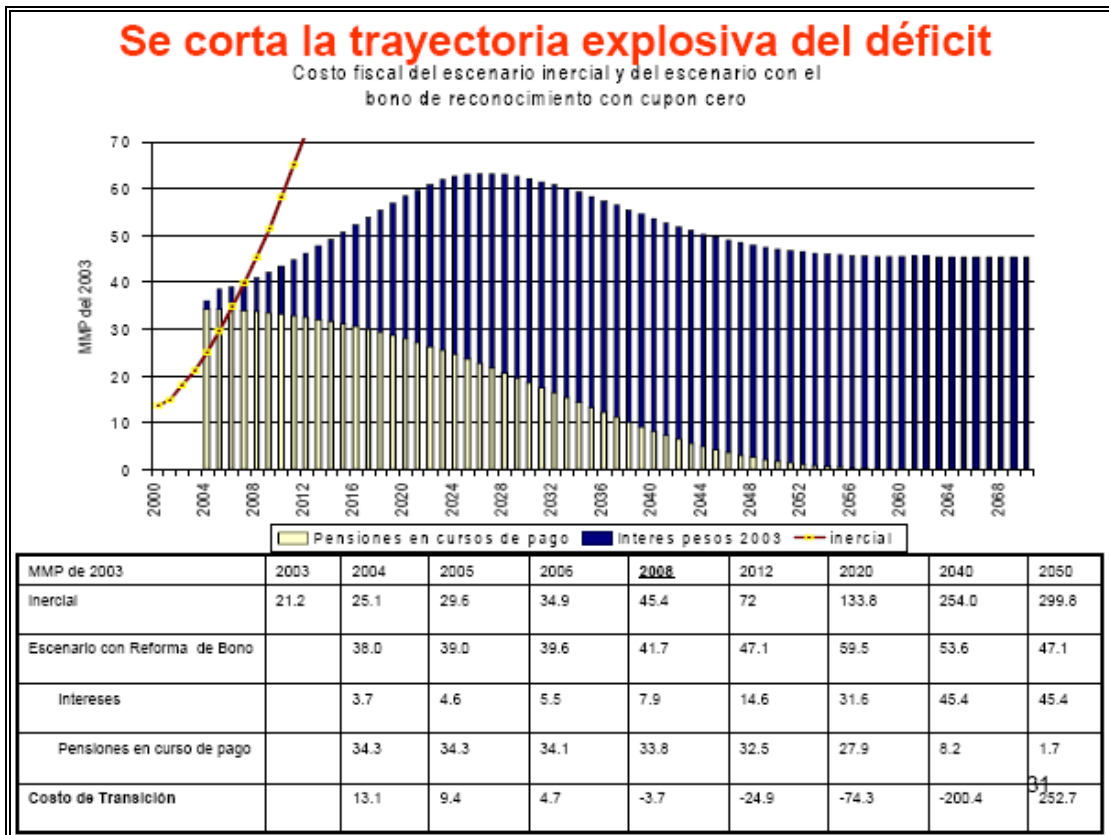
Tres ejemplos de Bono de Reconocimiento.							
	Edad	Tiempo de cotización	Bono en veces el SBC anual	Bono para SBC mensual \$3,000	Bono para SBC mensual \$4,000	Bono para SBC mensual \$5,000	Bono para SBC mensual \$13,500
Trabajador que comenzó este sexenio	41	3	1	40,500	54,000	67,500	182,250
Trabajador promedio	39	13	3.9	157,950	210,600	263,250	710,775
De los bonos más altos	46	30	18.6	753,300	1,004,400	1,255,500	3,389,850

Para la ejemplificación del periodo de acumulación y para la de retiro es muy significativa la siguiente diapositiva que se muestra:



Los resultados mostrados en la diapositiva anterior son extraordinarios y motivan del todo a cualquier trabajador que se encuentre en el rango del sueldo utilizado en el ejemplo, pues puede darse cuenta de lo favorable que es el impacto del bono, reconocido y depositado en su cuenta individual, desde el principio de la reforma e invertido a su favor, durante todo el periodo de acumulación. Vale repetir aquí, lo que ya se comentaba con anterioridad: *“La propuesta de reforma que ha venido a plantear la autoridad, sobre la plena portabilidad de beneficios cuando un trabajador cambie de empleo, tiene un profundo objetivo social y beneficia a los trabajadores mucho más allá que de lo que el criterio jurídico y la expectativa de derechos pensionarios les pueden reconocer”*.

Para ello se muestra en la siguiente diapositiva, el costo inercial versus el escenario de la Reforma con bono de reconocimiento, (constituido con la suma de los intereses y las pensiones en curso de pago) y cuya diferencia da como resultado el costo fiscal de la Transición.





### 3.12.4.6. SIMULACIÓN PARA ESCENARIO II

En este escenario se muestra lo que pasa actualmente sin la portabilidad de créditos de pensión. El cuadro que a continuación se presenta muestra el beneficio de pensión que obtiene el individuo B después de realizar una rotación de empleos igual que en el supuesto del escenario anterior (cambia de 10 veces de empleo), el beneficio es calculado como el 1 por ciento por cada año de servicio, por el salario final del individuo:

		<b>Individuo B</b>	<b>Cálculo del beneficio</b>
Salario Inicial		\$10,000	
Salario después de 1 año		\$12,000	\$120.00
Salario después de 2 años		\$14,000	\$140.00
Salario después de 4 años		\$18,000	\$360.00
Salario después de 6 años		\$20,000	\$400.00
Salario después de 9 años		\$22,000	\$660.00
Salario después de 12 años		\$25,000	\$750.00
Salario después de 15 años		\$30,000	\$900.00
Salario después de 20 años		\$40,000	\$2,000.00
Salario después de 30 años		\$50,000	\$5,000.00
Salario después de 40 años		\$60,000	\$6,000.00
<b>Total de beneficio</b>			<b>\$16,330.00</b>

Debido a que el individuo B realizó cambios de empleo durante su carrera laboral, su beneficio de pensión, con la carrera salarial presentada, al final de 40 años será de \$16,330.00, puesto que fue perdiendo beneficios de antigüedad al retirarse de cada compañía en la que laboró.

Tomando la información de la Encuesta Nacional de empleo del segundo trimestre del 2006, se estima que 20,743,951 empleados están afectados directamente por esta situación y otros 21,453,824 empleados están afectados indirectamente debido a que el sector en que laboran puede estar ofreciendo una pensión complementaria o no. En este sentido 13,300,039 empleados del sexo masculino están directamente implicados en esta situación de pérdida de créditos de servicio al cambiar de empleos. Para el caso de las mujeres están afectadas directamente 7,443,912 empleadas de los principales sectores que cuentan con un beneficio de pensión complementaria.

## RESULTADOS

De la simulación del modelo y teniendo en cuenta la información proporcionada por la Encuesta Nacional de Empleo al 2º. Trimestre del 2006 y el método de costeo actuarial descrito para la valoración de este tipo de plan, se obtuvieron resultados para un rango de edades de partícipes de entre 25 a 65 años y analizando la información se constata que para el escenario I, el 26.42 por ciento de la Población Económicamente Activa está compuesto por trabajadores industriales lo que augura un óptimo funcionamiento del modelo previsto puesto que debido al sector en que laboran, se presentan constantemente cambios de empleo durante la vida laboral de las personas que conforman este sector.

Los grupos de ocupación más importantes a considerar en este escenario fueron los trabajadores industriales, funcionarios y directivos (2.13 por ciento), oficinistas (9.06 por ciento), trabajadores de la educación (3.89 por ciento) y profesionales (7.66 por ciento) que en su conjunto suman el 49.16 por ciento de la PEA, que resultaría beneficiada con la implantación de un modelo de portabilidad de pensiones. Estos grupos de ocupación son los que están principalmente involucrados en las pérdidas de créditos de pensión puesto que son los individuos que en su mayoría cuentan con prestaciones laborales y muy probablemente estén cotizando para un sistema de pensión complementario, implementado por la empresa.

Un punto importante a mencionar, es que sin tomar en cuenta los demás grupos de ocupación indirectamente implicados, se está tratando de aproximadamente 20, 744,426 empleados que pueden mejorar sus beneficios de pensión al retiro, incrementando sus ingresos al retiro de forma importante, más aquellos que pudieran contar con planes de pensión complementarios en otros grupos de ocupación.

Elaborando un análisis más minucioso, se puede especificar que por sexo, corresponde a aproximadamente el 50 por ciento de la PEA en su totalidad, 13, 301,608 empleados de sexo masculino que se encuentran involucrados directamente en la problemática. Para el caso del sexo femenino se trata de un 47.71 por ciento que son aproximadamente 7, 442,702 mujeres afectadas directamente.

En dicho escenario, las mujeres presentan un índice de rotación al inicio de sus carreras laborales, más alto que el de los hombres (comparando mismas edades de incorporación laboral) y posteriormente una acumulación de beneficios menores puesto que abandonan o interrumpen sus carreras laborales por cargas familiares; y contando con una cuenta que suministre portabilidad el mayor grupo que podría beneficiarse con la propuesta es el de trabajadoras industriales y oficinistas que suman un total de 5, 216,231 mujeres.

En cuanto aspectos económicos se puede observar que los porcentajes más altos de remuneraciones económicas se encuentran de más de \$3,034.2 hasta \$4,551.3 (de 2 hasta 3 salarios mínimos), que representa un 24.14 por ciento de la población total, seguido de un 21.07 por ciento que va de 1 hasta dos salarios mínimos; y con un tercer lugar se encuentra la población que percibe ingresos de 3 hasta 5 salarios mínimos.

Separando a la población por nivel de ingresos, se puede nuevamente dividir por sector, quedando así un nuevo filtro el cuál representa aproximadamente 65.51 por ciento (27, 643,762 empleados) de la población total que resultaría beneficiada. Desde el punto de vista económico no se podría dar prioridad a menores o mayores niveles de ingreso, ni sectores en específico, puesto que la población en general, independientemente del status social sería beneficiada en sus ingresos.

Para un grupo muy pequeño de empleados, como lo son los que integran el sector de la construcción (3, 452,462), el 93.54 por ciento de ellos no cuenta con ninguna prestación y es un caso alarmante porque no cuentan con beneficios de Seguridad Social y mucho menos con beneficios de pensión complementarios al retiro y puesto que es este mismo grupo el que presenta un gran índice de rotación en empresas, es de suma importancia que cuenten primeramente con prestaciones como acceso a instituciones de salud y posteriormente, una pensión complementaria podría acrecentar sus beneficios en edad avanzada.

Otro sector muy importante a destacar, es el compuesto por trabajadores por cuenta propia, puesto que actualmente se encuentran económicamente activos 9, 606,068 y la mayoría de ellos independientemente de los ingresos que ahora perciben, en alguna etapa de su vida cotizaron para algún sistema de capitalización de pensión y en su mayoría no alcanzaron por alguna razón u otra, el beneficio de pensión prometido por el sistema; sin embargo, sus cotizaciones fueron realizadas, no obstante que en la actualidad no se encuentren disfrutando de esos beneficios, perdiendo así el derecho a recibir una pensión por parte del sector al que cotizaron, o incluso, posiblemente puedan llegar a cotizar nuevamente.

En lo que respecta a la Población Económicamente no Activa se trata de aproximadamente 17, 269,246 personas que económicamente no se encuentran activos, pero aproximadamente el 70 por ciento de ellos en algún momento de su vida cotizaron para un sistema de jubilación y actualmente no están disfrutando de esos beneficios prometidos.

Al hablar de este sector nos viene a la mente que la mayoría de personas que se encuentran en esta situación son del sexo femenino y es un acierto, puesto que 16, 957,014 se dedican a labores del hogar; sin embargo, aquí encontramos un punto muy importante, y es que la mayoría de ellas dejaron de laborar o decidieron tomarse un periodo de tiempo mientras se ocupaban de la familia y claro, sin tomar en cuenta que el sexo femenino es el que presenta mayor movilidad de trabajo e intermitencia entre ellos. Sin duda alguna esta situación las llevó a perder un largo tiempo de cotización para obtener una pensión y en el peor de los casos, nunca regresaron a cotizar para el mismo o distinto sistema, ocasionando así la pérdida total de cualquier beneficio de pensión.

Un aspecto importante a destacar es que dependiendo del sector de actividad del individuo, dependerán las futuros porcentajes de ganancias de créditos de pensión, puesto que podrá variar desde funcionarios y directivos, profesionales, oficinistas, que son los que presentan un menor índice de rotación, hasta trabajadores industriales los cuáles tienen mucho mayor índice de rotación y lo cuál provocará una oscilación del porcentaje de pérdidas/ganancias de los créditos de la pensión de entre el 25 y el 35 por ciento respectivamente, dependiendo del número de veces que cambien de empleo y dependiendo de las generosidades del plan.

Para el caso de funcionarios y directivos que son principalmente los que se encuentran concientes de dicha problemática y que en su mayoría, cuentan con un beneficio de pensión complementaria, que de no ser tomado seriamente en cuenta, 518,499 de ellos (con los ingresos mas altos), podrían perder hasta el 35% de sus ingresos al retiro, y en total 898,663 de ellos se encuentran en dicha situación y pudiendo mejorar sus beneficios a la jubilación. De igual forma se puede incluir

3, 821,840 oficinistas que también cuentan con una visión y planificación de su futuro, pero que sin embargo, siguen sufriendo pérdida en los beneficios de su pensión debido a la situación actual. Por otro lado, un tercer sector muy vulnerable y gravemente afectado es el compuesto por trabajadores industriales, que en su mayoría reciben pensiones de la Seguridad Social bajas y que sin saberlo, algunos de ellos, serían beneficiados si se otorgara portabilidad ente sectores público y privado. De este grupo se tienen contemplados a 11, 147,932 individuos que son el grupo primordialmente afectado y que sin depender del nivel de salario que perciban (puesto que se encuentran en un promedio de entre 2 y 3 salarios mínimos), un beneficio acrecentado o extra en su jubilación los ayudaría significativamente.

En el siguiente cuadro se expone el beneficio calculado para dos individuos con la misma edad y con la misma carrera salarial a lo largo de su vida laboral, la diferencia entre ellos, es que el individuo A permaneció en la misma empresa hasta recibir el beneficio de pensión, mientras que el individuo B realizó cambios de empleo obteniendo los mismos beneficios económicos en el momento, sin embargo al final, obteniendo un beneficio de pensión menor al individuo A:

	<b>Individuo A</b>	<b>Individuo B</b>	<b>Cálculo del beneficio</b>	<b>Cálculo del beneficio</b>
Salario Inicial	\$10,000	\$10,000		
Salario después de 1 año	\$12,000	\$12,000		\$120.00
Salario después de 2 años	\$14,000	\$14,000		\$140.00
Salario después de 4 años	\$18,000	\$18,000		\$360.00
Salario después de 6 años	\$20,000	\$20,000		\$400.00
Salario después de 9 años	\$22,000	\$22,000		\$660.00
Salario después de 12 años	\$25,000	\$25,000		\$750.00
Salario después de 15 años	\$30,000	\$30,000		\$900.00
Salario después de 20 años	\$40,000	\$40,000		\$2,000.00
Salario después de 30 años	\$50,000	\$50,000		\$5,000.00
Salario después de 40 años	\$60,000	\$60,000	\$24,000	\$6,000.00
<b>Total de beneficio</b>			<b>\$24,000</b>	<b>\$16,330</b>

También se comprueba que la variación experimentada en el aspecto económico de dos individuos con la misma carrera salarial durante su carrera laboral, se ve afectada dependiendo del escenario, puesto que para el individuo A que no realizó ningún cambio de empleo, su beneficio a la jubilación es mayor casi en un 32%, comparado con el individuo B, con los mismos salarios a lo largo de su vida, sin embargo, éste empleado realizó cambios de empleo, lo que condujo a una significativa reducción de su beneficio al retiro.

Considerando que la mayoría de profesionales y técnicos tienen un nivel de ingresos de más de 5 salarios mínimos, se concluye que este importante grupo con mayores ingresos podría aumentar de un 25 a un 35 por ciento su pensión complementaria, ya sea por haber cambiado de sector o por haber realizado demasiados cambios de empleo. Para el caso de los trabajadores de la educación, que se encuentran cotizando para el ISSSTE, 633,595 de ellos ganan más de 3 y hasta 5 salarios mínimos y muy probablemente si ya realizaron cambios de sector o van a realizarlo su pensión al retiro se vería seriamente afectado.

Un hecho totalmente ligado a esta problemática, es que mientras aumente el porcentaje de gente mayor y de personas que se acerquen a la edad del retiro, se requerirán más recursos y una adecuación de los mismos, una mejor infraestructura hospitalaria, mayor acceso a los servicios de salud, entre otros, aunado a que las dificultades que esto pueda implicar tendrán que ser resueltas sin provocar la alarma sobre el problema del Sistema de Pensiones, que parece más bien promovida por la conexión con los objetivos del capital financiero que con los Sistemas de Pensiones propiamente dichos.

Para el caso de la situación actual del ISSSTE, el modelo que implementaría portabilidad a los trabajadores que se encuentran cotizando para este sistema tiene como principales objetivos:

- Fomentar el ahorro voluntario
- Mejorar la rentabilidad y seguridad de los recursos
- Disminuir los costos de administración de las cuentas individuales

Para fortalecer el Sistema de Pensiones se requiere también impulsar los vehículos de ahorro voluntario, de forma que cualquier trabajador no sujeto a una relación laboral pueda acumular recursos para financiar una pensión que le permita un ingreso cuando se retire del mercado laboral. En este sentido, la creación de una Subcuenta específica, en la cual los trabajadores o sus patrones puedan efectuar aportaciones y cuyos recursos sólo puedan utilizarse hasta que el trabajador tenga derecho a una pensión o hasta la edad de retiro, pondría al alcance de los trabajadores un vehículo de ahorro seguro y rentable con fines de corto y mediano plazo.

En suma, de aceptarse reconocer a los trabajadores sus derechos adquiridos de jubilación a la fecha de la reforma, a través de un bono de reconocimiento, esto se haría mediante la creación de una cuenta individual con un depósito inicial equivalente al valor presente neto de la pensión a la que tienen derecho al momento de la reforma, es decir: un trabajador con 15 años de cotización y 55 años de edad tendría 50% de la pensión de su último salario. (Art. 63). Cuando se jubilen, su pensión será igual al bono de reconocimiento más lo que hayan depositado durante el resto de sus años cotizantes (el trabajador y el Estado), y los intereses que se hayan generado.

---

En cuanto al ámbito laboral se puede resumir que la antigüedad y las cotizaciones de los trabajadores al sistema no tienen ni portabilidad, ni heredabilidad. Los sistemas de pensiones públicos no son portables entre sí, ni tampoco con el sistema de los trabajadores del sector privado con lo que no se resuelve una justa petición laboral.

El punto anterior nos permite llegar a una situación medular en dicha problemática, y es que al no existir portabilidad de beneficios, automáticamente, se da la no heredabilidad. Además, los montos involucrados en la alternativa de otorgar dicha portabilidad, darían una solución real al problema laboral de 2.5 millones de trabajadores del ISSSTE que, disgregando un poco del tema, contrasta con la otra solución laboral del IMSS para sus solamente 375 mil empleados sindicalizados, que es otro de los problemas de pensiones existente, siendo este último el que pone en jaque el servicio a más de 45 millones de derechohabientes.

Si al contexto anterior decidimos adicionarle el monto de las pensiones en curso de pago, se llega a una deuda reconocida derivada de la reforma por un monto total de 1427 miles de millones de pesos del 2002, que vienen a representar el 23.19% del PIB de ese mismo año. De aceptarse esta primera opción para los trabajadores que están laborando se lograría parar la trayectoria explosiva del déficit del sistema de pensiones del ISSSTE.

De ahí que, según el punto de vista de Hacienda, la segunda opción de migrar a un sistema que busque una sana correspondencia de contribuciones y beneficios pareciera la más viable, por las siguientes razones:

- En un sistema de cuentas individuales las aportaciones están ligadas a los beneficios, ya que la pensión para cada trabajador sería, en la mayoría de los casos, igual a sus contribuciones más los intereses. Lo anterior, trae implícito el que el sistema está en equilibrio permanente y se elimina la trayectoria explosiva del déficit.
- Se salvaguardan los derechos de los trabajadores de menor ingreso a través de la Pensión Mínima Garantizada, cuando en caso de que las contribuciones durante la vida laboral no sean suficientes el estado aporta la diferencia para “*garantizar*” una pensión mínima digna.
- En caso de no caer en pensión mínima, el trabajador puede escoger su edad de retiro de acuerdo al tamaño de la pensión que desee.
- Con el nuevo sistema se establece un esquema que evitará contingencias fiscales en el futuro, al acumular desde hoy los recursos necesarios para las pensiones.
- El SAR tiene efectos positivos para el trabajador pues se le da la propiedad de los recursos, mejora la equidad del sistema y agrega un importante componente solidario.

Un sistema alternativo de pensiones tiene que llevar implícito un estándar de vida justo para la población anciana, una distribución justa del ingreso para los trabajadores activos y para la población, que haga posible un mercado de trabajo y unas finanzas públicas eficientes, y el logro de las tasas de crecimiento necesarias. Y tiene que ser aceptado por la población. Ha de ser justo, económicamente sostenible y políticamente posible.

## DISCUSIÓN

Los sistemas de pensiones de jubilación ya no deben ser un tabú, ni la cobertura de seguro, ni el alcance de los beneficios. Los pensionistas de mañana no deberán ser lo viejos empobrecidos por el pasado. En general, dichas personas pueden por tanto esperar razonablemente el aceptar un nivel menor de pensiones colectivamente aseguradas, porque también serán capaces en muchos casos de compensarlo por medio de una provisión propia. Aunque es difícil la puesta en práctica, parece que en muchos países crece la voluntad de recortar el nivel de beneficios costeados por los sistemas de pensiones del estado, y al mismo tiempo se da más espacio para la provisión del financiamiento totalmente individual. Tales reformas se llevan a cabo en la dirección correcta, incluso si se sigue considerando en muchos casos lo adecuado de su escala.

Los esquemas de financiamiento son vulnerables en mayor o menor intensidad a diversos factores macroeconómicos. El nivel y la calidad del empleo al igual que el nivel de los salarios afectan prácticamente por igual a cualquier sistema de pensiones, bien sea de beneficio definido o de contribución definida. Las fluctuaciones de las tasas de interés influyen de forma notoria en los resultados del sistema de contribución definida y, en menor medida, en los de beneficio definido. Los aspectos demográficos afectan cualquier modalidad de beneficio definido.

El desarrollo de un sistema de pensiones afecta de manera crucial variables macroeconómicas importantes para la estabilidad de cualquier país. Su desempeño afecta el déficit fiscal, la deuda pública, la redistribución del bienestar intra e intergeneracionalmente, la productividad de los factores y el mercado de capitales, entre otros. Los diferentes sistemas de pensiones resultantes de las reformas hechas en distintas partes del mundo han respondido a las características de cada país, en especial a sus niveles de ingreso y su situación fiscal.

El presente trabajo ilustró sobre los elementos fundamentales a nivel macroeconómico, que deben tenerse en cuenta en el diseño o ajuste de cualquier sistema de pensiones. Se puede concluir que las fallas de diseño y/o la falta de ajustes oportunos a nivel financiero ocasionan efectos nocivos en la redistribución del bienestar al interior de una generación o entre varias generaciones.

El envejecimiento, como ya es bien sabido por todos, tiene consecuencias muy relevantes para los sistemas de pensiones. Puede deberse a un descenso en el número de nacimientos o a una prolongación de la duración de la vida y cada desarrollo tendrá efectos distintos en uno u otro tipo de esquemas de pensión.

Aunque ambos tipos de envejecimiento de la población afectan negativamente a las pensiones de reparto, las pensiones de capitalización se ven afectadas solamente por el segundo tipo de envejecimiento. Proveer para la jubilación no es un asunto trivial ni barato. En términos muy generales, puede asegurarse que, como mínimo, una cuarta parte de los ingresos personales debería dedicarse anualmente a financiar la jubilación de un individuo representativo. Que esto se realice a través de un sistema público o privado, de reparto o de capitalización, dependerá de cada fase de la economía o de las preferencias personales y colectivas, pero es, en buena medida, irrelevante, siempre que las reglas técnicas de la provisión necesaria estén bien establecidas. En un sistema público de



reparto, por ejemplo, las pensiones no deben depender en absoluto de las cotizaciones efectivamente pagadas, sino de la edad de jubilación, los años de cotización y la base reguladora. Ello impide una estimación realista de sus méritos, en el plano financiero, frente a la capitalización.

El envejecimiento debido a una caída de la fecundidad afecta únicamente a las pensiones de reparto, ya que la capitalización no se ve afectada en absoluto por individuos que no han nacido. Si la caída de la fecundidad es estructural, tarde o temprano se producirá un exceso de gastos sobre ingresos y cualquier fondo de reserva con función estabilizadora será insuficiente para afrontar la creciente insuficiencia financiera del sistema. La provisión al completo de tales perspectivas requeriría un fondo de reserva equivalente al PIB.

El principal reto en esta materia radica en el futuro encaje entre las pensiones públicas y las privadas ya que las perspectivas financieras del sistema actual serán malas mientras las perspectivas demográficas lo sean o no cambien radicalmente sus fórmulas de pensiones y cotizaciones mientras que el sistema de capitalización es meramente complementario de la Seguridad Social y no proporciona suficiente elección para los individuos en presencia de los nuevos desarrollos financieros, económicos y demográficos.

Conviene repetir que las pensiones no son gratuitas. También habría que añadir que no son baratas, cuando se trata de que ayuden a la población a mantener su nivel de vida después del abandono de la actividad laboral. Cuando el envejecimiento agregado o individual es una tendencia ineludible, la única acción que mantiene esa capacidad de las pensiones inmune a eventualidades financieras o presupuestarias es el alargamiento de la actividad productiva de manera coherente con la progresiva ampliación de la duración de la vida. Por otra parte, frente a una prospectiva demográfica convencional, las reformas convencionales más o menos intensas y la capitalización generalizada pueden bastar, pero frente a una prospectiva del tipo “*gran vejez*”, habría que buscar fórmulas innovadoras de aseguramiento desplazando el aseguramiento público desde los actuales 65 años hasta mucho más tarde y haciendo intervenir el aseguramiento privado mucho antes.

Los antagonismos que genera la caída de la cobertura de los sistemas contributivos en edades activas han generado preocupación por el lado de las políticas públicas debido a que estos trabajadores no sólo pierden protección para los beneficios de invalidez y sobrevivencia, sino que potencialmente no lograrían la cobertura de los beneficios de vejez.

Las políticas destinadas a ampliar la cobertura en los sistemas contributivos, en particular a aquellos trabajadores que se desempeñan en el mercado laboral informal, se realizan con el objetivo de alentar ahorros previsionales presentes para evitar el costo fiscal futuro que implica dar protección de carácter no contributivo a los trabajadores que llegan a edad avanzada. Sin embargo, una característica importante de los programas de Seguridad Social es que los mismos se brindan como una “*canasta de beneficios*”, es decir, la formalización de los trabajadores y su contribución a la Seguridad Social implica la cobertura de numerosos riesgos sociales. Esto no sólo incluye invalidez, vejez y sobrevivencia, sino también salud, riesgos ocupacionales, y asignaciones familiares. De esta forma, la formalización de los trabajadores implica un costo que va más allá del beneficio de los ahorros por prestaciones de pensiones durante la vejez.

El aporte especializado de actuarios y estadísticos en el análisis técnico de los sistemas de pensiones basados en esquemas de reparto con beneficios definidos es un elemento esencial para garantizar el conocimiento del estado financiero y actuarial de los sistemas. Este aporte técnico identifica las restricciones que podrían presentar los sistemas y las alternativas para garantizar el nivel de protección social definido como objeto de los mismos. Las reformas desde esquemas de reparto a

esquemas de capitalización pareciera que “*eliminaron*” la necesidad de contar con el aporte técnico profesional de actuarios estadísticos. La variable de ajuste de los sistemas ahora son los beneficios, que se ajustan en forma automática de acuerdo a los ahorros acumulados en la cuenta de capitalización individual y a variables sociodemográficas como el sexo y el número de dependientes al momento de retiro. ¿Ha quedado el aporte técnico de actuarios y estadísticos reducido al campo profesional de otros programas públicos de la seguridad social o simplemente al campo de las instituciones y compañías de seguro y retiro? Creo que la presencia de estos nuevos pasivos contingentes asociados a los programas de pensiones mínimas, de beneficios universales o programas no contributivos hace reflexionar sobre la importancia del necesario aporte de estudios actuariales y estadísticos para indagar sobre las consecuencias fiscales de estos pasivos. Asimismo, dado que la variable de ajuste son los beneficios, y no, entre otros factores, las contribuciones como en el pasado, una pregunta relevante de política pública en materia de protección social es si las contribuciones definidas son suficientes para garantizar un nivel mínimo de bienestar. Por ejemplo, en Chile, luego de 20 años de la reforma previsional, prácticamente no han habido estudios referidos a si el 10% de contribución personal es realmente adecuado. Por ejemplo, surge la pregunta si el número importante de trabajadores optando por el retiro anticipado en este país es consecuencia de un ahorro forzoso exagerado o de una miopía al tomar decisiones en cuanto a beneficios previsionales al término de la vida laboral. Probablemente no es por un ahorro forzoso superior al óptimo, sino que hay otros factores que están influyendo en esta conducta de los trabajadores acerca de la edad de retiro que tienen que ver, entre otros factores, con el alto desempleo y la imposibilidad de reinsertarse laboralmente una vez que quedan cesantes.

En definitiva es necesario destacar que las incompatibilidades fiscales de los sistemas previsionales requieren necesariamente el desarrollo de instrumentos que identifiquen y cuantifiquen oportunamente la totalidad de las obligaciones fiscales, ya sean en su dimensión “*explícita*” o “*implícita*”, como en la dimensión “*no contingentes*” o “*contingentes*”. De esta manera se podrá garantizar un horizonte de estabilidad fiscal que permita el adecuado desarrollo e implementación de políticas económicas y sociales, como así también una eficiente protección social.

Tras haber señalado los principales problemas que amenazan a los sistemas de Seguridad Social en Europa en el capítulo 2, debo destacar las vías de solución que varios países europeos han seguido para hacer frente a tales desafíos. Principios como la libertad de circulación (de trabajadores, personas, bienes, servicios y capital) y la libre competencia se invocan cada vez más para ser aplicados en el ámbito de la Seguridad Social. El peligro que existe es que, ante la ausencia de una política explícita de Seguridad Social europea, los estados conservan un papel soberano para modelar sus sistemas de Seguridad Social conforme a sus propias preferencias, si bien, de hecho, los estados se verán muy limitados a causa de los principios de integración económica europea. La inexistencia de una política explícita de Seguridad Social constituye, en sí misma, una clase de política... pero ciertamente no la mejor. Hoy día Europa necesita reflexionar en profundidad sobre las posibles opciones para el futuro y en esta reflexión dar el lugar que se merece a la protección social, ni por encima ni por debajo del desarrollo económico. Ambos deben caminar a la par.

Para el caso de América Latina los principales avances de los procesos de reforma estructural de los sistemas de pensiones son:

- La unificación de los sistemas de pensiones
- La estandarización de las condiciones de acceso a los beneficios previsionales

- El aumento de las edades de retiro acorde a la transición demográfica y al incremento de la esperanza de vida;
- El desarrollo y profundización del mercado financiero, de capitales y valores a través de la inversión de los fondos de pensiones;
- El fortalecimiento y creación de una nueva institucionalidad pública reguladora y fiscalizadora del sistema de pensiones;
- El establecimiento de una relación más directa entre las cotizaciones de los asegurados y el financiamiento de sus beneficios previsionales, y
- La sostenibilidad financiera de los sistemas de pensiones se ha convertido en el centro del debate, éste ha excedido las fronteras del diseño de las políticas sociales y crea nuevos desafíos institucionales.

Las reformas, debido a factores demográficos como el envejecimiento o económicos como la generación de ahorro interno, son convenientes si su orientación satisface las expectativas de la sociedad en un marco de responsabilidad libertad, es decir en un ambiente democrático. Dicha orientación, o más correctamente, re-orientación, de la reforma a la Seguridad Social, debe sustentarse en estudios técnico actuariales y en un análisis de las necesidades de los diferentes actores. Los niveles adecuados de beneficios deben reconocer que “*pensión digna*” tiene diferentes significados en diferentes niveles, culturales y económicos. En este sentido, una reforma fundada en los supuestos aquí establecidos y dirigida hacia la consolidación de un sistema de tres pilares como el que aquí señalado permitiría, entre otros beneficios, los siguientes:

- Otorgar diferentes tipos de pensiones que en su conjunto producen pensiones dignas.
- Dotar de libertad a los patronos para complementar los beneficios básicos de la seguridad social.
- Abatir los costos del nuevo sistema.
- Mejorar las condiciones de competencia entre instituciones financieras para el abatimiento de los costos y sin sacrificar los beneficios de los trabajadores.
- Fortalecer y ampliar los mercados financieros.
- Facilitar la integración al sistema de los actores del llamado sector informal.

Un sistema alternativo de pensiones tiene que llevar implícito un estándar de vida justo para la población anciana, una distribución justa del ingreso para los trabajadores activos y para la población, que haga posible un mercado de trabajo y unas finanzas públicas eficientes, y el logro de las tasas de crecimiento necesarias. Y tiene que ser aceptado por la población. Ha de ser justo, económicamente sostenible y políticamente posible. Parece difícil que el mercado por si mismo pueda alcanzar estos objetivos.

Para el modelo propuesto con anterioridad se tienen algunas desventajas como son que los beneficios pagados por los planes Multiemployer son financiados por empleadores a través de las contribuciones especificadas en los contratos de negociación colectiva. Sin embargo este tipo de planes pueden estar insuficientemente financiados por distintas razones, por ejemplo, una falta de fondeo podría ser resultado de los descuentos otorgados sobre niveles mas bajos del promedio y esto ocasionaría que aumentara el valor presente de las futuras obligaciones o disminuyera el valor de sus beneficios. Otro factor es que si los fondos participantes tienen diferentes niveles de contribución, el fondo principal puede tener pérdidas o ganancias, dependiendo del porcentaje relativo de las contribuciones en otros fondos.

Cualquier tipo de reformas de las pensiones que se realicen deben permitir a los pensionistas el mantenimiento de un estándar de vida decente después de su jubilación. Sobre este objetivo se debe establecer que el gobierno asegure que los ancianos no estén expuestos al riesgo de la pobreza y puedan gozar de un estándar de vida decente; que compartan el bienestar económico de su país y puedan, en consecuencia, participar en la vida pública, social y cultural. Es necesario asegurar el ingreso suficiente no solamente para satisfacer las necesidades fundamentales de los pensionistas sino también para permitir su integración real en la sociedad. Incluso las pensiones mínimas deben permitir un nivel digno, tanto cuantitativamente (posibilitar un estándar de vida adecuado) como cualitativamente (en el sentido de evitar todo estigma de “*vejez y pobreza*”).

La idea de que la producción es un compromiso social, los cambios muy amplios y significativos experimentados en las últimas décadas en el contorno económico y social, las transformaciones y el deterioro del mercado de trabajo, y los cambios en la naturaleza de las relaciones personales y familiares, llevan a la convicción de que en el inicio del siglo XXI es necesario contemplar nuevos sistemas de soporte del bienestar de los ciudadanos y por tanto del sistema de pensiones, no relacionándolo tan estrechamente con el mercado de trabajo, sino con unos criterios más generales. Con el fin de considerar este tipo de circunstancias, el concepto de estado de bienestar y por consiguiente el de pensiones debería transformarse desde el concepto actual, basado en el trabajo y en el empleo hacia un concepto basado en la ciudadanía y en la residencia. Ninguna de las reformas ha enfocado, ni de lejos, el desafío real de este siglo veintiuno: la tendencia actual, a nivel mundial, de introducir reformas que hacen menos estable el mercado de trabajo y, como consecuencia, la erosión de las bases contributivas de las pensiones tradicionales. Los sistemas de pensiones en el siglo veintiuno necesitarán, en todo el mundo, una reformulación, seria y bastante radical, de la redistribución del ingreso y de los derechos de los ciudadanos, en lugar de una actitud estrecha y fragmentada.

Debe ser evaluada la cuestión de la función social y la función distributiva de las pensiones: ¿sería más conveniente conceder una cantidad fija como una pensión mínima para las pensiones individuales y universales (como una suerte de reconocimiento de la función distributiva), y asociar las contribuciones sociales con la función aseguradora, o la solidaridad social ha de quedar incorporada al sistema de pensiones? Pero esto puede erosionar el primer pilar y convertir las pensiones mínimas en miserables. Además, es difícil separar ambas funciones: cuando una mujer tiene hijos, ¿está realizando una función social o productiva?. Además, el principio del seguro ¿puede cubrir adecuadamente el principio de solidaridad? Aquí hay que mencionar que se puede distinguir entre el seguro basado en el mercado (operando en base a la rentabilidad) y un seguro social, que puede incluir la solidaridad, siendo este segundo por el que se debe optar.

Un aspecto muy importante a destacar es que los cálculos actuariales sobre las jubilaciones se hicieron tomando como base la esperanza de vida de alrededor de los 60 años. En la actualidad, como hemos comentado, ésta se ha elevado en 15 años más, lo que ha llevado a que esos cálculos hayan

sido rebasados por la realidad. Al hacerse modificaciones en 1997 al IMSS, se dejó fuera al ISSSTE, que atiende parte de los trabajadores del sector público, por lo que su fondo de pensiones continúa operando como un sistema de reparto, donde las aportaciones de los trabajadores en activo pagan las pensiones.

El ISSSTE requiere de una reforma cuando menos con los mismos alcances de la del IMSS, a través de cuentas individuales y con pensión mínima garantizada, ya que su actual sistema, que funciona bajo el esquema de reparto, las pensiones se financian con las aportaciones de los trabajadores activos y recursos federales. Dentro de la aportación tripartita, el IMSS recibe la parte correspondiente del gobierno para la atención de los trabajadores en activo, pero no para la atención de los trabajadores pensionados.

La insuficiente recaudación también es derivada a la vez de la escasa generación de empleo en el país. El empleo formal prácticamente no ha tenido variación alguna en los últimos 5 años (alrededor del 3%), mientras que la población continúa creciendo. Por otro lado, el número de pensionados ha aumentado, así como su relación por cada trabajador en activo.

En el Presupuesto de Egresos, se contemplan 2,200 millones de pesos destinados a el apoyo para el retiro de los mayores de 70 años, programa fuera de los tradicionales. En buena medida el problema podría reducirse si la ley permitiese la portabilidad entre sistemas de pensiones, es decir que los ahorros de un sistema se puedan trasladar a otro, permitiendo una mayor movilidad laboral y generando mayores recursos.

Uno de los retos más importantes en nuestro país es atender los problemas financieros derivados de las pensiones que ponen en riesgo a nuestro país en virtud de que el déficit crece día con día. Por tanto, es urgente emprender acciones desde el ámbito de nuestra competencia, con responsabilidad y en beneficio de todos. La reforma integral a la Ley del ISSSTE significaría combatir los problemas financieros que lo aquejan y al mismo tiempo sería dar un primer gran paso para la creación de un Sistema Nacional de Pensiones en beneficio de todos los trabajadores y de nuestro país. Por todo ello, es importante crear conciencia de la importancia de estas reformas para que podamos lograr acuerdos anteponiendo los intereses de todos los mexicanos. No hacer nada en esta materia significaría atentar contra nuestras instituciones, contra los derechos de los trabajadores actuales y futuros, contra nuestras finanzas públicas, contra nuestro propio país.

Reformar los sistemas de pensiones públicos es una necesidad histórica que debe enfocarse a crear un Sistema Nacional de Pensiones que:

- De viabilidad financiera de largo plazo al reestablecer la correspondencia entre contribuciones y beneficios.
- Ofrezca certidumbre y seguridad jurídica que los trabajadores van a recibir su pensión.
- Otorgue portabilidad y heredabilidad de derechos pensionarios a los trabajadores para atender un reclamo justo.

Y finalmente, en el caso de los elementos para integrar una propuesta alternativa, algunas de las opciones podrían incluir medidas como las siguientes:

- Reformar el sistema manteniendo un pilar básico, colectivo y redistributivo, bajo el sistema de reparto, que garantice un mínimo a las pensiones de los trabajadores afiliados.
- Establecer mecanismos complementarios de los que deriven montos adicionales a la pensión mínima, en función de las aportaciones extra que realicen los trabajadores, los tiempos de cotización y los rendimientos que se tengan de la inversión de los fondos.
- Aumentar los controles sobre las condiciones de retiro, de tal forma que se regulen las “promociones” de último momento para incrementar los montos de las pensiones y demás acciones irregulares.
- Incentivar la continuidad laboral para prolongar la vida activa y retrasar el inicio de la jubilación.
- Que aquellas pensiones cuyos montos excedan la pensión promedio (en un cierto porcentaje), regresen en carácter de cuota solidaria un porcentaje de la pensión original al fondo de reparto, para el financiamiento de las pensiones en curso de pago.

El ex-secretario de Hacienda, Francisco Gil Díaz, afirmó que la presión fiscal de los distintos esquemas pensionarios públicos federales y estatales registran un déficit de 116 por ciento del PIB, y subrayó que los sistemas públicos de pensiones no le dan certidumbre al trabajador respecto de la obtención de su pensión, no son heredables y generan transferencias de recursos entre diferentes grupos de trabajadores. Esto, puntualizó, perjudica a los trabajadores de menores ingresos y a las mujeres, que son los grupos de mayor intermitencia laboral. La falta de integración de los regímenes pensionarios públicos, reconoció, provoca que gran número de trabajadores pierdan sus aportaciones cuando no se alcanzan los mínimos de cotización. Por consiguiente, se puede decir que los principales problemas de los sistemas públicos de pensiones se dan dentro de dos ámbitos: el laboral y el financiero.

Al mecanismo utilizado por el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE), permite la Portabilidad de los beneficios y la aceptación del Reconocimiento del Bono que le es implícito, con lo que se daría solución al problema financiero del ISSSTE y, por lo tanto, se daría certidumbre a los trabajadores de recibir su pensión.

Durante la primera Convención Nacional Hacendaria, en la Tercera de las Conclusiones de la Mesa III, Comisión Técnica de Pasivos Contingentes, se documentó que: “. . . En materia de pensiones el diagnóstico obtenido para los distintos sistemas de pensiones públicos apunta a una dirección inequívoca: La creación de un Sistema Nacional de Pensiones (SNP) en base a cuentas individuales y con una pensión mínima garantizada (PMG)” y añadía:

“. . . El nuevo Sistema Nacional de Pensiones debe diseñarse de tal forma que:

- Permita la plena portabilidad cuando un trabajador cambie de empleo.
- Otorgue plena certeza jurídica al trabajador de que los recursos son de su propiedad.

- Sea financieramente auto sustentable y
- La transición al nuevo sistema debe respetar los derechos laborales de los trabajadores”.

Con la migración a un sistema de ahorro para el retiro, con cuentas individuales no significa la privatización de la administración sino que solo se estaría modificando el mecanismo de financiamiento para las pensiones. También, en esta transición a cuentas individuales, hay que considerar los tres tipos de trabajadores que ya mencionábamos al inicio de este documento, a saber:

- Trabajadores que ya están jubilados y que no observan ningún cambio.
- Trabajadores que ingresan después de la reforma y que se incorporan al sistema de cuentas individuales adquiriendo portabilidad y
- Trabajadores que están laborando y quienes tienen dos opciones:
  - Se les reconocen los derechos pensionarios
  - Se mantienen en el régimen actual con modificaciones graduales.

Sin duda alguna es importante enfatizar que la Portabilidad de los beneficios y la aceptación del reconocimiento del bono que le es implícito, darían solución al problema financiero del ISSSTE y, por lo tanto, se daría certidumbre a los trabajadores de recibir su pensión. Con ello se estaría modernizando también el régimen laboral del Instituto, y sobre todo, se estarían transparentando los pasivos del ISSSTE con sus derechohabientes.

Sin embargo, es importante reconocer que ese sería el costo mínimo como propuesta antes de la negociación con los sindicatos, pues como decía el LIC. Benjamín González Roaro, hace unos meses, en una entrevista en León, Gto: “Como ustedes saben, hemos estado trabajando desde el inicio de esta administración en dar a conocer la problemática que tiene nuestra institución para poder financiar las pensiones y los servicios de salud. Estamos en este momento totalmente desfinanciados en ambos rubros y para que podamos darle sustentabilidad y sobre todo una estabilidad y vigencia a largo plazo a nuestro Instituto, necesitamos llevar a cabo una reforma que actualice las condiciones de financiamiento y las condiciones bajo las cuales se otorgan las pensiones. Hemos estado platicando con sindicatos y con legisladores para darles a conocer esta problemática. Tenemos que llevar este proceso de negociación no solamente con los partidos políticos, sino también con los sindicatos, que en nuestro caso son 220 sindicatos con quienes tenemos que hablar. Y estamos en ese proceso”.

Pese a la insuficiente consistencia y comparabilidad de los datos acerca de la cobertura de los sistemas de pensiones, resulta evidente que ella está fuertemente determinada por factores de estructura económica y que los sistemas contributivos enfrentan serios obstáculos para incluir a importantes segmentos de la población.

Lo expuesto conduce a afirmar que para proteger a toda la población se necesitará una adecuada combinación de regimenes contributivos y no contributivos (es decir, de elementos de seguros sociales y de Seguridad Social). Dado el costo en recursos públicos que tienen los sistemas no contributivos su ampliación debe ser gradual y estar focalizada en los grupos pobres sin capacidad de ahorro. Asimismo, sus beneficios deben ser cuidadosamente establecidos para no crear incentivos inadecuados que redunden en el deterioro de los regimenes contributivos y/o del ahorro para la vejez. Además, los regimenes no contributivos aparecen como la principal opción para expandir la cobertura

de las mujeres, cuya desfavorable inserción laboral reduce sus posibilidades de beneficiarse de sistemas basados en relaciones laborales formales.

En suma, para hacer frente al desafío de dar cobertura universal a la población se requiere una combinación de seguros sociales, instituciones de Seguridad Social y solidaridad en el financiamiento de una parte de los beneficios. Un sistema mixto, que incluya componentes privados y públicos (contributivos y no contributivos), con beneficios financiados sobre la base de ahorro y de fondos solidarios y tributarios, resulta superior a otros que no toman en cuenta la naturaleza de los mercados de trabajo de la región.

## **FUTUROS PASOS A DAR**

Para justificar las transferencias intergeneracionales que financian las pensiones actuales, es necesario aclarar de qué forma afectará el proceso de envejecimiento a las transferencias futuras. Existen múltiples razones para ello. No obstante, la más importante es que, si las futuras pensiones van a ser significativamente más bajas como resultado del envejecimiento, la población activa necesitará mucho tiempo para hacer ajustes personales de cara a estos cambios. Los planes privados de pensiones que compensen las decrecientes pensiones públicas requerirán ahorrar de forma continuada durante decenios hasta llegar a convertirse en un complemento significativo de las pensiones públicas. La generosidad de las pensiones bajo el régimen pasado, hace que muchos individuos no tengan en demasiada consideración el ahorro privado para cubrir su jubilación. En vista de la tendencia de envejecimiento mostrada en este análisis, no puede excluirse que el gobierno tenga que reducir las prestaciones de las pensiones para que le salgan las cuentas.

La pregunta ahora podría ser: ¿Es factible combinar los dos tipos de esquemas de pensiones? La respuesta es afirmativa y por supuesto ello sería un esquema nuevo de pensión. En la práctica, el análisis demográfico o los análisis de ese estilo son los que pueden arrojar información para decidir sobre la selección o adopción de un esquema de beneficio definido o de contribución definida o una combinación, pero de cualquier forma lo importante es que el horizonte de manejo de esquemas y otorgamiento de pensiones se puede abrir para satisfacer mejor las necesidades. Como ejemplo se cita que, habiendo cotizado 30 años en el anterior sistema y en el nuevo sobre una base de 10 salarios mínimos, el sistema basado en la ley del 73 proporciona una tasa de reemplazo o de sustitución del sueldo equivalente al 60% aproximadamente de su último salario. Por el contrario, con las mismas características en el nuevo esquema (Ley del 97) la misma tasa de reemplazo o sustitución es de aproximadamente el 30% del último salario; escasamente la mitad de pensión.

Finalmente, el trabajador mismo debe estar conciente de que su vejez requerirá de recursos para poder mantener el nivel de vida que alcanzó en su etapa económicamente activa y como resultado de su trabajo; debe estar conciente que su vejez es resultado de un proceso natural del que nadie tiene la culpa pero que todos estamos involucrados en evitar la indigencia en la última etapa de la vida como resultado de la solidaridad. Por esto debe estimularse al trabajador mismo a que ahorre para contar, en forma adicional a la pensión de la Seguridad Social y a la pensión complementaria de su empleador o empleadores, con otro complemento derivado de su ahorro personal. Sólo con la conciencia clara de nuestras propias responsabilidades ante los cambios y las nuevas formas de organización social podremos fomentar una verdadera cultura del ahorro.



Los sistemas pensionarios (por vejez especialmente), tienen como característica la constitución de ahorros importantes a largo plazo. Esto es atractivo desde muchos puntos de vista:

1. Los fondos para pensiones crecen en forma importante en el tiempo.
2. Son recursos de largo plazo.
3. Son recursos estables.

Por ello coadyuvan a la generación de ahorro interno en los países. Adicionalmente, por ser recursos de “*largo plazo*” pueden tener usos alternativos en el tiempo como financiamiento de programas de vivienda de interés social o, como ha sido sugerido, puede destinarse a la inversión productiva, entendiéndose esto fundamentalmente como la inversión en acciones de empresas que coticen en un mercado, o como elementos de fortalecimiento de mercados intermedios.

Todo esto puede sonar ambicioso, pero los regimenes de Seguridad Social en todo el mundo están ante serios desafíos políticos. Una gran parte de estos desafíos tienen sus raíces en problemas de gestión, por ejemplo, la incapacidad de demostrar que la Seguridad Social todavía es factible en el futuro previsible. Para poder mantener sistemas viables de protección social desde el punto de vista financiero, fiscal y económico, y en consecuencia políticamente aceptables, se necesita un equipo con calificaciones más exhaustivas. Va siendo hora de que formemos a las futuras generaciones de expertos cuantitativos en Seguridad Social, ayudándoles a ser mas efectivos y eficientes, más instruidos en la práctica internacional, bien relacionados, con acceso a adecuados procedimientos metodológicos estándar, y todo esto sin tener que reinventar ruedas que ya han sido inventadas antes por sus predecesores o por colegas de otros países. Si, esto podría ser ambicioso, pero con certeza no es más ambicioso que la responsabilidad que todos nosotros tenemos: contribuir a tener una Seguridad Social digna y financieramente sustentable.

El Sistema Público de Pensiones requiere de una reforma de fondo. Su estructura actual es inequitativa e injusta para la sociedad mexicana. La deuda implícita acumulada por este sistema rebasa el cien por ciento del PIB y se ha convertido en una pesada carga que cada día hará más difícil que el gobierno en todos sus niveles pueda cumplir con sus obligaciones ante la sociedad: educación, seguridad, salud, creación de infraestructura y cuidado del medio ambiente.

El Sistema Nacional de Pensiones a base de cuentas individuales con pensión mínima garantizada es sólo una solución parcial que deja a un lado los principios de solidaridad que son la base de los sistemas de Seguridad Social. El sistema de cuatro pilares, en cambio, parece ser una mejor solución, más equilibrada y completa.

Finalmente, es importante señalar que independientemente del tipo de sistema que se adopte para reformar la Seguridad Social en México, el problema de fondo no se va a resolver en tanto no se acepte que es preciso incrementar en forma significativa el ahorro destinado al financiamiento de las pensiones. Este aumento en el ahorro debe provenir principalmente de los profesionistas y trabajadores en general, tanto del sector formal como del informal, ya que son los que menos están contribuyendo actualmente.

Los ciudadanos mexicanos tenemos que reconocer nuestra responsabilidad ante nuestra propia vejez y la profesión actuarial tiene un papel importante que desempeñar en la creación de esta cultura de la previsión en nuestro país.

## BIBLIOGRAFÍA

1. McGill, Dan M. Grubbs, Donald S.(1977); *Fundamentals of Private Pensions*. 4th edition. USA. Pension Council Research-Richard D. Irwin.
2. Steinberg, Richard M. (1993); *Pensions and Other Employee Benefits*. 4th edition. USA. John Wiley & Sons.
3. Everett T, Allen Jr. *et al.* *Pension Planning*. USA. Richard D. Irwin, Inc.
4. Bowers, Newton L. *et al.* (1986) ; *Actuarial Mathematics*. USA. The Society of Actuaries.
5. Jordan, Charles W.(1997); *Life Contingences*. 12th edition. USA. Prentice-Hall.
6. Winklevoss, Edward E. *Pension Mathematics*. USA. Richard D. Irwin Inc.
7. Trowbridge, C.L., Farr, C. E. *The Theory and Practice of Pension Funding*. USA.
8. Berin, Barnet N. *Fundamentals of Pension Mathematics*. USA. The Society of Actuaries.
9. Anderson W., Arthur. *Pension Mathematics for Actuaries*. USA. Actex.
10. Litell, David A. *et al.* (1993) ; *Retirements Savings Plans*. USA. John Wiley & Sons.
11. Asociacion Mexicana de Actuarios Consultores en Planes de Beneficios para Empleados, (1995); *Aspectos actuariales de la teoria y practica de los planes privados de pensiones en Mexico*.
12. Duggan James (2000); *Social Security and Sustainability in the twenty first century*. Dentro de: Stephenson, Kevin. (Ed). *Social Security: Time for Change*. JAI Press. EE.UU.
13. John Turner (2003); *Pension Portability. Is this Europe's Future?. An Analysis of the United States as a Test Case*. Paper #2003-03, Public Policy Institute, AARP, 601 E Street, NW, Washington, DC.
14. SING, ANOOP. (2006); *Stabilization and Reform in Latin America: A macroeconomic perspective on the experience since the early 1990's*, Occasional paper No. 238. International Monetary Found, Was, D.C.
15. Brown, Kyle N., Gordon P. Goodfellow, Tomeka Hill, Richard Joss, Richard Luss, Lex Miller, and Sylvester J. Schieber. (2000); *The Shift from Traditional Pensions to Hybrid Plans: A Comprehensive Analysis of the Unfolding of a Predictable Surprise*. Washington, DC: Watson Wyatt Worldwide.
16. Clark, Robert L. and Sylvester J. Schieber (2002) "Taking the Subsidy Out of Early Retirement: The Story Behind the Conversion to Hybrid Plans." In *Innovations in Managing the Financial Risks of Retirement*, eds., Zvi Bodie, Brett Hammond, Olivia Mitchell, and Steve Zeldes. Philadelphia: University of Pennsylvania Press: 149-174.

17. CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe) (2002): *América Latina y el Caribe: estimaciones y proyecciones de población 1950-2050*, Boletín demográfico, año 35, N° 69, División de Población de la CEPAL-Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía (CELADE),
18. OIT (Organización Internacional del Trabajo) (2000): *Panorama laboral de América Latina y el Caribe*, 2000, Lima, Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe.
19. Lora, Eduardo y Carmen Pagés (2000): *Hacia un envejecimiento responsable: Las reformas de los Sistemas Pensionales en América Latina*, Washington, D.C., Banco Interamericano de Desarrollo (BID), Octubre.
20. Panorama General de la Seguridad Social en México, 18 de marzo del 2004. CONVENCIÓN NACIONAL HACENDARIA. MESA 3: DEUDA PÚBLICA.
21. Secretaría de Hacienda y Crédito Público DGSV. (Septiembre 20, 2004); Una Propuesta de Reforma al ISSSTE.
22. Deontología en el trabajo del actuario de la Seguridad Social Fusionando las tradiciones profesionales: De la división en categorías a la sinergia en la seguridad social Michel Cichon Jefe del Servicio de Actividades Financieras, Actuariales y Estadísticas Departamento de Seguridad Social Oficina Internacional del Trabajo.
23. Arenas, A. y M. Marcel (1999); "Fiscal Effects of Social Security Reform in Chile: The Case of the Minimum Pension." Mimeo, Ministerio de Hacienda de Chile. Santiago.
24. Díez Nicolás, J. (2000): "Envejecimiento y políticas hacia los mayores en la Unión Europea". En S. Muñoz Machado, J. L. García Delgado y L. González Seara, *Las Estructuras del Bienestar en Europa*. Editorial Cívitas. Madrid. Economic Policy Committee (2000): *Progress report to the Ecofin Council on the Impact of ageing populations on public pension systems*. EPC/ECFIN/581/00-EN – Rev.1 Brussels, 6 November.
25. Montserrat, J. (2000): "El gasto social en personas mayores". *Revista Multidisciplinar de Gerontología*. 10(3); 168-176.
26. André, C. (2002); *Preliminary Notes for a Discussion on Pensions in the European Union*. Barcelona. Mimeo.
27. Concialdi, Pierre (2002); *Comments on the problems of the Pension Systems in the European Union*. París. Mimeo.
28. Conde-Ruiz, J. Ignacio y P. Profeta (2003): "What Social Security: Beveridgean or Bismarckian?", FEDEA, DT 2003-16.
29. Conde-Ruiz J. Ignacio y V. Galasso (2005): "La Economía Política de las Pensiones en España: La Reforma Silenciosa".
30. CUE (2003): "Informe Conjunto de la Comisión y del Consejo sobre la adecuación y la viabilidad de las Pensiones", Comisión de las Comunidades Europeas y Consejo de la Unión

- 
- Europea. Disponible en: [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/socprot/pensions/2003jpr\\_es.pdf](http://europa.eu.int/comm/employment_social/socprot/pensions/2003jpr_es.pdf), 6527/2/03. Bruselas, 2003.
31. Deaton, A., P. Gourinchas y C. Paxson (2002): "Social Security and Inequality over the Life Cycle", In Martin Feldstein and Jeff Leibman (eds.), *The Distributional Effects of Social Security Reform*, Chicago University Press for NBER, 2002, pp. 115-148
  32. EUROSTAT (2003): *Statistics on Pension funds*, Statistics in Focus, Theme 4 - 1/2003. Galasso, V. y P. Profeta (2002): "The political economy of social security: a survey", *European Journal of Political Economy*, Vol. 18 (2002), pp. 1-29.
  33. OECD (2004): "Global Pension Statistics Project : Measuring the Size of Private Pensions with an International Perspective", en *Global Financial Market Trends*, N.º 87, Octubre 2004. ([www.oecd.org/dataoecd/28/31/33865642.pdf](http://www.oecd.org/dataoecd/28/31/33865642.pdf)).
  34. 2002; *Informe del Comité Europeo sobre los balances de la "Europa de los Quince": estimaciones para el bienio 2003-2004*, Bruselas.
  35. Tamburi, Giovanni (1992); *Los sistemas de pensiones en la Europa de los '90*, en "Los sistemas de Seguridad Social y las nuevas realidades sociales", Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Colección Seguridad Social, Madrid.
  36. Dip. Miguel Alonso Raya. (Enero, 2005); Reforma al sistema de pensiones del ISSSTE: Elementos para la discusión.
  37. Michael Cichon, (2004); "Financing social protection in Central and Eastern Europe: Safeguarding political and economic change", en *Restructuring social security in Central and Eastern Europe: A guide to recent developments, policy issues and options*. Ginebra, AISS.
  38. Berry, Albert. (2000); *Confronting the income distribution threat in Latin America.*, in Albert Berry (ed.), *Poverty, Economic Reform and Income Distribution in Latin America*, Lynne Rienner, Boulder, Colorado.
  39. Bertranou, Julián F. Mexico (2000); *The politics of the system for retirement pensions.*, in María Amparo Cruz-Saco and Carmelo Mesa-Lago (eds.), *Do Options Exist? The Reform of Pension and Health Care Systems in Latin America*, University of Pittsburgh Press, Pittsburgh, Pennsylvania.
  40. Cárdenas, Miguel Eduardo, (2000); *The Colombian social security reform: Between competition and solidarity.*, in María Amparo Cruz-Saco and Carmelo Mesa-Lago (eds.), *Do Options Exist? The Reform of Pension and Health Care Systems in Latin America*, University of Pittsburgh Press, Pittsburgh, Pennsylvania.
  41. Fox, Louise and Edward Palmer, (2002); *New Approaches to Multi-Pillar Pension Systems: What in The World is Going on?*, paper presented at the conference on *New Ideas About Old Age Security*, World Bank, Washington, D.C.
  42. Filgueira, Carlos H. and Fernando Filgueira, (2000); *Models of Welfare and Models of Capitalism in Latin America*, mimeo (proposed chapter in Evelyne Huber (ed.), *Models of Capitalism and Latin American Development*, forthcoming).

43. Fox, Louise and Edward Palmer, (2000); *New Approaches to Multi-Pillar Pension Systems: What in The World is Going on?*, paper presented at the conference on New Ideas About Old Age Security, World Bank, Washington, D.C.
44. Madrid, Raúl, (2001); *The New Logic of Social Security Reform: Politics and Pension Privatization in Latin America*, Ph.D. dissertation, Department of Political Science, Stanford University, Stanford, California.
45. Raczynski, Dagmar. *Social Policies in Chile (1999); Origin, Transformations and Perspectives*, Working Paper No. 4, Democracy and Social Policy Series, Kellogg Institute, University of Notre Dame, Notre Dame, Indiana.
46. Srinivas, P, Edward Whitehouse y Juan Yermo (2000). *Regulating Private Pension Funds' Structure, Performance and Investments: Cross-Country Evidence*. Pension Primer Reform. July: World Bank.
47. Marco A. Pérez Valtier Documento de Investigación No. 12 , (Mayo de 1999); CENTRO DE ANÁLISIS Y DIFUSIÓN ECONÓMICA CONSIDERACIONES EN TORNO A LA REFORMA AL ESQUEMA DE PENSIONES EN MÉXICO. Centro de Análisis y Difusión Económica.
48. Diamond, Peter & Lindeman, Davis & Young Howard Editors (1998); “Social Security, What role for the Future?”, National Academy of Social Insurance, Washington.
49. LEY DEL SEGURO SOCIAL vigente a partir del primero de Julio de 1997.
50. LEY DEL INFONAVIT.
51. LEY DE LOS SISTEMAS DEL AHORRO PARA EL RETIRO.
52. Midgley, James & Sherraden, Michael, (2002); “Alternatives to Social Security” An International Inquiry. Auburn House.
53. Martínez, Gabriel & Macías, Hector. “La Economía Informal y la Seguridad Social” *El Economista Mexicano*, Revista del Colegio Nacional de Economistas, Nueva Epoca, Vol.1, No. 4.
54. Ruezga, Antonio, (1999); *El Nuevo Derecho de las Pensiones en América Latina*. Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, El Salvador, México y República Dominicana. *Compilador*. ISBN 970-32-2836-4.
55. II Seminario de Inversiones. Octubre 9,10 y 11 2002. Estrategia de la Consar para Fortalecer el Sistema de Pensiones. II Seminario de Inversiones Amafore Octubre 2002. [www.consar.gob.mx](http://www.consar.gob.mx)
56. Proyecto BID -Fondo de Cooperación Español REFORMAS A LOS SISTEMAS DE PENSIONES EFECTOS INSTITUCIONALES Y FISCALES ESTUDIO DE CASO: MÉXICO Alberto Arenas de Mesa Fernando Grafe Washington, D.C., 18 –19 de enero de 2006.

57. CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe) (2002): *América Latina y el Caribe: estimaciones y proyecciones de población 1950-2050*, Boletín demográfico, año 35, N°69, LC/G.2152-P, División de Población de la CEPAL-Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía.
58. Hernández Licona, Gonzalo (2001): *Políticas para promover una ampliación de la cobertura de los sistemas de pensiones: el caso de México*, serie Financiamiento del desarrollo, No. 107, LC/L.1482-P. Santiago de Chile, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), Enero. Publicación de las Naciones Unidas.
59. Lora, Eduardo y Carmen Pagés (2000): *Hacia un envejecimiento responsable: Las reformas de los Sistemas Pensionales en América Latina*, Washington, D.C., Banco Interamericano de Desarrollo (BID), Octubre.
60. OIT (Organización Internacional del Trabajo) (2000): *Panorama laboral de América Latina y el Caribe*, 2000, Lima, Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe. Packard, Truman y Naoko Shinkai (s/f): *The reach of social security in Latin America: a look at the determinants of coverage in the region*, Washington, D.C., Banco Mundial/Banco Interamericano de Desarrollo (BID).
61. CEPAL (2004), *Panorama Social de América Latina 2004*, Naciones Unidas, Santiago de Chile.
62. SING, ANOOP, et al. (2005), *Stabilization and Reform in Latin America: a macroeconomic perspective on the experience since the early 1990's*, Occasional paper 238, International Monetary.
63. Ruiz Moreno Ángel Guillermo,( 2001); *Los delitos en materia del Seguro Social*, México , Porrúa,.
64. *Portability of benefit rights (2004); Pension reform to facilitate economic restructuring and job mobility* . Lawrence H. Thompson Senior Fellow The Urban Institute . United States
65. *LA SEGURIDAD SOCIAL EN MÉXICO*. Palacio Legislativo, 16 de noviembre de 2004.
66. *Pension Portability and Labour Mobility in the United States. New Evidence from SIPP Data*.
67. Allen, S., Clark, R., McDermed, A., (1998). *Why do pensions reduce mobility?* NBER Working Paper # 2509.
68. Andrietti, V., (2001); *Occupational pensions and job mobility in the European Union. Evidence from the European Community Household Panel Survey*.Working Paper# 2000/07, Institute for Social and Economic Research, University of Essex. Revised version published as Working Paper # 7, Center for Research on Pensions and welfare policies, University of Turin, January 2001.
69. Bulow, J., (1999). *What are corporate pension liabilities?* Quarterly Journal of Economics 97, 435-452. Currie, J., Madrian, B.C., (1999). *Health, health insurance and the labor market*.In

- Ashenfelter, O., Card, D., (Eds.) Handbook of Labor Economics, Volume 3. Amsterdam, Elsevier Science, pp.3309-3415.
70. Gustman, A.L., Steinmeier, T.L., (2000); Pension portability and labor mobility. Evidence from the Survey of Income and Program Participation. *Journal of Public Economics* 50, 299-323.
71. Gustman, A.L., Steinmeier, T.L., (1998); Pension Incentives and Job Mobility. Kalamazoo, Michigan: W.E. Upjohn Institute for Employment Research.
72. Wolf, D.A., Levy, F., (1994); Pension coverage, pension vesting, and the distribution of job tenures. In: Aaron, H. and G. Burtless (Eds) Retirement and Economic Behavior. Washington. Brookings, pp.23-61.
73. Seminario Internacional: “Sistemas Públicos de Pensiones: Situación Actual y Perspectivas” (2005).
74. Viabilidad, Alternativas y Estrategias Metodología Homologada para la Valuación Actuarial y Financiera de los Sistemas Públicos de Pensiones Locales. Act. Rosa María Farell Campa Guadalajara, Jal; 27 de mayo de 2005.
75. Holzmann y Hinz (2005); Old-Age Income Support in the 21st Century. An International Perspective on Pension Systems and Reform, Banco Mundial.
76. Sales, Solís y Villagómez (1996); Pension System Reform: The Mexican Case, NBER Working Paper.
77. Solís y Villagómez (1999), Las Pensiones, *La Seguridad Social en México*.
78. Carlos J. Soto Pérez. Movilidad laboral. Impacto en la tasa de reemplazo caso México.
79. LETSCH, W.R. (1984); “Methods of financing pension plans”. *Transactions of the 22<sup>nd</sup> International Congress of Actuaries*. Sydney.
80. PELÁEZ FERMOSE, F.J. y GARCÍA GONZÁLEZ, A. (2004). *Los Planes y Fondos de Pensiones. Un Análisis Financiero-Actuarial*. Secretariado de Publicaciones e Intercambio Editorial. Universidad de Valladolid. Valladolid.
81. <http://www.banxico.org.mx>
82. <http://www.imss.gob.mx>
83. <http://www.issste.gob.mx>
84. <http://www.shcp>
85. <http://www.soa.org>

## ANEXOS

## A-1

<b>POBLACIÓN TOTAL<sup>1</sup> POR GRUPOS DE EDAD, SEGÚN SEXO.</b>			
<b>Trimestre: Enero - Marzo 2006</b>			
<b>Grupos de edad</b>	<b>Total</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>
<b>Nacional</b>	<b>104,523,144</b>	<b>50,163,310</b>	<b>54,359,834</b>
Menores de 1 año	1,728,418	928,771	799,647
1 a 4 años	8,150,075	4,154,350	3,995,725
5 a 9 años	10,926,880	5,562,550	5,364,330
10 a 11 años	4,625,420	2,329,321	2,296,099
12 a 13 años	4,823,842	2,442,384	2,381,458
14 a 19 años	12,765,664	6,237,652	6,528,012
20 a 24 años	8,766,258	4,123,567	4,642,691
25 a 29 años	7,666,146	3,551,194	4,114,952
30 a 34 años	7,854,668	3,569,029	4,285,639
35 a 39 años	7,345,429	3,364,414	3,981,015
40 a 44 años	6,563,253	3,007,333	3,555,920
45 a 49 años	5,501,685	2,592,106	2,909,579
50 a 54 años	4,562,198	2,137,246	2,424,952
55 a 59 años	3,645,963	1,755,004	1,890,959
60 a 64 años	2,908,055	1,325,204	1,582,851
65 a 69 años	2,390,546	1,119,509	1,271,037
70 a 74 años	1,694,297	802,265	892,032
75 años y más	2,559,298	1,138,303	1,420,995
No especificado	45,049	23,108	21,941

Los datos absolutos de las encuestas en hogares se ajustan siempre a proyecciones demográficas, no sólo con la finalidad de tener un referente poblacional en períodos intercensales, sino también para eliminar las fluctuaciones en los datos estimados que son inherentes a los esquemas de muestreo probabilístico propios de estas encuestas, para facilitar las comparaciones en el tiempo. Por lo anterior, los datos de la ENOE que ahora se presentan, corresponden a una estimación de población actualizada de acuerdo con los resultados del Censo 2005, que brinda información de las poblaciones totales a nivel nacional, por entidad federativa y para cuatro tamaños de la localidad cada trimestre.



A-2

<b>POBLACIÓN OCUPADA<sup>1</sup> POR SEXO Y GRUPOS DE OCUPACIÓN, SEGÚN SECTOR DE ACTIVIDAD ECONÓMICA.</b>								
<b>Trimestre: Abril - Junio 2006</b>								
<b>Sexo y grupos de ocupación</b>	<b>Población ocupada</b>	<b>Sector de actividad económica</b>						
		<b>Agropecuaria</b>	<b>Construcción</b>	<b>Industria manufacturera</b>	<b>Comercio</b>	<b>Servicios</b>	<b>Otros</b>	<b>No especificado<sup>2</sup></b>
<b>Nacional</b>	<b>42,197,775</b>	<b>6,033,001</b>	<b>3,452,462</b>	<b>7,000,308</b>	<b>8,211,587</b>	<b>16,840,359</b>	<b>350,345</b>	<b>309,713</b>
Profesionales, técnicos y trabajadores del arte	3,232,019	31,914	142,252	303,593	173,924	2,522,093	39,846	18,397
Trabajadores de la educación	1,643,497	0	0	8,930	3,879	1,625,800	1,216	3,672
Funcionarios y directivos	898,663	27,804	37,810	166,261	169,342	485,444	8,157	3,845
Oficinistas	3,821,840	20,761	78,433	438,753	688,227	2,480,639	83,703	31,324
Trabajadores industriales, artesanos y ayudantes	11,147,932	65,954	3,051,077	5,267,428	391,364	2,101,395	168,183	102,531
Comerciantes	7,572,765	17,325	14,831	463,269	6,254,717	781,755	1,635	39,233
Operadores de transporte	2,016,908	72,662	83,369	138,577	201,045	1,484,681	20,810	15,764
Trabajadores en servicios personales	5,156,842	63,695	25,019	138,418	263,251	4,579,165	18,251	69,043
Trabajadores en protección y vigilancia	901,047	10,342	19,671	42,574	54,563	762,180	8,544	3,173
Trabajadores agropecuarios	5,802,640	5,722,544	0	30,747	11,275	15,628	0	22,446
No especificado	3,622	0	0	1,758	0	1,579	0	285
<b>Hombres</b>	<b>26,597,896</b>	<b>5,298,541</b>	<b>3,352,004</b>	<b>4,301,513</b>	<b>4,096,795</b>	<b>9,042,742</b>	<b>298,080</b>	<b>208,221</b>
Profesionales, técnicos y trabajadores del arte	1,983,555	24,730	114,190	211,274	99,796	1,494,093	29,905	9,567
Trabajadores de la educación	609,771	0	0	7,375	2,841	597,095	1,216	1,244
Funcionarios y directivos	653,172	25,890	33,176	131,875	129,820	321,266	8,157	2,988

Oficinistas	1,738,660	13,400	38,878	247,102	317,938	1,056,117	49,764	15,461
Trabajadores industriales, artesanos y ayudantes	8,314,881	45,921	3,041,028	3,115,700	311,779	1,544,561	163,971	91,921
Comerciantes	3,470,390	8,041	8,450	285,990	2,771,878	378,492	1,391	16,148
Operadores de transporte	2,008,716	72,274	83,369	138,180	200,181	1,478,138	20,810	15,764
Trabajadores en servicios personales	1,868,612	57,423	13,242	95,562	200,966	1,454,132	14,377	32,910
Trabajadores en protección y vigilancia	838,831	10,342	19,671	40,441	51,365	705,350	8,489	3,173
Trabajadores agropecuarios	5,109,177	5,040,520	0	26,256	10,231	13,410	0	18,760
No especificado	2,131	0	0	1,758	0	88	0	285
<b>Mujeres</b>	<b>15,599,879</b>	<b>734,460</b>	<b>100,458</b>	<b>2,698,795</b>	<b>4,114,792</b>	<b>7,797,617</b>	<b>52,265</b>	<b>101,492</b>
Profesionales, técnicos y trabajadores del arte	1,248,464	7,184	28,062	92,319	74,128	1,028,000	9,941	8,830
Trabajadores de la educación	1,033,726	0	0	1,555	1,038	1,028,705	0	2,428
Funcionarios y directivos	245,491	1,914	4,634	34,386	39,522	164,178	0	857
Oficinistas	2,083,180	7,361	39,555	191,651	370,289	1,424,522	33,939	15,863
Trabajadores industriales, artesanos y ayudantes	2,833,051	20,033	10,049	2,151,728	79,585	556,834	4,212	10,610
Comerciantes	4,102,375	9,284	6,381	177,279	3,482,839	403,263	244	23,085
Operadores de transporte	8,192	388	0	397	864	6,543	0	0
Trabajadores en servicios personales	3,288,230	6,272	11,777	42,856	62,285	3,125,033	3,874	36,133
Trabajadores en protección y vigilancia	62,216	0	0	2,133	3,198	56,830	55	0
Trabajadores agropecuarios	693,463	682,024	0	4,491	1,044	2,218	0	3,686
No especificado	1,491	0	0	0	0	1,491	0	0

1 Los datos absolutos de las encuestas en hogares se ajustan siempre a proyecciones demográficas, no sólo con la finalidad de tener un referente poblacional en períodos intercensales, sino también para eliminar las fluctuaciones en los datos estimados que son inherentes a los esquemas de muestreo probabilístico propios de estas encuestas, para facilitar las

comparaciones en el tiempo. Las proyecciones se actualizan cada vez que se tienen nuevos datos de población; en este contexto, el II Censo de Población y Vivienda 2005, al proporcionar información sobre la magnitud y la distribución de la población en el país, obliga a llevar a cabo una conciliación demográfica que sea la base de las nuevas proyecciones demográficas de población que se utilizarán para la expansión de los datos que provienen de las encuestas. Por lo anterior, los datos de la ENOE que ahora se presentan, corresponden a una estimación de población actualizada de acuerdo con los resultados del Censo 2005, que brinda información de las poblaciones totales a nivel nacional, por entidad federativa y para cuatro tamaños de la localidad cada trimestre.

2 Comprende a los ocupados en unidades económicas cuya territorialidad no forma parte del país en un sentido jurídico; tal es el caso de los trabajadores transfronterizos residentes en México, así como del personal que labora en embajadas y consulados. Por otra parte, también se incluyen aquellos casos en los que no se pudo definir su ubicación en términos de la naturaleza que guarda la unidad económica.

## A-3

<b>POBLACIÓN OCUPADA<sup>1</sup> POR SEXO Y SECTOR DE ACTIVIDAD ECONÓMICA, SEGÚN POSICIÓN EN LA OCUPACIÓN.</b>						
<b>Trimestre: Abril - Junio 2006</b>						
<b>Sexo y sector de actividad económica</b>	<b>Población Ocupada</b>	<b>Posición en la ocupación</b>				
		<b>Trabajadores subordinados y remunerados</b>	<b>Empleadores</b>	<b>Trabajadores por cuenta propia</b>	<b>Trabajadores no remunerados</b>	<b>No especificado</b>
<b>Nacional</b>	<b>42,197,775</b>	<b>27,592,042</b>	<b>2,057,287</b>	<b>9,606,068</b>	<b>2,942,378</b>	<b>0</b>
Agropecuario	6,033,001	2,238,402	259,331	2,368,527	1,166,741	0
Construcción	3,452,462	2,415,637	371,258	643,283	22,284	0
Industria manufacturera	7,000,308	5,264,218	292,065	1,113,985	330,040	0
Comercio	8,211,587	3,912,498	420,801	2,944,033	934,255	0
Servicios	16,840,359	13,139,631	705,684	2,524,745	470,299	0
Otros	350,345	339,520	2,667	5,762	2,396	0
No especificado <sup>2</sup>	309,713	282,136	5,481	5,733	16,363	0
<b>Hombres</b>	<b>26,597,896</b>	<b>17,412,386</b>	<b>1,693,746</b>	<b>6,168,270</b>	<b>1,323,494</b>	<b>0</b>
Agropecuario	5,298,541	2,012,449	244,895	2,238,746	802,451	0
Construcción	3,352,004	2,324,676	368,731	641,598	16,999	0
Industria manufacturera	4,301,513	3,451,326	237,763	512,877	99,547	0
Comercio	4,096,795	2,402,631	301,418	1,138,331	254,415	0
Servicios	9,042,742	6,740,788	533,260	1,625,964	142,730	0
Otros	298,080	288,220	2,614	5,762	1,484	0
No especificado <sup>2</sup>	208,221	192,296	5,065	4,992	5,868	0
<b>Mujeres</b>	<b>15,599,879</b>	<b>10,179,656</b>	<b>363,541</b>	<b>3,437,798</b>	<b>1,618,884</b>	<b>0</b>
Agropecuario	734,460	225,953	14,436	129,781	364,290	0
Construcción	100,458	90,961	2,527	1,685	5,285	0
Industria manufacturera	2,698,795	1,812,892	54,302	601,108	230,493	0
Comercio	4,114,792	1,509,867	119,383	1,805,702	679,840	0
Servicios	7,797,617	6,398,843	172,424	898,781	327,569	0
Otros	52,265	51,300	53	0	912	0
No especificado <sup>2</sup>	101,492	89,840	416	741	10,495	0

<sup>1</sup> Los datos absolutos de las encuestas en hogares se ajustan siempre a proyecciones demográficas, no sólo con la finalidad de tener un referente poblacional en períodos intercensales, sino también para

eliminar las fluctuaciones en los datos estimados que son inherentes a los esquemas de muestreo probabilístico propios de estas encuestas, para facilitar las comparaciones en el tiempo. Las proyecciones se actualizan cada vez que se tienen nuevos datos de población; en este contexto, el II Censo de Población y Vivienda 2005, al proporcionar información sobre la magnitud y la distribución de la población en el país, obliga a llevar a cabo una conciliación demográfica que sea la base de las nuevas proyecciones demográficas de población que se utilizarán para la expansión de los datos que provienen de las encuestas. Por lo anterior, los datos de la ENOE que ahora se presentan, corresponden a una estimación de población actualizada de acuerdo con los resultados del Censo 2005, que brinda información de las poblaciones totales a nivel nacional, por entidad federativa y para cuatro tamaños de la localidad cada trimestre.

2 Comprende a los ocupados en unidades económicas cuya territorialidad no forma parte del país en un sentido jurídico; tal es el caso de los trabajadores transfronterizos residentes en México, así como del personal que labora en embajadas y consulados. Por otra parte, también se incluyen aquellos casos en los que no se pudo definir su ubicación en términos de la naturaleza que guarda la unidad económica.

## A-4

<b>POBLACIÓN OCUPADA<sup>1</sup> POR SEXO Y SECTOR DE ACTIVIDAD ECONÓMICA, SEGÚN NIVEL DE INGRESOS.</b>								
<b>Trimestre: Abril - Junio 2006</b>								
<b>Sexo y sector de actividad económica</b>	<b>Población ocupada</b>	<b>Nivel de Ingresos</b>						
		<b>Hasta un salario mínimo</b>	<b>Más de 1 hasta 2 salarios mínimos</b>	<b>Más de 2 hasta 3 salarios mínimos</b>	<b>Más de 3 hasta 5 salarios mínimos</b>	<b>Más de 5 salarios mínimos</b>	<b>No recibe ingresos<sup>2</sup></b>	<b>No especificado</b>
<b>Nacional</b>	<b>42,197,775</b>	<b>5,648,569</b>	<b>8,889,986</b>	<b>9,344,606</b>	<b>7,496,568</b>	<b>4,861,340</b>	<b>3,663,208</b>	<b>2,293,498</b>
Agropecuario	6,033,001	1,720,763	1,299,819	562,900	236,775	117,548	1,887,571	207,625
Construcción	3,452,462	160,676	606,911	1,159,486	984,408	371,667	22,284	147,030
Industria manufacturera	7,000,308	764,034	1,645,207	2,023,495	1,227,853	708,235	330,040	301,444
Comercio	8,211,587	1,289,762	1,868,562	1,753,623	1,165,442	738,733	934,255	461,210
Servicios	16,840,359	1,663,150	3,404,424	3,756,061	3,786,223	2,795,133	470,299	965,069
Otros	350,345	10,633	33,926	68,613	88,686	128,168	2,396	17,923
No especificado <sup>3</sup>	309,713	39,551	31,137	20,428	7,181	1,856	16,363	193,197
<b>Hombres</b>	<b>26,597,896</b>	<b>2,795,917</b>	<b>5,050,387</b>	<b>6,308,007</b>	<b>5,355,643</b>	<b>3,520,268</b>	<b>2,010,488</b>	<b>1,557,186</b>
Agropecuario	5,298,541	1,560,891	1,199,318	510,017	228,822	113,767	1,489,445	196,281
Construcción	3,352,004	157,256	591,425	1,131,642	963,251	350,811	16,999	140,620
Industria manufacturera	4,301,513	237,147	857,095	1,327,107	987,818	582,374	99,547	210,425
Comercio	4,096,795	311,957	860,699	1,054,311	796,911	551,342	254,415	267,160
Servicios	9,042,742	500,525	1,488,281	2,207,906	2,296,403	1,813,272	142,730	593,625
Otros	298,080	8,360	30,819	60,270	75,892	107,067	1,484	14,188
No	208,221	19,781	22,750	16,754	6,546	1,635	5,868	134,88

*Modelo de Portabilidad de Beneficios entre Sistemas de Pensiones*

especificado <sup>3</sup>									7
<b>Mujeres</b>	<b>15,599,879</b>	<b>2,852,652</b>	<b>3,839,599</b>	<b>3,036,599</b>	<b>2,140,925</b>	<b>1,341,072</b>	<b>1,652,720</b>	<b>736,312</b>	
Agropecuario	734,460	159,872	100,501	52,883	7,953	3,781	398,126	11,344	
Construcción	100,458	3,420	15,486	27,844	21,157	20,856	5,285	6,410	
Industria manufacturera	2,698,795	526,887	788,112	696,388	240,035	125,861	230,493	91,019	
Comercio	4,114,792	977,805	1,007,863	699,312	368,531	187,391	679,840	194,050	
Servicios	7,797,617	1,162,625	1,916,143	1,548,155	1,489,820	981,861	327,569	371,444	
Otros	52,265	2,273	3,107	8,343	12,794	21,101	912	3,735	
No especificado <sup>3</sup>	101,492	19,770	8,387	3,674	635	221	10,495	58,310	

1 Los datos absolutos de las encuestas en hogares se ajustan siempre a proyecciones demográficas, no sólo con la finalidad de tener un referente poblacional en períodos intercensales, sino también para eliminar las fluctuaciones en los datos estimados que son inherentes a los esquemas de muestreo probabilístico propios de estas encuestas, para facilitar las comparaciones en el tiempo. Las proyecciones se actualizan cada vez que se tienen nuevos datos de población; en este contexto, el II Censo de Población y Vivienda 2005, al proporcionar información sobre la magnitud y la distribución de la población en el país, obliga a llevar a cabo una conciliación demográfica que sea la base de las nuevas proyecciones demográficas de población que se utilizarán para la expansión de los datos que provienen de las encuestas. Por lo anterior, los datos de la ENOE que ahora se presentan, corresponden a una estimación de población actualizada de acuerdo con los resultados del Censo 2005, que brinda información de las poblaciones totales a nivel nacional, por entidad federativa y para cuatro tamaños de la localidad cada trimestre.

2 Incluye a la población ocupada no remunerada, como también a los que reciben únicamente ingreso no monetario (autoconsumo).

3 Comprende a los ocupados en unidades económicas cuya territorialidad no forma parte del país en un sentido jurídico; tal es el caso de los trabajadores transfronterizos residentes en México, así como del personal que labora en embajadas y consulados. Por otra parte, también se incluyen aquellos casos en los que no se pudo definir su ubicación en términos de la naturaleza que guarda la unidad económica.

## A-5

<b>POBLACIÓN OCUPADA<sup>1</sup> POR SEXO Y SECTOR DE ACTIVIDAD ECONÓMICA, SEGÚN PRESTACIONES LABORALES.</b>						
<b>Trimestre: Abril - Junio 2006</b>						
Sexo y sector de actividad económica	Población ocupada	Prestaciones laborales				
		Sin prestaciones	Sólo acceso a instituciones de salud	Acceso a instituciones de salud y a otras prestaciones	No tiene acceso a instituciones de salud pero sí a otras prestaciones	No especificado
<b>Nacional</b>	<b>42,197,775</b>	<b>25,004,445</b>	<b>944,507</b>	<b>14,022,460</b>	<b>2,124,882</b>	<b>101,481</b>
Agropecuario	6,033,001	5,643,810	84,403	189,320	113,661	1,807
Construcción	3,452,462	2,708,767	141,873	525,788	70,477	5,557
Industria manufacturera	7,000,308	2,868,346	182,352	3,594,490	342,255	12,865
Comercio	8,211,587	5,580,142	169,403	2,086,568	350,247	25,227
Servicios	16,840,359	7,906,253	357,628	7,324,157	1,198,413	53,908
Otros	350,345	33,963	5,568	297,600	13,065	149
No especificado <sup>2</sup>	309,713	263,164	3,280	4,537	36,764	1,968
<b>Hombres</b>	<b>26,597,896</b>	<b>16,153,710</b>	<b>659,237</b>	<b>8,575,909</b>	<b>1,146,043</b>	<b>62,997</b>
Agropecuario	5,298,541	4,960,110	67,189	162,227	107,208	1,807
Construcción	3,352,004	2,681,533	134,629	465,371	64,914	5,557
Industria manufacturera	4,301,513	1,584,053	120,485	2,375,798	213,173	8,004
Comercio	4,096,795	2,430,427	108,894	1,339,628	201,915	15,931
Servicios	9,042,742	4,288,553	222,187	3,976,919	525,466	29,617
Otros	298,080	31,464	3,769	251,946	10,788	113
No especificado <sup>2</sup>	208,221	177,570	2,084	4,020	22,579	1,968
<b>Mujeres</b>	<b>15,599,879</b>	<b>8,850,735</b>	<b>285,270</b>	<b>5,446,551</b>	<b>978,839</b>	<b>38,484</b>



*Modelo de Portabilidad de Beneficios entre Sistemas de Pensiones*

Agropecuario	734,460	683,700	17,214	27,093	6,453	0
Construcción	100,458	27,234	7,244	60,417	5,563	0
Industria manufacturera	2,698,795	1,284,293	61,867	1,218,692	129,082	4,861
Comercio	4,114,792	3,149,715	60,509	746,940	148,332	9,296
Servicios	7,797,617	3,617,700	135,441	3,347,238	672,947	24,291
Otros	52,265	2,499	1,799	45,654	2,277	36
No especificado <sup>2</sup>	101,492	85,594	1,196	517	14,185	0

1 Los datos absolutos de las encuestas en hogares se ajustan siempre a proyecciones demográficas, no sólo con la finalidad de tener un referente poblacional en períodos intercensales, sino también para eliminar las fluctuaciones en los datos estimados que son inherentes a los esquemas de muestreo probabilístico propios de estas encuestas, para facilitar las comparaciones en el tiempo. Las proyecciones se actualizan cada vez que se tienen nuevos datos de población; en este contexto, el II Censo de Población y Vivienda 2005, al proporcionar información sobre la magnitud y la distribución de la población en el país, obliga a llevar a cabo una conciliación demográfica que sea la base de las nuevas proyecciones demográficas de población que se utilizarán para la expansión de los datos que provienen de las encuestas. Por lo anterior, los datos de la ENOE que ahora se presentan, corresponden a una estimación de población actualizada de acuerdo con los resultados del Censo 2005, que brinda información de las poblaciones totales a nivel nacional, por entidad federativa y para cuatro tamaños de la localidad cada trimestre.

2 Comprende a los ocupados en unidades económicas cuya territorialidad no forma parte del país en un sentido jurídico; tal es el caso de los trabajadores transfronterizos residentes en México, así como del personal que labora en embajadas y consulados. Por otra parte, también se incluyen aquellos casos en los que no se pudo definir su ubicación en términos de la naturaleza que guarda la unidad económica.

## A-6

<b>POBLACIÓN OCUPADA<sup>1</sup> POR SEXO Y SECTOR DE ACTIVIDAD ECONÓMICA, SEGÚN NIVEL DE INSTRUCCIÓN.</b>						
<b>Trimestre: Abril - Junio 2006</b>						
<b>Sexo y sector de actividad económica</b>	<b>Población ocupada</b>	<b>Nivel de instrucción</b>				
		<b>Primaria incompleta</b>	<b>Primaria completa</b>	<b>Secundaria completa</b>	<b>Medio superior y superior</b>	<b>No especificado</b>
<b>Nacional</b>	<b>42,197,775</b>	<b>8,404,300</b>	<b>9,833,682</b>	<b>13,254,891</b>	<b>10,679,501</b>	<b>25,401</b>
Agropecuario	6,033,001	3,077,339	1,727,006	930,280	290,732	7,644
Construcción	3,452,462	989,990	1,136,252	872,698	451,999	1,523
Industria manufacturera	7,000,308	1,020,843	1,808,774	2,748,626	1,418,950	3,115
Comercio	8,211,587	1,284,431	1,880,724	3,060,513	1,981,440	4,479
Servicios	16,840,359	1,957,131	3,134,768	5,430,825	6,310,718	6,917
Otros	350,345	34,473	60,549	111,745	142,185	1,393
No especificado <sup>2</sup>	309,713	40,093	85,609	100,204	83,477	330
<b>Hombres</b>	<b>26,597,896</b>	<b>5,632,821</b>	<b>6,439,582</b>	<b>7,992,951</b>	<b>6,513,968</b>	<b>18,574</b>
Agropecuario	5,298,541	2,693,853	1,510,778	823,627	262,756	7,527
Construcción	3,352,004	983,188	1,126,843	845,673	394,777	1,523
Industria manufacturera	4,301,513	496,046	1,057,802	1,728,446	1,017,183	2,036
Comercio	4,096,795	544,069	909,223	1,492,275	1,149,337	1,891
Servicios	9,042,742	856,415	1,718,166	2,943,213	3,520,909	4,039
Otros	298,080	33,437	58,308	88,635	116,307	1,393
No especificado <sup>2</sup>	208,221	25,813	58,462	71,082	52,699	165
<b>Mujeres</b>	<b>15,599,879</b>	<b>2,771,479</b>	<b>3,394,100</b>	<b>5,261,940</b>	<b>4,165,533</b>	<b>6,827</b>
Agropecuario	734,460	383,486	216,228	106,653	27,976	117
Construcción	100,458	6,802	9,409	27,025	57,222	0
Industria manufacturera	2,698,795	524,797	750,972	1,020,180	401,767	1,079
Comercio	4,114,792	740,362	971,501	1,568,238	832,103	2,588
Servicios	7,797,617	1,100,716	1,416,602	2,487,612	2,789,809	2,878
Otros	52,265	1,036	2,241	23,110	25,878	0
No especificado <sup>2</sup>	101,492	14,280	27,147	29,122	30,778	165

<sup>1</sup> Los datos absolutos de las encuestas en hogares se ajustan siempre a proyecciones demográficas, no sólo con la finalidad de tener un referente poblacional en períodos intercensales, sino también para eliminar las fluctuaciones en los datos estimados que son inherentes a los esquemas de muestreo

probabilístico propios de estas encuestas, para facilitar las comparaciones en el tiempo. Las proyecciones se actualizan cada vez que se tienen nuevos datos de población; en este contexto, el II Censo de Población y Vivienda 2005, al proporcionar información sobre la magnitud y la distribución de la población en el país, obliga a llevar a cabo una conciliación demográfica que sea la base de las nuevas proyecciones demográficas de población que se utilizarán para la expansión de los datos que provienen de las encuestas. Por lo anterior, los datos de la ENOE que ahora se presentan, corresponden a una estimación de población actualizada de acuerdo con los resultados del Censo 2005, que brinda información de las poblaciones totales a nivel nacional, por entidad federativa y para cuatro tamaños de la localidad cada trimestre.

2 Comprende a los ocupados en unidades económicas cuya territorialidad no forma parte del país en un sentido jurídico; tal es el caso de los trabajadores transfronterizos residentes en México, así como del personal que labora en embajadas y consulados. Por otra parte, también se incluyen aquellos casos en los que no se pudo definir su ubicación en términos de la naturaleza que guarda la unidad económica.

## A-7

<b>POBLACIÓN OCUPADA<sup>1</sup> POR SEXO Y GRUPOS DE OCUPACIÓN, SEGÚN NIVEL DE INGRESOS.</b>								
<b>Trimestre: Abril - Junio 2006</b>								
<b>Sexo y grupos de ocupación</b>	<b>Población ocupada</b>	<b>Nivel de ingresos</b>						
		<b>Hasta un salario mínimo</b>	<b>Más de 1 hasta 2 salarios mínimos</b>	<b>Más de 2 hasta 3 salarios mínimos</b>	<b>Más de 3 hasta 5 salarios mínimos</b>	<b>Más de 5 salarios mínimos</b>	<b>No recibe ingresos<sup>2</sup></b>	<b>No especificado</b>
<b>Nacional</b>	<b>42,197,775</b>	<b>5,648,569</b>	<b>8,889,986</b>	<b>9,344,606</b>	<b>7,496,568</b>	<b>4,861,340</b>	<b>3,663,208</b>	<b>2,293,498</b>
Profesionales, técnicos y trabajadores del arte	3,232,019	124,985	326,304	510,063	797,980	1,095,661	64,020	313,006
Trabajadores de la educación	1,643,497	71,001	127,787	217,144	633,595	480,645	5,238	108,087
Funcionarios y directivos	898,663	9,908	33,727	62,922	144,528	518,499	7,856	121,223
Oficinistas	3,821,840	89,996	553,901	1,071,913	1,078,225	696,943	79,813	251,049
Trabajadores industriales, artesanos y ayudantes	11,147,932	1,126,058	2,553,441	3,434,887	2,286,294	851,777	421,295	474,180
Comerciantes	7,572,765	1,367,738	1,764,849	1,442,336	941,049	599,994	1,012,933	443,866
Operadores de transportes	2,016,908	73,944	297,653	561,585	659,573	301,932	9,788	112,433
Trabajadores en servicios personales	5,156,842	1,062,679	1,843,814	1,168,104	509,882	161,194	193,383	217,786
Trabajadores en protección y vigilancia	901,047	16,176	148,467	376,954	254,938	67,323	1,811	35,378
Trabajadores agropecuarios	5,802,640	1,704,452	1,240,043	498,020	190,504	87,372	1,867,071	215,178
No especificado	3,622	1,632	0	678	0	0	0	1,312
<b>Hombres</b>	<b>26,597,896</b>	<b>2,795,917</b>	<b>5,050,387</b>	<b>6,308,007</b>	<b>5,355,643</b>	<b>3,520,268</b>	<b>2,010,488</b>	<b>1,557,186</b>
Profesionales, técnicos y trabajadores del arte	1,983,555	62,241	198,467	302,112	458,511	732,448	25,190	204,586

*Modelo de Portabilidad de Beneficios entre Sistemas de Pensiones*

Trabajadores de la educación	609,771	15,989	38,913	72,319	212,798	221,529	1,102	47,121
Funcionarios y directivos	653,172	6,820	20,430	41,615	92,189	395,182	2,255	94,681
Oficinistas	1,738,660	37,156	222,091	453,824	506,820	393,047	9,970	115,752
Trabajadores industriales, artesanos y ayudantes	8,314,881	506,787	1,664,897	2,694,137	2,102,910	800,522	148,224	397,404
Comerciantes	3,470,390	321,844	759,449	826,222	615,912	428,110	269,994	248,859
Operadores de transportes	2,008,716	73,330	296,090	559,697	657,427	301,128	8,801	112,243
Trabajadores en servicios personales	1,868,612	210,035	563,520	548,607	290,189	98,532	59,276	98,453
Trabajadores en protección y vigilancia	838,831	15,653	139,233	352,714	232,704	64,161	1,197	33,169
Trabajadores agropecuarios	5,109,177	1,544,430	1,147,297	456,760	186,183	85,609	1,484,479	204,419
No especificado	2,131	1,632	0	0	0	0	0	499
<b>Mujeres</b>	<b>15,599,879</b>	<b>2,852,652</b>	<b>3,839,599</b>	<b>3,036,599</b>	<b>2,140,925</b>	<b>1,341,072</b>	<b>1,652,720</b>	<b>736,312</b>
Profesionales, técnicos y trabajadores del arte	1,248,464	62,744	127,837	207,951	339,469	363,213	38,830	108,420
Trabajadores de la educación	1,033,726	55,012	88,874	144,825	420,797	259,116	4,136	60,966
Funcionarios y directivos	245,491	3,088	13,297	21,307	52,339	123,317	5,601	26,542
Oficinistas	2,083,180	52,840	331,810	618,089	571,405	303,896	69,843	135,297
Trabajadores industriales, artesanos y ayudantes	2,833,051	619,271	888,544	740,750	183,384	51,255	273,071	76,776
Comerciantes	4,102,375	1,045,894	1,005,400	616,114	325,137	171,884	742,939	195,007
Operadores de transportes	8,192	614	1,563	1,888	2,146	804	987	190
Trabajadores en servicios personales	3,288,230	852,644	1,280,294	619,497	219,693	62,662	134,107	119,333
Trabajadores en protección y vigilancia	62,216	523	9,234	24,240	22,234	3,162	614	2,209
Trabajadores	693,463	160,02	92,746	41,260	4,321	1,763	382,5	10,75

agropecuarios		2					92	9
No especificado	1,491	0	0	678	0	0	0	813
<p>1 Los datos absolutos de las encuestas en hogares se ajustan siempre a proyecciones demográficas, no sólo con la finalidad de tener un referente poblacional en períodos intercensales, sino también para eliminar las fluctuaciones en los datos estimados que son inherentes a los esquemas de muestreo probabilístico propios de estas encuestas, para facilitar las comparaciones en el tiempo. Las proyecciones se actualizan cada vez que se tienen nuevos datos de población; en este contexto, el II Censo de Población y Vivienda 2005, al proporcionar información sobre la magnitud y la distribución de la población en el país, obliga a llevar a cabo una conciliación demográfica que sea la base de las nuevas proyecciones demográficas de población que se utilizarán para la expansión de los datos que provienen de las encuestas. Por lo anterior, los datos de la ENOE que ahora se presentan, corresponden a una estimación de población actualizada de acuerdo con los resultados del Censo 2005, que brinda información de las poblaciones totales a nivel nacional, por entidad federativa y para cuatro tamaños de la localidad cada trimestre.</p> <p>2 Incluye a la población ocupada no remunerada, como también a los que reciben únicamente ingreso no monetario (autoconsumo).</p>								

A-8

<b>POBLACIÓN OCUPADA<sup>1</sup> POR SEXO Y GRUPOS DE OCUPACIÓN, SEGÚN PRESTACIONES LABORALES.</b>						
<b>Trimestre: Abril - Junio 2006</b>						
<b>Sexo y grupos de ocupación</b>	<b>Población ocupada</b>	<b>Prestaciones laborales</b>				
		<b>Sin prestaciones</b>	<b>Sólo acceso a instituciones de salud</b>	<b>Acceso a instituciones de salud y a otras prestaciones</b>	<b>No tiene acceso a instituciones de salud pero sí a otras prestaciones</b>	<b>No especificado</b>
<b>Nacional</b>	<b>42,197,775</b>	<b>25,004,445</b>	<b>944,507</b>	<b>14,022,460</b>	<b>2,124,882</b>	<b>101,481</b>
Profesionales, técnicos y trabajadores del arte	3,232,019	1,281,200	84,764	1,711,408	144,701	9,946
Trabajadores de la educación	1,643,497	199,935	17,316	1,356,343	65,838	4,065
Funcionarios y directivos	898,663	361,647	33,105	454,664	48,178	1,069
Oficinistas	3,821,840	578,752	100,181	2,904,221	225,522	13,164
Trabajadores industriales, artesanos y ayudantes	11,147,932	6,659,003	300,310	3,674,773	488,133	25,713
Comerciantes	7,572,765	5,830,421	149,157	1,280,746	291,643	20,798
Operadores de transportes	2,016,908	1,176,342	52,546	666,181	118,858	2,981
Trabajadores en servicios personales	5,156,842	3,306,313	99,508	1,130,210	600,318	20,493
Trabajadores en protección y vigilancia	901,047	95,622	28,503	730,101	44,829	1,992
Trabajadores agropecuarios	5,802,640	5,512,900	79,039	113,392	96,049	1,260
No especificado	3,622	2,310	78	421	813	0
<b>Hombres</b>	<b>26,597,896</b>	<b>16,153,710</b>	<b>659,237</b>	<b>8,575,909</b>	<b>1,146,043</b>	<b>62,997</b>
Profesionales, técnicos y trabajadores del arte	1,983,555	914,092	56,920	935,909	71,766	4,868
Trabajadores de la educación	609,771	66,383	7,948	515,169	19,220	1,051
Funcionarios y directivos	653,172	276,470	27,810	311,671	36,233	988

Oficinistas	1,738,660	253,446	49,252	1,337,448	93,175	5,339
Trabajadores industriales, artesanos y ayudantes	8,314,881	5,083,521	236,778	2,614,687	359,044	20,851
Comerciantes	3,470,390	2,418,049	87,089	802,594	151,030	11,628
Operadores de transportes	2,008,716	1,169,869	52,546	664,771	118,549	2,981
Trabajadores en servicios personales	1,868,612	1,025,371	48,701	620,785	161,259	12,496
Trabajadores en protección y vigilancia	838,831	91,997	26,304	674,323	44,672	1,535
Trabajadores agropecuarios	5,109,177	4,852,880	65,811	98,131	91,095	1,260
No especificado	2,131	1,632	78	421	0	0
<b>Mujeres</b>	<b>15,599,879</b>	<b>8,850,735</b>	<b>285,270</b>	<b>5,446,551</b>	<b>978,839</b>	<b>38,484</b>
Profesionales, técnicos y trabajadores del arte	1,248,464	367,108	27,844	775,499	72,935	5,078
Trabajadores de la educación	1,033,726	133,552	9,368	841,174	46,618	3,014
Funcionarios y directivos	245,491	85,177	5,295	142,993	11,945	81
Oficinistas	2,083,180	325,306	50,929	1,566,773	132,347	7,825
Trabajadores industriales, artesanos y ayudantes	2,833,051	1,575,482	63,532	1,060,086	129,089	4,862
Comerciantes	4,102,375	3,412,372	62,068	478,152	140,613	9,170
Operadores de transportes	8,192	6,473	0	1,410	309	0
Trabajadores en servicios personales	3,288,230	2,280,942	50,807	509,425	439,059	7,997
Trabajadores en protección y vigilancia	62,216	3,625	2,199	55,778	157	457
Trabajadores agropecuarios	693,463	660,020	13,228	15,261	4,954	0
No especificado	1,491	678	0	0	813	0

1 Los datos absolutos de las encuestas en hogares se ajustan siempre a proyecciones demográficas, no sólo con la finalidad de tener un referente poblacional en períodos intercensales, sino también para eliminar las fluctuaciones en los datos estimados que son inherentes a los esquemas de muestreo probabilístico propios de estas encuestas, para facilitar las comparaciones en el tiempo. Por lo anterior, los datos de la ENOE que ahora se presentan, corresponden a una estimación de población actualizada de acuerdo con los resultados del Censo 2005, que brinda información de las poblaciones totales a nivel nacional, por entidad federativa y para cuatro tamaños de la localidad cada trimestre.



A-9

Población ocupada <sup>1</sup> por sexo y posición en la ocupación <sup>2</sup> , según tamaño de la unidad económica								
Trimestre: Abril - Junio 2006								
Sexo y posición en la ocupación	Población ocupada	Tamaño de la unidad económica						
		1 persona	De 2 a 5 personas	De 6 a 10 personas	De 11 a 15 personas	De 16 a 50 personas	51 y más personas	No especificado
<b>Nacional</b>	<b>42,197,775</b>	<b>8,154,831</b>	<b>14,916,160</b>	<b>3,054,661</b>	<b>1,438,412</b>	<b>4,708,787</b>	<b>9,332,896</b>	<b>592,028</b>
Trabajadores subordinados y remunerados	27,592,042	998,551	8,095,677	2,679,327	1,346,761	4,599,371	9,286,432	585,923
Empleadores	2,057,287	0	1,674,806	211,397	74,214	81,847	14,450	573
Trabajadores por cuenta propia	9,606,068	7,156,280	2,386,481	54,490	5,856	2,589	74	298
Trabajadores no remunerados	2,942,378	0	2,759,196	109,447	11,581	24,980	31,940	5,234
No especificado	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Hombres</b>	<b>26,597,896</b>	<b>4,499,558</b>	<b>9,854,771</b>	<b>2,070,213</b>	<b>904,149</b>	<b>2,911,396</b>	<b>5,931,416</b>	<b>426,393</b>
Trabajadores subordinados y remunerados	17,412,386	33,383	5,577,917	1,810,458	829,798	2,829,487	5,908,672	422,671
Empleadores	1,693,746	0	1,367,603	174,127	65,737	72,929	12,777	573
Trabajadores por cuenta propia	6,168,270	4,466,175	1,647,529	47,010	5,088	2,096	74	298
Trabajadores no remunerados	1,323,494	0	1,261,722	38,618	3,526	6,884	9,893	2,851
No especificado	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Mujeres</b>	<b>15,599,879</b>	<b>3,655,273</b>	<b>5,061,389</b>	<b>984,448</b>	<b>534,263</b>	<b>1,797,391</b>	<b>3,401,480</b>	<b>165,635</b>
Trabajadores subordinados y remunerados	10,179,656	965,168	2,517,760	868,869	516,963	1,769,884	3,377,760	163,252
Empleadores	363,541	0	307,203	37,270	8,477	8,918	1,673	0
Trabajadores por	3,437,7	2,690,1	738,952	7,480	768	493	0	0

cuenta propia	98	05						
Trabajadores no remunerados	1,618,884	0	1,497,474	70,829	8,055	18,096	22,047	2,383
No especificado	0	0	0	0	0	0	0	0
<p>1 Los datos absolutos de las encuestas en hogares se ajustan siempre a proyecciones demográficas, no sólo con la finalidad de tener un referente poblacional en períodos intercensales, sino también para eliminar las fluctuaciones en los datos estimados que son inherentes a los esquemas de muestreo probabilístico propios de estas encuestas, para facilitar las comparaciones en el tiempo. Las proyecciones se actualizan cada vez que se tienen nuevos datos de población; en este contexto, el II Censo de Población y Vivienda 2005, al proporcionar información sobre la magnitud y la distribución de la población en el país, obliga a llevar a cabo una conciliación demográfica que sea la base de las nuevas proyecciones demográficas de población que se utilizarán para la expansión de los datos que provienen de las encuestas. Por lo anterior, los datos de la ENOE que ahora se presentan, corresponden a una estimación de población actualizada de acuerdo con los resultados del Censo 2005, que brinda información de las poblaciones totales a nivel nacional, por entidad federativa y para cuatro tamaños de la localidad cada trimestre.</p>								
<p>2 Dentro de la categoría de trabajadores por cuenta propia se incluyen aquéllos que operan bajo la modalidad de socios o miembros cooperativistas siempre y cuando no contraten empleados.</p>								

A-10

<b>POBLACIÓN NO ECONÓMICAMENTE ACTIVA<sup>1</sup> POR SEXO Y GRUPOS DE EDAD, SEGÚN TIPO DE NO ACTIVIDAD ECONÓMICA.</b>						
<b>Trimestre: Abril - Junio 2006</b>						
<b>Sexo y grupos de edad</b>	<b>Población no económicamente activa</b>	<b>Tipo de no actividad económica</b>				
		<b>Estudiantes</b>	<b>Quehaceres domésticos</b>	<b>Pensionados y jubilados</b>	<b>Incapacitados permanentes</b>	<b>Otros no activos<sup>2</sup></b>
<b>Nacional</b>	<b>30,999,176</b>	<b>8,594,998</b>	<b>17,269,246</b>	<b>1,683,738</b>	<b>466,727</b>	<b>2,984,467</b>
14 a 19 años	8,685,489	6,961,481	1,344,033	269	49,740	329,966
20 a 29 años	5,658,337	1,577,781	3,690,085	563	81,790	308,118
30 a 39 años	4,106,082	38,518	3,734,521	9,713	67,819	255,511
40 a 49 años	3,307,041	7,384	2,970,209	50,009	55,792	223,647
50 a 59 años	2,972,875	3,826	2,352,483	296,181	52,948	267,437
60 años y más	6,244,233	5,873	3,164,442	1,324,707	157,498	1,591,713
No especificado	25,119	135	13,473	2,296	1,140	8,075
<b>Hombres</b>	<b>7,437,946</b>	<b>3,928,008</b>	<b>312,232</b>	<b>1,178,339</b>	<b>268,495</b>	<b>1,750,872</b>
14 a 19 años	3,553,472	3,169,304	111,762	168	29,735	242,503
20 a 29 años	1,020,210	738,690	38,431	563	44,496	198,030
30 a 39 años	244,220	16,280	23,289	6,339	40,980	157,332
40 a 49 años	222,481	1,777	14,954	28,321	32,997	144,432
50 a 59 años	371,706	456	20,680	138,701	27,577	184,292
60 años y más	2,018,815	1,412	102,886	1,002,597	92,259	819,661
No especificado	7,042	89	230	1,650	451	4,622
<b>Mujeres</b>	<b>23,561,230</b>	<b>4,666,990</b>	<b>16,957,014</b>	<b>505,399</b>	<b>198,232</b>	<b>1,233,595</b>
14 a 19 años	5,132,017	3,792,177	1,232,271	101	20,005	87,463
20 a 29 años	4,638,127	839,091	3,651,654	0	37,294	110,088
30 a 39 años	3,861,862	22,238	3,711,232	3,374	26,839	98,179
40 a 49 años	3,084,560	5,607	2,955,255	21,688	22,795	79,215
50 a 59 años	2,601,169	3,370	2,331,803	157,480	25,371	83,145
60 años y más	4,225,418	4,461	3,061,556	322,110	65,239	772,052
No especificado	18,077	46	13,243	646	689	3,453

<sup>1</sup> Los datos absolutos de las encuestas en hogares se ajustan siempre a proyecciones demográficas, no sólo con la finalidad de tener un referente poblacional en períodos intercensales, sino también para eliminar las

fluctuaciones en los datos estimados que son inherentes a los esquemas de muestreo probabilístico propios de estas encuestas, para facilitar las comparaciones en el tiempo. Las proyecciones se actualizan cada vez que se tienen nuevos datos de población; en este contexto, el II Censo de Población y Vivienda 2005, al proporcionar información sobre la magnitud y la distribución de la población en el país, obliga a llevar a cabo una conciliación demográfica que sea la base de las nuevas proyecciones demográficas de población que se utilizarán para la expansión de los datos que provienen de las encuestas. Por lo anterior, los datos de la ENOE que ahora se presentan, corresponden a una estimación de población actualizada de acuerdo con los resultados del Censo 2005, que brinda información de las poblaciones totales a nivel nacional, por entidad federativa y para cuatro tamaños de la localidad cada trimestre.

2 Incluye a los no activos económicos no clasificables en categorías anteriores y al no especificado.

A-11

Multiplicador en términos de SBC anual.																															
Años de cotización.																															
EDAD	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
18	0.2	0.5																													
19	0.2	0.5	0.7																												
20	0.2	0.5	0.7	1																											
21	0.2	0.5	0.7	1	1.3																										
22	0.2	0.4	0.7	1	1.3	1.6																									
23	0.2	0.4	0.7	1	1.3	1.6	2																								
24	0.2	0.4	0.7	0.9	1.2	1.6	1.9	2.3																							
25	0.2	0.4	0.7	0.9	1.2	1.6	1.9	2.3	2.7																						
26	0.2	0.4	0.6	0.9	1.2	1.5	1.9	2.3	2.7	3.1																					
27	0.2	0.4	0.6	0.9	1.2	1.5	1.8	2.2	2.6	3.1	3.6																				
28	0.2	0.4	0.6	0.9	1.2	1.5	1.8	2.2	2.6	3	3.5	4																			
29	0.2	0.4	0.6	0.9	1.1	1.4	1.8	2.1	2.5	3	3.4	4	4.5																		
30	0.2	0.4	0.7	0.9	1.1	1.4	1.7	2.1	2.5	2.9	3.4	4	4.4	5																	
31	0.2	0.5	0.7	0.9	1.1	1.4	1.7	2.1	2.4	2.9	3.3	4	4.4	4.9	5.6																
32	0.2	0.5	0.7	1	1.2	1.4	1.7	2	2.4	2.8	3.3	4	4.3	4.9	5.5	6															
33	0.2	0.5	0.7	1	1.2	1.5	1.7	2	2.3	2.7	3.2	4	4.2	4.8	5.4	5.9	6.6														
34	0.3	0.5	0.8	1	1.3	1.5	1.8	2	2.3	2.7	3.1	4	4.1	4.7	5.3	5.8	6.4	7.1													
35	0.3	0.5	0.8	1.1	1.3	1.6	1.8	2.1	2.4	2.6	3.1	4	4	4.6	5.2	5.7	6.3	7	7.7												
36	0.3	0.6	0.8	1.1	1.4	1.6	1.9	2.2	2.5	2.7	3	4	4	4.5	5.1	5.6	6.2	6.9	7.5	8.3											
37	0.3	0.6	0.8	1.1	1.4	1.7	2	2.3	2.5	2.8	3.1	3	3.9	4.4	5	5.5	6.1	6.7	7.4	8.1	8.9										
38	0.3	0.6	0.9	1.2	1.5	1.8	2	2.3	2.6	2.9	3.2	4	3.8	4.3	4.9	5.4	6	6.6	7.3	8	8.7	9.6									
39	0.3	0.6	0.9	1.2	1.5	1.8	2.1	2.4	2.7	3	3.3	4	3.9	4.2	4.8	5.3	5.9	6.5	7.2	7.9	8.6	9.4	10.3								
40	0.3	0.6	0.9	1.3	1.6	1.9	2.2	2.5	2.8	3.1	3.4	4	4.1	4.4	4.7	5.2	5.8	6.4	7	7.7	8.5	9.2	10.1	11							
41	0.3	0.6	1	1.3	1.6	1.9	2.3	2.6	2.9	3.2	3.6	4	4.2	4.5	4.9	5.1	5.7	6.2	6.9	7.6	8.3	9.1	9.9	10.8	12						
42	0.3	0.7	1	1.3	1.7	2	2.3	2.7	3	3.4	3.7	4	4.4	4.7	5	5.3	5.5	6.1	6.7	7.4	8.1	8.9	9.8	10.6	12	13					
43	0.3	0.7	1	1.4	1.7	2.1	2.4	2.8	3.1	3.5	3.8	4	4.5	4.9	5.2	5.5	5.7	6	6.6	7.3	8	8.8	9.6	10.5	11	12.8	14.3				
44	0.4	0.7	1.1	1.4	1.8	2.2	2.5	2.9	3.2	3.6	3.9	4	4.7	5	5.4	5.7	5.9	6.2	6.5	7.1	7.8	8.6	9.4	10.3	11	12.5	14.1	15.7			
45	0.4	0.7	1.1	1.5	1.9	2.2	2.6	3	3.3	3.7	4.1	5	4.8	5.2	5.5	5.9	6.1	6.4	6.7	7	7.7	8.4	9.2	10.1	11	12.4	13.8	15.4	17.1		
46	0.4	0.8	1.2	1.5	1.9	2.3	2.7	3.1	3.5	3.8	4.2	5	5	5.4	5.8	6.1	6.3	6.5	6.9	7.2	7.5	8.2	9	9.9	11	12.1	13.6	15.2	16.8	18.6	
47	0.4	0.8	1.2	1.6	2	2.4	2.8	3.2	3.6	4	4.4	5	5.2	5.6	6	6.3	6.6	6.9	7.2	7.5	7.8	8.1	8.8	9.7	11	11.9	13.3	14.9	16.6	18.3	
48	0.4	0.8	1.2	1.6	2.1	2.5	2.9	3.3	3.7	4.1	4.5	5	5.4	5.8	6.2	6.5	6.8	7.1	7.4	7.7	8	8.3	8.7	9.5	10	11.7	13.1	14.6	16.3	18	
49	0.4	0.9	1.3	1.7	2.1	2.6	3	3.4	3.8	4.3	4.7	5	5.5	6	6.4	6.7	7	7.4	7.7	8	8.3	8.6	9	9.3	10	11.4	12.8	14.4	16	17.7	
50	0.4	0.9	1.3	1.8	2.2	2.6	3.1	3.5	4	4.4	4.9	5	5.7	6.2	6.5	6.9	7.3	7.6	7.9	8.3	8.6	8.9	9.3	9.6	9.9	11.2	12.5	14.1	15.7	17.4	
51	0.5	0.9	1.4	1.8	2.3	2.7	3.2	3.7	4.1	4.5	5	6	5.9	6.4	6.9	7.2	7.5	7.9	8.2	8.6	8.9	9.2	9.6	9.9	10	11	12.3	13.8	15.4	17.1	
52	0.5	0.9	1.4	1.9	2.4	2.8	3.3	3.8	4.3	4.7	5.2	6	6.1	6.6	7.1	7.4	7.8	8.2	8.5	8.9	9.2	9.6	9.9	10.3	11	11.2	12.1	13.5	15.1	16.8	
53	0.5	1	1.5	2	2.4	2.9	3.4	3.9	4.4	4.9	5.4	6	6.4	6.8	7.3	7.7	8.1	8.4	8.8	9.2	9.5	9.9	10.3	10.6	11	11.7	12.5	13.2	14.8	16.4	
54	0.5	1	1.5	2	2.5	3	3.5	4.1	4.5	5.1	5.6	6	6.6	7.1	7.6	8	8.4	8.7	9.1	9.5	9.9	10.3	10.6	11	11.2	12.9	13.7	14.4	16.1		
55	0.5	1	1.6	2.1	2.6	3.1	3.7	4.2	4.7	5.2	5.8	6	6.8	7.3	7.9	8.3	8.6	9	9.4	9.8	10	10.6	11	11.4	12	13.4	13.4	14.1	14.9	15.7	

Para obtener el monto del bono, se multiplica el salario básico de cotización mensual por 12 (meses del año) y después por el factor de la tabla correspondiente a la edad y tiempos de servicios de cada caso.

## A-12

TABLA EMSSAH-97							
EDAD	Hombres	Hombres	Hombres	Hombres	Hombres	Hombres	Hombres
	qx	qx	px	lx	dx	Dx	Nx
15	0.43	0.00043	0.99957	1000000	430	362446	5364395
16	0.46	0.00046	0.99954	999570	460	338589	5001949
17	0.49	0.00049	0.99951	999110	490	316293	4663360
18	0.53	0.00053	0.99947	998621	529	295456	4347067
19	0.58	0.00058	0.99942	998091	579	275981	4051612
20	0.63	0.00063	0.99937	997512	628	257776	3775631
21	0.69	0.00069	0.99931	996884	688	240761	3517855
22	0.76	0.00076	0.99924	996196	757	224855	3277094
23	0.83	0.00083	0.99917	995439	826	209985	3052240
24	0.9	0.0009	0.9991	994613	895	196085	2842255
25	0.97	0.00097	0.99903	993718	964	183092	2646170
26	1.06	0.00106	0.99894	992754	1052	170948	2463079
27	1.14	0.00114	0.99886	991701	1131	159595	2292131
28	1.23	0.00123	0.99877	990571	1218	148984	2132536
29	1.32	0.00132	0.99868	989353	1306	139066	1983552
30	1.41	0.00141	0.99859	988047	1393	129797	1844486
31	1.51	0.00151	0.99849	986653	1490	121134	1714689
32	1.61	0.00161	0.99839	985164	1586	113039	1593555
33	1.72	0.00172	0.99828	983577	1692	105474	1480516
34	1.83	0.00183	0.99817	981886	1797	98404	1375042
35	1.94	0.00194	0.99806	980089	1901	91798	1276638
36	2.06	0.00206	0.99794	978188	2015	85626	1184840
37	2.19	0.00219	0.99781	976172	2138	79860	1099214
38	2.32	0.00232	0.99768	974035	2260	74472	1019355
39	2.46	0.00246	0.99754	971775	2391	69438	944883
40	2.61	0.00261	0.99739	969384	2530	64736	875445
41	2.76	0.00276	0.99724	966854	2669	60343	810709
42	2.93	0.00293	0.99707	964186	2825	56240	750366
43	3.11	0.00311	0.99689	961361	2990	52406	694126
44	3.3	0.0033	0.9967	958371	3163	48826	641720
45	3.51	0.00351	0.99649	955208	3353	45481	592894
46	3.74	0.00374	0.99626	951855	3560	42356	547414
47	3.99	0.00399	0.99601	948295	3784	39437	505057
48	4.26	0.00426	0.99574	944512	4024	36710	465620
49	4.56	0.00456	0.99544	940488	4289	34162	428910
50	4.89	0.00489	0.99511	936200	4578	31782	394748
51	5.25	0.00525	0.99475	931621	4891	29557	362966

52	5.65	0.00565	0.99435	926730	5236	27479	333408
53	6.09	0.00609	0.99391	921494	5612	25536	305930
54	6.58	0.00658	0.99342	915883	6027	23720	280394
55	7.12	0.00712	0.99288	909856	6478	22022	256674
56	7.72	0.00772	0.99228	903378	6974	20435	234651
57	8.39	0.00839	0.99161	896404	7521	18951	214216
58	9.12	0.00912	0.99088	888883	8107	17562	195265
59	9.94	0.00994	0.99006	880776	8755	16264	177703
60	10.85	0.01085	0.98915	872021	9461	15049	161439
61	11.86	0.01186	0.98814	862560	10230	13912	146390
62	12.98	0.01298	0.98702	852330	11063	12847	132479
63	14.22	0.01422	0.98578	841267	11963	11851	119631
64	15.6	0.0156	0.9844	829304	12937	10918	107780
65	17.13	0.01713	0.98287	816367	13984	10045	96862
66	18.83	0.01883	0.98117	802382	15109	9227	86817
67	20.71	0.02071	0.97929	787274	16304	8461	77590
68	22.79	0.02279	0.97721	770969	17570	7744	69130
69	25.1	0.0251	0.9749	753399	18910	7072	61386
70	27.65	0.02765	0.97235	734488	20309	6443	54314
71	30.48	0.03048	0.96952	714180	21768	5855	47870
72	33.61	0.03361	0.96639	692412	23272	5306	42015
73	37.07	0.03707	0.96293	669140	24805	4792	36709
74	40.88	0.04088	0.95912	644335	26340	4312	31918
75	45.09	0.04509	0.95491	617994	27865	3865	27605
76	49.73	0.04973	0.95027	590129	29347	3450	23740
77	54.84	0.05484	0.94516	560782	30753	3064	20290
78	60.46	0.06046	0.93954	530029	32046	2706	17226
79	66.64	0.06664	0.93336	497983	33186	2376	14520
80	73.41	0.07341	0.92659	464797	34121	2073	12144
81	80.83	0.08083	0.91917	430677	34812	1795	10071
82	88.95	0.08895	0.91105	395865	35212	1542	8276
83	97.81	0.09781	0.90219	360653	35275	1313	6734
84	107.47	0.10747	0.89253	325377	34968	1107	5421
85	117.89	0.11789	0.88211	290409	34236	923	4314
86	129.1	0.1291	0.8709	256173	33072	761	3391
87	141.14	0.14114	0.85886	223101	31488	620	2630
88	154.03	0.15403	0.84597	191612	29514	497	2010
89	167.8	0.1678	0.8322	162098	27200	393	1513
90	182.47	0.18247	0.81753	134898	24615	306	1119
91	198.06	0.19806	0.80194	110283	21843	234	814
92	214.57	0.21457	0.78543	88441	18977	175	580
93	232.01	0.23201	0.76799	69464	16116	129	405
94	250.38	0.25038	0.74962	53348	13357	92	276

---

<b>95</b>	269.66	0.26966	0.73034	39990	10784	65	184
<b>96</b>	289.83	0.28983	0.71017	29207	8465	44	119
<b>97</b>	310.86	0.31086	0.68914	20742	6448	29	75
<b>98</b>	332.73	0.33273	0.66727	14294	4756	19	46
<b>99</b>	355.36	0.35536	0.64464	9538	3389	12	27
<b>100</b>	378.71	0.37871	0.62129	6149	2329	7	15
<b>101</b>	402.71	0.40271	0.59729	3820	1538	4	8
<b>102</b>	427.28	0.42728	0.57272	2282	975	2	4
<b>103</b>	452.33	0.45233	0.54767	1307	591	1	2
<b>104</b>	477.75	0.47775	0.52225	716	342	1	1
<b>105</b>	503.46	0.50346	0.49654	374	188	0	0
<b>106</b>	529.33	0.52933	0.47067	186	98	0	0
<b>107</b>	555.25	0.55525	0.44475	87	49	0	0
<b>108</b>	581.11	0.58111	0.41889	39	23	0	0
<b>109</b>	606.77	0.60677	0.39323	16	10	0	0
<b>110</b>	1000	1	0	6	6	0	0