



**UNIVERSIDAD
NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO**



**FACULTAD DE CIENCIAS
POLÍTICAS Y SOCIALES**

CENTRO DE ESTUDIOS SOCIOLÓGICOS

**GÉNERO Y PENSIONES EN MÉXICO ANTE EL NUEVO SISTEMA
DE CAPITALIZACIÓN INDIVIDUAL**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO DE LICENCIADO EN SOCIOLOGÍA

PRESENTA:

NANCY ESCALANTE RIVAS

ASESOR:

MAESTRA BERENICE PATRICIA RAMÍREZ LÓPEZ

MÉXICO. D.F. NOVIEMBRE DE 2011.



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.

AGRADECIMIENTOS Y DEDICATORIA

Quiero brindar un agradecimiento a la Universidad Nacional Autónoma de México por su trabajo en la formación de profesionistas al servicio del país.

Este trabajo no podía haber sido posible sin la Maestra Berenice Ramírez López, Investigadora Titular, Instituto de Investigaciones Económicas de la UNAM, por todas sus enseñanzas que generosamente me ha brindado, por su confianza y paciencia para el desarrollo de esta tesis.

De igual manera quiero expresar mi gratitud al personal de la Biblioteca del Centro de Investigaciones en Estudios de Seguridad Social por su apoyo en la consulta de información para la integración de éste trabajo.

Este trabajo esta dedicado a mi madre, la Señora Cecilia Rivas Chávez por su cariño y apoyo incondicional para mi crecimiento personal y profesional.

Introducción.....	4
Capítulo 1. LA SEGURIDAD SOCIAL EN MÉXICO.....	8
1.1 ¿Qué se entiende por Seguridad Social?.....	8
1.2 Sistemas de Seguridad Social.....	8
1.3 Principios de la Seguridad Social.....	11
1.4 El contexto en el que surge los seguros sociales en México.....	13
1.5 Crisis de los Institutos de Seguridad Social (IMSS e ISSSTE).....	26
Capítulo 2. LA MUJER EN EL TRABAJO.....	35
2.1 La perspectiva de Género y la división sexual del trabajo.....	35
2.2 Ingresos y salarios.....	41
2.3 Segregación ocupacional.....	49
2.4 Acceso a las instituciones de salud y prestaciones de seguridad social.....	58
2.5 La familia, las responsabilidades familiares y el dilema del cuidado.....	64
Capítulo 3. EL NUEVO SISTEMA DE CAPITALIZACIÓN INDIVIDUAL.....	74
3.1 Pensiones antes del sistema de capitalización individual.....	74
3.2 Financiamiento del nuevo sistema de capitalización individual.....	77
3.3 Nuevos Requisitos para los trabajadores.....	83
3.3 Administración del nuevo sistema de capitalización individual.....	94
3.4 Comisiones.....	104
3.5 Tablas de expectativa de vida.....	108
3.6 Género y Beneficios Después de la Reforma.....	113
Conclusiones.....	123
Fuentes de Consulta.....	128

Introducción.

El contexto en el que surgen los sistemas de pensiones en México es el del denominado crecimiento por sustitución de importaciones y del establecimiento de un Estado promotor del crecimiento que instrumenta políticas sociales inspiradas en la perspectiva del Estado de Bienestar en el que asume su responsabilidad para garantizar un mínimo de bienestar.

Las reformas estructurales aplicadas a partir de los años ochenta, entre ellas la estricta disciplina fiscal, la erradicación de los desequilibrios fiscales previos mediante la reducción de la inversión y el gasto público modifica los espacios de actuación en las funciones del Estado en su papel de interventor, agente socioeconómico y en el diseño de la política social, razón por la cual se abren espacios para que la administración de un gran número de servicios públicos sean dirigidos por el mercado.

Por otra parte, la creciente participación de las mujeres en el ámbito laboral, su participación pasó de 5.6 millones en 1990 a 14.6 millones en 2010, mientras que la masculina pasó de 18.8 millones a 30 millones en el mismo período de tiempo.

En un contexto de apertura comercial, liberalización del comercio exterior, del sistema financiero y de la inversión extranjera, la orientación de la economía hacia los mercados externos, la privatización de las empresas públicas, la desregulación de los procesos económicos, la reproducción y reorganización de la fuerza de trabajo bajo nuevas modalidades provocó una baja creación de empleos, flexibilización laboral, la precarización de las condiciones laborales, el crecimiento de la informalidad que crea graves problemas en las condiciones laborales y con ello a los sistemas de pensiones.

Recordemos que el acceso a los sistemas de pensiones en México es resultado de una relación directa con ser asalariado. La falta de creación de empleo protegido implica la reducción de la cobertura, y si el empleo es inestable no permite la cotización de forma continua y con ello no se cumplen los tiempos de cotización requeridos, la caída en los salarios y la alta movilidad entre formalidad e informalidad provoca bajas densidades de cotización y por ende bajas pensiones.

Aunado a las reformas estructurales se dan otros cambios sustanciales a tomar en consideración como el acelerado envejecimiento poblacional que impacta la relación entre contribuyentes activos y pasivos y genera que crezca la demanda de pensiones

de vejez y jubilación; el incremento en la esperanza de vida que aumenta el período de disfrute de una pensión; las modificaciones en la conformación y estructura familiar que establecen diversos tipos de núcleos familiares que determinan nuevas trayectorias laborales a tener en cuenta.

La reforma llevada a cabo a las instituciones de seguridad social contiene un cambio fundamental en la forma de financiar, administrar y organizar la obtención de pensiones de vejez y jubilación [Ramírez, 2008]. Se sustituye el régimen de reparto, es decir un esquema de beneficios definidos en el que se calcula la pensión de acuerdo con una fórmula determinada; por el régimen de capitalización individual basado en un esquema de contribución definida que estrecha el vínculo entre las contribuciones salariales y los beneficios de los trabajadores; se incrementa el tiempo de cotización requerido para obtener una pensión, por lo que las diferencias negativas que enfrentan las mujeres en el mercado laboral se espera se trasladen al sistema de pensiones.

Adicionalmente se incorpora la aplicación de las mismas tablas de expectativa de vida diferenciadas por sexo que castigan la mayor esperanza de vida de las mujeres y otorgan menores montos de pensión aunque se tengan los mismos montos en la cuenta individual para hombres y mujeres, es por ello que se espera que la mayoría de los trabajadores que no podrá autofinanciar su propia pensión estará constituida por mujeres.

El tema de las pensiones se vuelve interesante y desafiante por las características de las reformas, las tendencias económicas, las modificaciones sufridas en la familia, el acelerado envejecimiento poblacional, el incremento en la esperanza de vida, resulta compleja la magnitud del problema social que representa.

Es importante abordar desde la perspectiva sociológica el tema de las pensiones de vejez y jubilación porque modifica las relaciones sociales en la medida en que es un mecanismo que substituye la dependencia económica y de cuidado; modifica la distribución de responsabilidades al interior de la familia, repercute en la autonomía económica, en el bienestar individual y colectivo.

Asimismo, modifica las relaciones entre el Estado y la sociedad, puesto que el Estado tiene la responsabilidad social, jurídica y política de garantizar el derecho a una protección social entendida como un bien colectivo y asunto público; para lo cual el Estado se vale de las instituciones de seguridad social, pero con las reformas

al sistema de pensiones se da una reorientación a promover la responsabilidad personal; difundiendo que los individuos pueden asumir los riesgos y hacerse cargo frente a las contingencias sociales de manera individual satisfaciendo sus propias necesidades sociales y su bienestar social.

El análisis sociológico subraya el reconocimiento de que no se trata de un problema individual de una mujer, sino de un grupo social en condición de desventaja por los patrones socioculturales asociados al género, toda vez que son un eje que estructura las relaciones entre los hombres y las mujeres y repercute en el ciclo de vida de manera individual y colectiva.

Actualmente, se han realizado diversos estudios que enmarcan la crisis del sistema de pensiones y las repercusiones que tiene para los trabajadores en general; entre ellos podemos señalar los de Mendizábal [2007], Meléndez [2010], Valencia [2005], Ramírez [2008], Tuesta [2007], Lombera y Martínez [2010], Guzmán [2006] y Gómez [2009]. Sin embargo, no se ha realizado un estudio que argumente y articule evidencia a partir del enfoque de género, que analice la reforma al sistema de pensiones y sus desventajas, a pesar de que se han realizado estudios que evidencian los problemas que enfrentan las mujeres en el mercado laboral y en la familia entre ellos Rendón [2003], Yáñez [2004], Lamelas y Aguayo [2009] Ariza y Oliveira [2002].

El presente trabajo tiene como objetivo que las determinantes de género provocan mayor vulnerabilidad para las mujeres en el acceso y monto a las pensiones de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez ante el nuevo sistema de capitalización individual. El período de análisis comprende entre 1996 a 2009 porque incorpora ambas reformas, la primera en 1997 del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y la segunda del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE) en 2007.

Cabe señalar que el período se delimitó así porque existe información sobre la cobertura y monto de las pensiones de ambas instituciones de seguridad social con base en las Encuestas de Empleo y Seguridad Social (ENESS) de 1996, 2000, 2004 y 2009.

El enfoque de género da cuenta del papel central que juega en la estructuración del orden social, de los modelos de masculinidad y feminidad dominantes, que se han establecido durante muchos años y se encuentran subsumidos en las diversas

dimensiones de la sociedad (la familia, el mercado de trabajo, y particularmente en el diseño de la política social) que marcan la posición de desventaja social y el impacto que el problema tiene para las mujeres.

En el primer capítulo se desarrolla la parte conceptual para analizar el sistema de pensiones de vejez y jubilación como parte de la seguridad social y su surgimiento en México como una política social durante el Estado de Bienestar, las modificaciones en los supuestos económicos, políticos, demográficos, sociales y familiares que le dieron soporte y que explican las razones de la crisis a las instituciones de seguridad social y el tipo de reformas que se instrumentaron.

En el segundo capítulo en el marco de la categoría de género se vislumbran las implicaciones de la división sexual del trabajo y su relación por un lado, con el mercado de trabajo lo que permite explicar el ingreso, la segregación ocupacional y el acceso a las instituciones de salud y a los planes de pensiones; y por otro lado el lugar que ocupa la mujer en la familia, sus responsabilidades familiares que marcan su tipo de inserción y trayectoria laboral.

Y por último en el tercer capítulo se desarrollan las modificaciones en el nuevo sistema de pensiones de capitalización individual y se señalan los mecanismos que inciden de forma desventajosa en la condición femenina.

Capítulo 1. LA SEGURIDAD SOCIAL EN MÉXICO

1.1 ¿Qué se entiende por Seguridad Social?

La seguridad social se encuentra unida a la idea de un esfuerzo de la colectividad, que puede ser visto desde las metas, es decir, desde las políticas de seguridad social que buscan reparar o indemnizar las consecuencias de los diferentes riesgos, que tiene como finalidad no sólo asegurar el bienestar económico, sino elevar la calidad de vida de toda la población.

Una definición de la expresión de seguridad social que aparece en las declaraciones internacionales, es el convenio No. 102 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que define el concepto de seguridad social como “la protección que la sociedad proporciona a sus miembros, mediante una serie de medidas públicas, contra las privaciones económicas y sociales que de otra manera derivarían de la desaparición o de una fuerte reducción de sus ingresos como consecuencia de enfermedad, maternidad, accidente del trabajo o enfermedad profesional, desempleo, invalidez, vejez y muerte; y también la protección en forma de asistencia médica y de ayuda a las familias con hijos”.¹

La definición anterior enumera una serie de riesgos sociales: la enfermedad, la maternidad, la invalidez, la vejez, los accidentes de trabajo, los riesgos profesionales, la muerte, las cargas familiares y el desempleo.

1.2 Sistemas de Seguridad Social.

La seguridad social se traduce en la acción estatal basada en la ley, que garantizada mediante derechos sociales y por medio de la intervención técnico-administrativa del aparato estatal; brinda protección a los trabajadores a través de prestaciones en dinero o especie e incluye los siguientes programas:

- i) Asistencia social, que comprende pensiones no contributivas o atención médico hospitalaria gratuita para personas carentes de recursos;
- ii) Asignaciones o subsidios familiares
- iii) Sistemas nacionales de salud, en su mayoría administrados por la secretaria de salud.
- iv) Las prestaciones que se financian con cargo a los ingresos generales del Estado, las prestaciones familiares, los fondos de previsión.

¹ Oficina Internacional del trabajo, Ginebra “Introducción a la seguridad Social”, México, Alfa Omega, 1992, pp. 3.

v) Seguros sociales que son medios para lograr una equidad en la distribución de la riqueza, aligerando las cargas económicas ocasionadas por las contingencias que ocasionan al presentarse la reducción de los ingresos del trabajo por enfermedad, maternidad, invalidez, y vejez.

Hay una relación directa entre tipo de seguro social y pensión, ello da como resultado la siguiente clasificación de pensiones.

i) pensiones de vejez (denominadas de jubilación o de retiro) resultado de la disminución de la capacidad de trabajo por la edad avanzada lo que se sustenta en que una persona se ha ganado el derecho al descanso y, desde luego, se le proporcionen los recursos suficientes para vivir de manera decorosa.

ii) prestaciones monetarias por riesgos ocupacionales (accidentes del trabajo y enfermedades profesionales) que se dan en el caso de que se prolongue la enfermedad, para lo cuál se otorgan pensiones de invalidez. Sin embargo, deben existir, ciertas condiciones ineludibles. Una de ellas es que el solicitante sufra una enfermedad que le impida continuar trabajando. Por regla, general se demuestra la existencia de esta condición presentando un certificado médico de un facultativo autorizado, donde se determina el período de incapacidad, factor que se toma en cuenta para calcular el monto de la pensión.

iii) la atención médica hospitalaria. Prevé el mantenimiento, restablecimiento y mejora de la salud de las personas, asumiendo la carga de esta prestación, en forma de instalaciones y servicios a favor de sus afiliados. Para el caso de los trabajadores afiliados al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) e Instituto de Servicios de Seguridad Social para los trabajadores del Estado (ISSSTE), la asistencia médica es de forma directa, es decir las instituciones de seguridad social son propietarios, administran y controlan las instalaciones médicas necesarias y emplea el personal médico correspondiente.

iv) transferencias monetarias por maternidad, tiene como objetivo asegurar que la mujer que trabaja pueda mantenerse y atender a su hijo durante el período anterior y posterior al parto, a medida que aumenta el número de mujeres que trabajan, es más importante que nunca garantizar durante el embarazo las

condiciones de ayuda y cuidado adecuados tanto para las mujeres y su inserción al mercado de trabajo como para los niños nacidos.²

Es importante detenernos en especificar en qué consisten los seguros sociales porque las pensiones se crearon como parte de ellos. El concepto de seguro se basa en el principio de mancomunidad de riesgos, entendiendo por ello la protección colectiva de riesgos comunes, donde la carencia de ingresos y la insatisfacción de necesidades básicas se abordaron como una probabilidad calculable de los grupos sociales, antes que como producto de una incapacidad o falta individual.

Los mecanismos colectivos para la protección de riesgos permite a los que se amparan bajo ese régimen contribuir a un fondo común, y cuando un cotizante satisface las condiciones prescritas para que se produzca la prestación, el seguro cubre sus necesidades ó parte de ellas.

Los seguros sociales surgen como una respuesta ante una contingencia³. Se refiere a un acontecimiento o hecho futuro que en caso de producirse, acarrea consecuencias dañinas llevando a la necesidad de proteger al individuo, o a un grupo de individuos, ante dicha eventualidad; específicamente el pago de las pensiones de vejez y jubilación es porque los trabajadores depende del pago regular de sus salarios y al quedar imposibilitados de poder trabajar por la vejez son privados de su medio de subsistencia, por lo tanto los sistemas de pensiones surgen para garantiza una renta de reemplazo por la disminución de los ingresos y tiene como intención restituir el nivel de vida gozado ante la vejez, más no es un salario mínimo vital.

Sin embargo, es importante dar cuenta que la vejez es una de las contingencias más difíciles de determinar, ya que abarca en sí misma la mayor cantidad de riesgos sociales: pérdida de ingresos, enfermedades biológicas, invalidez o pérdida de las facultades. A su vez, tiene una especificidad de género que no se toma en cuenta al momento de otorgar las prestaciones. Esta especificidad refiere a que las mujeres de edad avanzada pueden considerarse como uno de los sectores más vulnerables de la sociedad, en términos tanto físicos como económicos atribuible a diferencias fisiológicas agravadas por el efecto acumulado de desnutrición, embarazos

² Para un análisis más detallado sobre los sistemas de seguridad social véase: Centro Interamericano de Estudios de Seguridad Social “Marco conceptual de la seguridad social” Centro Interamericano de Estudios de Seguridad Social, México, 1984.

³ El concepto de contingencia señala permite dar cuenta que el daño no se encuentra en las características individuales del sujeto sino en las condiciones sociales en las que la persona desarrolla sus actividades.

continuos, desgaste físico y psicológico de una doble jornada y subordinación social y económica.

El primer sistema de seguro social surge a principios del siglo XIX, en Alemania durante el gobierno de Bismarck, quien introdujo el sistema de seguridad social en forma de un programa de reformas sociales como una estrategia de control hacia el proletariado contra las tendencias socialistas, protegiendo a los trabajadores de posibles accidentes, enfermedades laborales y generando un patrimonio en el retiro; y detener el rápido crecimiento del partido socialista en Alemania. Así surge el seguro social que tienen como característica los movimientos sociales, ser obligatorio, y no perseguir fines de lucro.

El ejemplo de Alemania tiempo después se extendió a Austria y treinta y cuarenta años más tarde al Reino Unido y a los demás países de Europa, la URSS y Japón, aunque no con las mismas características. Después de la crisis económica de 1930, el seguro social se extendió a América Latina, Estados Unidos y Canadá. En América Latina el seguro social surge en 1935 en los países de América del Sur, Argentina, Brasil, Chile y Uruguay así como también Cuba, Colombia y Ecuador.⁴

1.3 Principios de la Seguridad Social.

a) Universalidad

Consiste en incluir a todos los miembros de la sociedad amparados ante todas las contingencias a las que se expone el ser humano. Antonio Ruezga Barba sostiene que mediante este principio la cobertura de la seguridad social debe ser para la totalidad de los habitantes de la nación, que toda persona, por el hecho de serlo, debe estar asegurada contra todos los riesgos desde la cuna hasta la tumba.⁵

b) Solidaridad.

Mediante este principio toda la población da solidez al sistema de seguridad porque implica que quienes viven en sociedad se presten recíproca ayuda entre sí, materializándose una mayor protección a los menos favorecidos de acuerdo a sus necesidades y éstos harán sus aportaciones en base a su capacidad.

La solidaridad social en los seguros sociales y particularmente en las pensiones se

⁴ Para un análisis más detallado sobre la instauración en la mayoría de los países de uno y otro contiene véase: Centro Interamericano de Estudios de Seguridad Social “Marco conceptual de la seguridad social” Centro Interamericano de Estudios de Seguridad Social, México, 1984.

⁵ Antonio, Ruezga Barba “Efectos sociales de las reformas a los sistemas de pensiones, Centro Interamericano de Estudios Sobre la Seguridad Social” México, 2004, pp.115

denomina como un modelo de solidaridad intergeneracional porque establecía transferencias entre generaciones (jóvenes/ viejos), e intergeneracional porque establecía transferencias entre grupos de ingresos (ingresos bajos/ingresos altos), es aquí donde se puede hablar de de la redistribución del ingreso por parte del Estado porque los sectores con mayores ingresos debe contribuir en mayor medida a fin de que los sectores de menor nivel contributivo tengan accesos a los beneficios; y la solidaridad entre los géneros (hombres/mujeres).

Desafortunadamente las pensiones de las y los mexicanos pierden el principio de solidaridad, riesgos compartidos y financiamiento colectivo al privatizarse, y se da una reorientación a promover la responsabilidad personal; difundiendo que los individuos pueden asumir los riesgos y hacerse cargo frente a las contingencias sociales de manera individual satisfaciendo sus propias necesidades sociales y su bienestar social. Dicho enfoque constituye el fundamento del llamado individualismo que tiene un impacto ideológico y cultural en la percepción de valores y motivaciones con relación a los asuntos públicos.

La individualización del riesgo de la vejez se expresa en el sistema de capitalización individual al ser un esquema de contribución definida donde se vincula el número y cantidad de las aportaciones y el monto del beneficio de la pensión, es entre esfuerzos y responsabilidades. En ese sentido, los trabajadores están obligados a ahorrar en su período activo para poder pagar su propia pensión. Aunque ningún sistema de pensiones elimina completamente el riesgo, lo deseable es que, al menos, este se distribuya entre todos.

c) Obligatoriedad.

Tiene como principio la responsabilidad del Estado, que consiste en ser garante de las gestiones realizadas por las instituciones creadas por él mismo para otorgar las prestaciones y servicios de protección garantizada. Sin embargo, los asegurados dependen directamente de su relación subordinada de trabajo.

d) Equidad.

En los seguros sociales se presentan como unos de los principios que excluye toda discriminación por motivos de sexo, estado civil, o actividad ocupacional. Por lo tanto deberá amparar igualmente a hombres y mujeres, adultos, niños y ancianos, ante cualquier contingencia que pudiera sufrir, sea en las mismas condiciones o diferentes sin importar las desigualdades económicas y sociales.

Me detendré un poco en el concepto de la equidad; ya que es una base valorativa predominantemente relacionada con el análisis de género. La equidad no significa lo mismo que la equivalencia al esfuerzo individual, que toma como base el principio de justicia inherente; específicamente para el caso de las pensiones nos lleva a establecer que cada trabajador reciba beneficios acordes con sus aportaciones. Dicha, definición rechaza el enfoque de derechos sociales que los individuos poseen por el solo hecho de ser ciudadanos y a los cuales corresponde la obligación por parte de la sociedad garantizarlos a través de medios colectivos del Estado, de acuerdo al nivel de recursos existentes y a los patrones culturales de cada contexto específico, con ello me refiero al cambio en las necesidades humanas.

La posibilidad de alcanzar la equidad entre hombres y mujeres subyace en el argumento de que el trato igual a los desiguales refuerza las desigualdades, por lo tanto debe darse un trato igual ante necesidades iguales (equidad horizontal), y trato desigual a los desiguales (equidad vertical).

El concepto de equidad nos resulta complejo ya que desarrolla ciertos prerrequisito, sí tenemos el propósito de transitar a condiciones de equidad sería necesario generar un piso básico que permita tener las mismas oportunidades y en especial para grupos de mayor vulnerabilidad social como es el caso de los adultos mayores y en particular de las mujeres.

Una profunda definición de equidad permite identificar un trato equitativo en el desarrollo de capacidades y en la obtención de oportunidades de trabajo, en el ingreso, en la distribución de responsabilidades domésticas y extra domésticas entre la pareja y al interior de la familia, es decir al nivel de la conducta y la acción cotidiana, además del apoyo social para el cumplimiento de los procesos reproductivos y de crianza.

1.4 El contexto en el que surge los seguros sociales en México.

El contexto económico, político y social en el que se originan los sistema de pensiones en México se da en lo que se conoce como Estado de bienestar, que se refiere a la intervención que realiza un Estado capitalista en forma de políticas sociales, programas, estándares y regulaciones con el fin de reducir el conflicto entre las clases y brindar las condiciones para la reproducción a largo plazo del modo de producción capitalista.

El Estado benefactor se vincula con un modelo económico que sitúa en el centro del proceso socioeconómico y de reproducción social al Estado configurando espacios de actuación como regulador de la vida económica y agente económico directo (productor de bienes y servicios) a partir de las instituciones públicas que se sustenta en que los problemas derivados de la relación capital y trabajo no puede escapar al interés público y por ello el Estado debe intervenir en el desarrollo, establecimiento, administración y financiación de una política social de seguridad social.⁶

El Estado de bienestar lo ubicamos desde los años veinte, pero es hasta los años cuarenta cuando se crean los dos principales institutos de seguridad social en México, en 1943 el Instituto Mexicano del Seguro Social y en 1959 el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado.

El modelo económico que prevaleció en el Estado de bienestar tuvo sus bases en un proyecto económico de industrialización orientado al mercado interno y de sustitución de importaciones comprende de los años cuarenta a principios de los ochenta, su objetivo fue el de proteger una naciente planta industrial nacional y de esta forma buscar un desarrollo sostenido. Sin embargo, el modelo era altamente dependiente de las importaciones de bienes de capital e insumos y no tenía vocación exportadora, por lo que las divisas debían provenir de las exportaciones tradicionales de carácter primario, mismas que crecían más lentamente, como valor, que las importaciones necesarias y había claramente la tendencia al surgimiento del déficit comercial,⁷ la capacidad de importación al estar basada en el endeudamiento externo, provocó en los años ochenta que se manifestara por el fuerte endeudamiento externo, por lo que los gobiernos optaron por recortar los gastos sociales y de inversión pública.

El diseño de la política social en el Estado de bienestar, se da en función de la responsabilidad social del Estado bajo el enfoque de derechos sociales, que modifica la lógica con la que se elaboran las políticas sociales, para que el punto de partida, no sea la existencia de personas con necesidades que deben ser asistidas, sino sujetos con derechos a los que se el Estado está obligado a garantizar un mínimo de

⁶ Armando Alcántara Santuario, Ricardo Pozas Horcasitas y Carlos Alberto Torres (coord.) "Educación, democracia y desarrollo en el fin de Siglo", Siglo XXI editores, 1998, México, pp. 288.

⁷ Berenice Ramírez López (coordinadora). "La seguridad social. Reformas y retos". México, 1999, UNAM, IIEc, DGAPA, Porrúa. pp.21

bienestar a toda la población.⁸ Durante el Estado de bienestar; el Estado asume la responsabilidad de ofrecer cobertura ante todas las contingencias que integran las necesidades sociales, éstas se consolidan como principios rectores de la política social.

El diseño de la política social del sistema de pensiones se sustenta por un lado en las relaciones de trabajo por ello se orienta únicamente a los miembros de la sociedad que desempeñan un trabajo asalariado y se sitúa en los sectores industriales y urbanos. Es por ello que identificamos el financiamiento de las pensiones sobre la base del impuesto al salario lo que deja sin cobertura a los trabajadores informales, a los no asalariados, desempleados y trabajadores del servicio doméstico y no contempla el trabajo no remunerado de las mujeres. Y por otro lado se sustenta en el modelo de familia tradicional nuclear que tiene como característica ser familias biparentales con matrimonios estables en las cuales la mujer renuncia a asegurarse una existencia económicamente independiente; ya que el hombre, jefe de hogar es el encargado de trabajar remuneradamente y percibir un salario con el cual se aseguraba la manutención de todos los miembros del grupo familiar. La mujer, por otra parte, tenía a su cargo las tareas de la casa y el cuidado de los miembros de la familia, a cambio de lo cual no recibía ninguna remuneración.

Actualmente, la política de seguridad social se diseña considerando el modelo clásico de familia nuclear. Éste ha dejado de ser vigente o es más evidente la heterogeneidad de familias. Han aumentado las familias con dos fuentes de ingreso, unipersonales y mono parentales en los que una sola persona adulta se hace cargo de la familia, particularmente los encabezados por mujeres, debido a condiciones de viudez, por la mayor esperanza de vida de las mujeres, abandono, divorcio, etc.

Bajo el modelo de familia nuclear. El empleo se diseña de tal forma, que no toma en cuenta las responsabilidades familiares; se espera que el hombre cuente con actividad laboral a tiempo completo y de por vida; y que la mujer permanezca la mayor parte del tiempo en la casa, concentrada en el cuidado de su familia, quedando su subsistencia y protección social a lo largo de su vida y particularmente en la vejez garantizada, a partir de los derechos adquiridos por su cónyuge demostrando un vínculo legal con el trabajador asegurado, ya fuera como esposa, concubina o viuda.

⁸ Miguel Ángel Yunes Linares “La Reforma del ISSSTE: un cambio necesario” México, 2009, ISSSTE, OISS, Organización Iberoamericana de Seguridad Social. Pp.32

A principios de los años ochenta se dan una serie de desequilibrios macroeconómicos (inflación, restricción externa, desequilibrio del mercado del trabajo) y fiscales con una caída de la actividad económica, lo que llevó a introducir una serie de políticas de ajuste y estabilización para darle estabilidad a la economía como: la liberalización del comercio exterior, del sistema financiero y de la inversión extranjera, la orientación de la economía hacia los mercados externos, la privatización de las empresas públicas, la desregulación de los procesos económicos, la reproducción y reorganización de la fuerza de trabajo bajo nuevas modalidades, la estricta disciplina fiscal, la erradicación de los desequilibrios fiscales previos mediante la reducción de la inversión y el gasto público.

Es importante señalar que éstas reformas no afectan solamente a las instituciones económicas sino que “llevó a que en los años noventa se redefina una propuesta sistémica del sistema capitalista porque el proceso no sólo se mueve en el orden de la economía, son de la ideología, de la política y de los elementos culturales asociados al sistema”.⁹.

Particularmente, la reforma de liberalización comercial propicia la eliminación de todos los obstáculos que se levantan a la libre competencia internacional, y con ello al derribe de todo tipo de protecciones, es decir la reducción de aranceles y la eliminación de permisos previos de importación, estímulos y ayuda a los productos.¹⁰

Con la liberalización comercial incentiva al sector exportador, ligándose las cadenas productivas al mercado externo. En un contexto de rezagos en infraestructura y tecnología y con una fuerza de trabajo de baja calificación, ha dado como resultado que las empresas en México sean compradas por trasnacionales, o hayan entrado en acuerdos de asociación estratégica como socio menor o simplemente hayan quebrado.

⁹ Berenice Ramírez López (coordinadora). “La seguridad social. Reformas y retos”. México, 1999, UNAM, IIEc, DGAPA, Porrúa pp.20

¹⁰ Berenice Ramírez López (2007) “Neoliberalismo, derechos sociales y reformas a la seguridad social” en El derecho social en México a inicios del siglo XXI, México, Universidad de Guadalajara y Porrúa, Pp.5

Consecuentemente se realizan transformaciones productivas en la planta local la que está inmersa en una mundialización¹¹ creciente participa en actividades de ensamble, comercialización y de servicios con una baja aportación de valor agregado.

Lo anterior nos obliga a dar cuenta de un cambio en la reproducción y reorganización de la fuerza de trabajo bajo nuevas modalidades, donde la única posibilidad de que México compita en el ámbito internacional es en el marco de la flexibilidad laboral, a partir de la reducción de costes salariales a través de los bajos salarios, que aunado a que el crecimiento de los sueldos y salarios se visualizó desde la perspectiva del gobierno mexicano como mecanismo inflacionario, así que se aplico la contención salarial como política de estabilización.

Las transformaciones ocurridas en los sistemas de producción y en la organización del trabajo han modificado las relaciones laborales donde desafortunadamente el incremento de la participación femenina en la actividades económicas no se ha dado en un contexto económico próspero para el empleo, sino en un contexto de amplias y variadas fuentes de empleo más inseguras y precarias lo que merma las condiciones laborales y alerta sobre las tendencias hacia la mayor incertidumbre que tienen las personas con respecto a sus oportunidades de vida, como también en alto riesgo de verse involucrados en trayectorias de vida que deriven en una situación de pobreza e inequidad social que generará consecuencias negativas para los sistemas de pensiones de vejez y jubilación.

Las dimensiones de la flexibilización son variadas e inciden en el sistema de pensiones, algunas de las cuales son:

- i) La disminución de la jornada de trabajo. (temporales, ocasionales, suplencias, trabajos eventuales); en su mayoría no ofrecen un contrato laboral formal y acceso a prestaciones laborales, además de que reflejan el carácter esporádico e inestables de los ingresos. Por ejemplo, en el sector de comercio y “grandes tiendas”, poseen sistemas de turnos en los cuales se rotan los días de descanso y trabajo; los horarios de entrada y salida son impredecibles.
- ii) Tele trabajo. Se han producido cambios importantes en los lugares de

¹¹ Recupero la definición de Ramírez sobre mundialización que la define como “ la estructuración de mercancías mediante cadenas de valor que se extiende por diversos espacios económicos, lo que da como resultado la interacción de diversos territorios y/o naciones” en: Ramírez, Berenice “Consideraciones sobre el Desempeño Productivo, la Relocalización Industrial y las Multinacionales: Una mirada desde América Latina”, Mimeo, pp.25

trabajo, los cuales se relacionan con nuevas tecnologías que permiten trabajar fuera de la empresa es el caso del tele trabajo que debido a los avances en el área de telefonía y comunicaciones, las plantas de operadoras laboran en función de turnos móviles cuyo objetivo es acomodarse a las necesidades de la empresa y sus clientes. Otra modalidad mayoritariamente femenina es el “trabajo a domicilio” que se realiza en la propia vivienda. Sin embargo, parte importante del trabajo domiciliario se paga por pieza, lo cual redundará en una intensificación y alargamiento de la jornada para aumentar los recursos generados.

- iii) El trabajo a domicilio. Otra modalidad mayoritariamente femenina es el “trabajo a domicilio” que se realiza en la propia vivienda. Sin embargo, parte importante del trabajo domiciliario se paga por pieza, lo cual redundará en una intensificación y alargamiento de la jornada para aumentar los recursos generados.
- iv) La subcontratación. En la búsqueda de mayor competitividad, las empresas han “externalizado” procesos productivos antes integrados (outsourcing). En este proceso un número creciente de trabajadores/as asalariados/as se convirtieron —aparentemente— en trabajadores/as por cuenta propia que prestan sus servicios. De esta forma se “comparte” el riesgo empresarial, las pérdidas y ganancias, entre los actores involucrados (contratista y contratados). Este fenómeno se refiere a las variadas formas de prestación de servicios que ocultan o disfrazan relaciones de dependencia, definitorias de la relación de trabajo; ya que las legislaciones laborales y fiscales permiten la contratación bajo esquemas de cobro por honorarios o prestadores de servicios para evadir las cuotas patronales, y en particular nos interesa resaltar la pérdida de la protección y de la posibilidad de adquirir una pensión en el futuro; cuya finalidad es aumentar el ingreso corriente del trabajador y reducir la carga fiscal de los empleadores.
- v) La desalarización de las remuneraciones. Modalidad que se caracteriza por ser bonos remunerativos que elevan el ingreso mensual, lo que supone disminuir el salario que sirve de base para estimar la antigüedad en el empleo, la indemnización por despido, el bono vacacional, las pensiones, las horas extras y todo aquello que la legislación ordena estimar conforme a la

base del salario.

Las nuevas modalidades de empleo vinieron a cambiar el panorama, por que si bien por un lado en las últimas décadas se ha producido un incremento de las oportunidades en sectores donde tradicionalmente las mujeres se emplean: comercio y servicios; lo que influye en una mayor integración de las mujeres, pero no necesariamente elimina la discriminación; ya que en muchos casos, se acentúa o da lugar a modalidades inéditas de segregación, que se pueden observar en los nuevos nichos de absorción de mano de obra femenina como la industria manufacturera de exportación (maquila), la agricultura de temporada o el trabajo a domicilio.

La falta de creación de empleo en el sector privado que no hace frente a la demanda, implica el crecimiento del sector informal y la aparición de condiciones precarias en el mercado de trabajo que se caracterizan por su inestabilidad, por su bajas remuneraciones y falta de protección es decir, sin contrato laboral y derechos laborales, sin acceso a los servicios de salud y a las prestaciones sociales como vacaciones, licencias por maternidad y en especial sin derecho al beneficio de las pensión por vejez y jubilación.

El acceso a los sistemas de pensiones es resultado de una relación directa con ser asalariado, la falta de creación de empleo protegido implica la reducción de la cobertura, y si el empleo es inestable no permite la cotización de forma continua y con ello no se cumplen los tiempos de cotización requeridos, que se han alargado con las reformas a los sistemas de pensiones o se dan bajas densidades de cotización y bajas pensiones, generando problemas de pobreza en la vejez cuando los trabajadores alcancen la edad de retiro y necesiten reemplazar los ingresos provenientes de sus salarios por aquellos procedentes del seguro de vejez y jubilación.

Por otro lado la crisis fiscal llevo a instrumentar una reducción en la inversión y los espacios de actuación del Estado que significa un cambio en su papel de interventor y agente socioeconómico retirando su participación, lo que se expresa en los procesos de privatización de las empresas públicas que se acompaña por la disminución del empleo público, del gasto público y del diseño de la política social.

Dentro de las reformas estructurales encontramos las políticas sociales restrictivas situación que recorta de manera drástica el gasto público, es la “reducción cuantitativa y acelerada de la magnitud del gasto estatal tanto en la inversión como

en el gasto corriente” lo que imposibilita el constante aumento de la participación del gasto programable federal ejercido del IMSS y del ISSSTE. Con base en lo anterior la reforma al sistema de pensiones busca reducir las transferencias gubernamentales de las finanzas públicas para complementar el financiamiento para el pago de pensiones en curso, resultado de la insuficiencia de recursos para enfrentar los compromisos adquiridos.

Sin embargo, de acuerdo con el estudio de Pedro Moreno, Silvia Tamez y Claudia Ortiz de 1990 a 1996 la mayor fuente de ingresos del IMSS la ocupan las cuotas obrero-patronales con 90%, producto de inversiones y otros ingresos, con 5%, y el Estado, con otro 5%. De 1997 al 2000 estas pasan a 71, 10 y 19%, respectivamente; por lo que podemos deducir que se eleva el costo fiscal del Estado y que no se cumple con el propósito de reducir las transferencias gubernamentales. Por lo contrario, posiblemente aumenten porque la reforma al sistema de pensiones significa que el Gobierno Federal, absorbe y tiene como costo fiscal monetario:

- 1) El déficit generado en el programa público antiguo el cual se hace inmediato y explícito.
- 2) El pago de las pensiones en curso de los trabajadores que ya están jubilados y el de los trabajadores que opten por el régimen de reparto. Es importante señalar que las pensiones se ajustan a la inflación.
- 3) La garantía de conceder y completar las pensiones mínimas garantizadas por el Estado en el nuevo sistema de capitalización individual.
- 4) Continuará contribuyendo independientemente del fondo que se integre con las aportaciones del trabajador con una contribución mensual fija adicional.
- 5) En el caso de la reforma al ISSSTE: los bonos de pensión y la construcción del PENSIONISSSTE.

El financiamiento del costo fiscal del Estado muestra que, indirectamente, parte importante de la “sostenibilidad” de los nuevos sistemas de pensiones es producto de una relevante intervención fiscal del Estado, y no siempre de la dinámica propia del sistema.

Costo Público del Sistema de Pensiones en IMSS e ISSSTE

Valor presente descontado, % del PIB de 2004

	2005- 2010	2010- 2015	2015- 2020	2020- 2025	2025- 2030	2030- 2035	2035- 2040	2040- 2045	2045- 2050	2005- 2050
IMSS-IVCM en curso										
Gasto	1.9%	1.3%	0.9%	0.5%	0.2%	0.1%	0.0%	0.0%	0.0%	4.3%
Ingreso	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Balance	-1.9%	-1.3%	-0.9%	-0.5%	-0.2%	-0.1%	0.0%	0.0%	0.0%	-4.3%
IMSS - Transición										
Gasto	1.8%	3.9%	6.1%	8.5%	11.8%	15.4%	13.1%	8.8%	5.5%	62.9%
Ingreso	0.2%	0.4%	0.8%	1.4%	2.2%	2.5%	0.0%	0.0%	0.0%	6.5%
Balance	-1.6%	-3.5%	-5.3%	-7.1%	-9.6%	-12.9%	-13.1%	-8.8%	-5.5%	-56.4%
IMSS - Nuevo diseño										
Cuota social	-1.3%	-1.4%	-1.3%	-1.2%	-1.1%	-1.0%	-0.9%	-0.7%	-0.6%	-8.2%
Aportaciones (RCV + IV)	-0.1%	-0.3%	-0.3%	-0.3%	-0.3%	-0.3%	-0.3%	-0.3%	-0.3%	-2.2%
Pensión mínima	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	-0.2%	-0.4%	-0.4%	-0.9%
ISSSTE Reformado*	-3.2%	-4.1%	-3.8%	-3.3%	-2.8%	-2.2%	-1.7%	-1.2%	-1.0%	-19.7%
Total IMSS + ISSSTE	-5.3%	-7.3%	-8.3%	-9.3%	-11.1%	-13.9%	-13.4%	-8.7%	-5.1%	-91.7%
* No incluye pensión mínima										
Fuente: BBVA Bancomer										

Fuente: David Tuesta “Hacia el fortalecimiento de los Sistemas de Pensiones en México”, 2007, BBVA y reunión Anual del FIAP Lima, 28 de mayo de 2008.

Dentro del diseño de la política de seguridad social se da un cambio fundamental en la concepción de las funciones del Estado de interventor a regulador, razón por la cual se abren espacios para que sean administrados por el mercado, lo que abre espacios a nuevos segmentos de ganancia y rentabilidad para aquellos sectores de la población con capacidad de compra a partir de cuotas y pagos.

Aunado a las reformas estructurales se dan otros cambios sustanciales que no cumplen los supuestos con los que se diseñó la política social de seguridad social. Me refiero a la transición demográfica, al envejecimiento poblacional, y a las modificaciones en la conformación y estructura familiar que establecen diversos tipos de núcleos familiares que junto a las variaciones en las modalidades de empleo, determinan nuevas trayectorias laborales a tener en cuenta.

La transición demográfica, envejecimiento poblacional y el aumento en la esperanza de vida se relacionan con los argumentos que dieron soporte a la reforma al sistema de pensiones, y de manera directa con los costos en cobertura y en el tiempo de disfrute de las pensiones de vejez y jubilación.

Se señala a la última etapa de la transición demográfica, es decir el envejecimiento demográfico¹² como la principal causa del cambio en la reforma al sistema de pensiones. Por lo que es necesario explicar, que la transición demográfica es el pasaje caracterizado por altos niveles de natalidad y mortalidad, hacia una nueva fase de equilibrio con predominio de baja natalidad y mortalidad.

En el proceso de transición demográfica se distinguen cuatro etapas: i) Baja de la mortalidad con una aún alta tasa de natalidad, ya que como la mortalidad disminuye en edades tempranas, el efecto es igual al aumento de la fecundidad; ii) Fase de transición plena, caracterizada por un descenso de la fecundidad más acelerado que el de la mortalidad, por lo cual se produce un envejecimiento en la base de la pirámide de edades; iii) transición demográfica avanzada reciente, etapa en la que la base de la pirámide ya es estrecha y la parte media, correspondiente a las edades centrales, está abultada por el pasado reciente de alta fecundidad; iv) Fecundidad ya muy baja y disminución de la mortalidad en las edades superiores. En esa fase el envejecimiento es notorio y acelerado y el porcentaje de personas mayores de 60 años bordea el 20%¹³.

La transición demográfica en la sociedad mexicana la primera etapa se ubicó a partir de los años treinta del siglo XX con el inicio del descenso de la mortalidad junto con la persistencia de elevados niveles de natalidad, trayendo consigo un elevado crecimiento demográfico.

La segunda etapa de la transición demográfica se puede encontrar en las últimas tres décadas del siglo XX donde el descenso de la fecundidad se acentuó habiendo empezado en los años setenta, lo que se corrobora con la tasa global de fecundidad, que es el indicador que señala cómo han disminuido los nacimientos, porque marca el promedio de hijos que tendría una mujer a lo largo de su vida, se observa que comienzan a reducirse a mediados de los años setenta a raíz de la implementación de numerosas campañas de control de la natalidad, que empiezan a difundirse y generalizarse. Pasando de 4,25 hijos por mujer en el período de 1980 a 1985, a 3,19

¹² El envejecimiento demográfico es el resultado de una fecundidad baja y de un aumento sustantivo en la esperanza de vida producto de una mortalidad infantil baja; y una mortalidad general que está en sus límites biológicos, lo cual es denominado transición demográfica.

¹³ Chackiel, J. (2000). El envejecimiento de la población latinoamericana: ¿hacia una relación de dependencia favorable?, Serie Población y desarrollo, Número 4, Santiago de Chile, Comisión Económica para América Latina y el Caribe, publicación de las Naciones Unidas.

hijos en 1990 a 1995; y en la actualidad de 2.4 hijos por mujer. Lo que puede corroborarse en la siguiente tabla:

TASAS GLOBALES DE FECUNDIDAD ESTIMADAS, SEGÚN QUINQUENIOS, 1980–2010.						
(En hijos por mujer)						
AÑOS.	1980–1985	1985–1990	1990–1995	1995–2000	2000–2005	2005–2010
MÉXICO	4,25	3,63	3,19	2,67	2,40	2,21

Fuente: Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía (CELADE)–División de Población de la CEPAL, “América Latina: tablas de mortalidad, 1950–2025”, *Boletín demográfico*, N° 74 (LC/G.2257–P), Santiago de Chile, julio de 2004; División de Población de las Naciones Unidas, Panorama de la población mundial: revisión 2004 (base de datos de población) [en línea] <http://esa.un.org/unpp/>.

La tercera etapa del proceso de la transición demográfica tendrá lugar durante la primera mitad del presente siglo, como resultado del descenso de la mortalidad en los primeros años de vida y la disminución del riesgo de fallecer por enfermedades de carácter infecto-contagioso de la población por el mejoramiento de las condiciones de vida y de los avances logrados en educación, salud, alimentación, infraestructura sanitaria y transferencia de tecnología médica; lo que a su vez explica el aumento en la esperanza de vida que de acuerdo con los siguientes datos de la CEPAL; México pasa de 36 años en 1930 y llega a casi 50 años en 1950, a 62 en 1970; y a 75 años en el 2008. También es importante señalar que el tema del aumento en la esperanza de vida prolonga el tiempo en el que hombres y mujeres pueden vivir disfrutando una pensión y particularmente su relación con el género resulta relevante, ya que por condiciones biológicas las mujeres tienden a tener una mayor esperanza de vida y requerir mayor cantidad de recursos al momento de la jubilación.

México. Quinquenio.	Esperanza de vida al nacer.		
	(en años de vida)		
	Ambos sexos	Hombre	Mujer
1980-1985	67,7	64,4	71,2
1985-1990	69,8	66,8	73,0
1990-1995	71,5	68,5	74,5
1995-2000	72,4	69,5	75,5
2000-2005	73,4	70,4	76,4
2005-2010	74,3	71,3	77,3

Fuente: Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía (CELADE)–División de Población de la CEPAL, “América Latina: tablas de mortalidad, 1950–2025”, *Boletín demográfico*, N° 74 (LC/G.2257–P), Santiago de Chile, julio de 2004; Instituto de Estadística de la UNESCO, base de datos (alfabetismo) [en línea]. <http://esa.un.org/unpp/>.

De acuerdo con cifras de CONAPO las perspectivas demográficas para los próximos años apuntan a que a pesar de la declinación de la fecundidad, en los corto y mediano plazos, el dinamismo en el crecimiento de la población continuará disminuyendo en términos relativos, aunque no en términos absolutos, como producto de la propia estructura por edades, la cual tiene un potencial reproductivo normal de una población joven, cuya edad promedio es de 26.6 años en 2000; a 28.3 en 2005, 30.2 en 2010, 37.0 para 2030 y 42.7 años en 2050¹⁴.

El crecimiento de la población continuará por lo menos hasta el 2050, año en que las previsiones son de 132 millones de personas y, a partir de entonces tiende a estabilizarse e incluso reducirse; por lo tanto, la sociedad tendrá hasta 2030 aproximadamente para prepararse al desafío del envejecimiento, pues si en la actualidad uno de cada catorce individuos es mayor de 65 años, para esa fecha lo será uno de cada seis. Mientras en la actualidad unos trescientos mil mexicanos entran cada año en la categoría de adultos mayores, para el 2030 esa cifra se elevará a 750 mil. Asimismo, de acuerdo a las estimaciones de CONAPO México habrá envejecido porque entre 2000 y 2050 la proporción de adultos mayores en México pasará de 7 a 28 por ciento.¹⁵

El argumento que sostiene que la transición demográfica es la principal causante de la reforma a los seguros sociales disminuye al identificar un bono demográfico¹⁶ que propicia una relación ventajosa entre la población dependiente, (menores de 15 años y ancianos¹⁷) y la población en edades productivas (entre 16 y 64 años) que alcanzarán su máximo histórico, por lo tanto aumenta más rápidamente la población en edad laboral que la población dependiente.

¹⁴ CONAPO [En línea] disponible en:

<http://www.conapo.gob.mx/publicaciones/enveje2005/enveje02.pdf> [Accesado el día 16 de septiembre de 2010].

¹⁵ Se considera que una población ha envejecido cuando la proporción de personas de 60 años o más excede 10% de la población total Engler y Pélaez, B. Más vale por viejo, Banco Interamericano de Desarrollo, 2002, pp. 72.

¹⁶ Se llama bono demográfico a la oportunidad económica generado por el cambio en la pirámide poblacional que experimenta un país, al incrementarse su población en edad de trabajar, esta circunstancia puede representar una gran oportunidad de crecimiento o un problema mayúsculo. Serios problemas macroeconómicos, como la inflación y la devaluación, y la insuficiente generación de empleos han imposibilitado usar eficientemente esta ventaja derivada de la proporción mayor en edad de trabajar.

¹⁷ La ancianidad se define en términos cronológicos (edad).

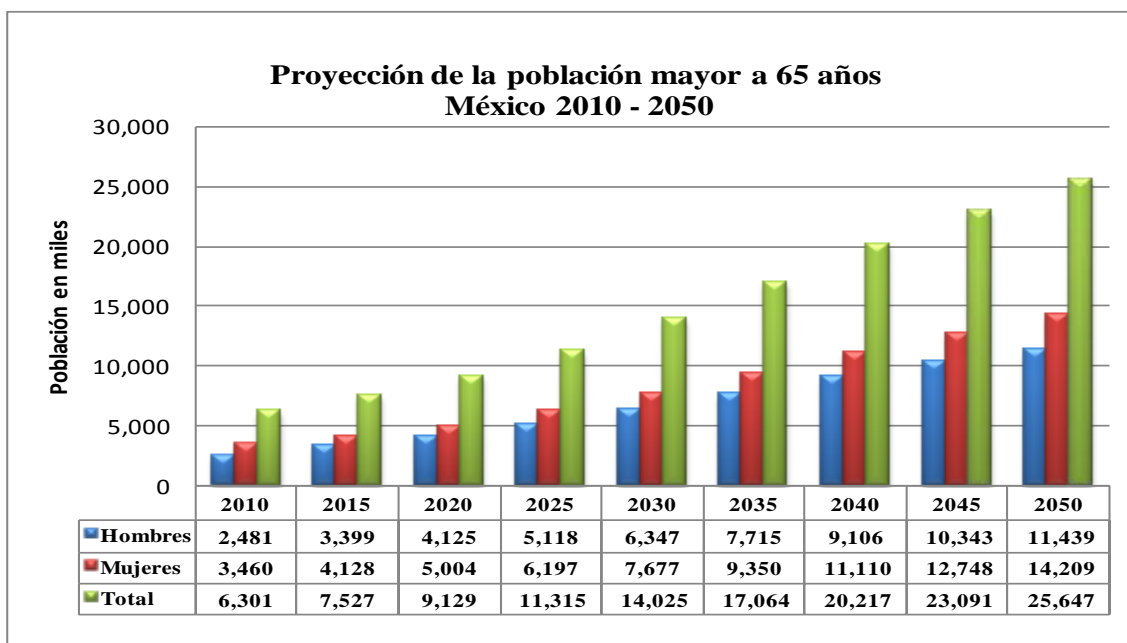
Esa combinación de las condiciones demográficas más propicias constituye el bono demográfico, cuyo aprovechamiento y uso efectivo tiene ciertos condicionantes como la necesidad de fortalecer la inversión en capital humano y de garantizar la incorporación al trabajo productivo protegido para enfrentar los retos del desarrollo y hacer frente al envejecimiento demográfico.

Lo anterior nos lleva a concluir que la transición demográfica no fue la principal causante de la reforma a los sistemas de pensiones y por ello debemos considerar el decremento de los asegurados que cotizan por la merma que sufre hoy en día el trabajo protegido.

Sin embargo, la población mexicana entra a la última etapa de la transición demográfica caracterizada por un acelerado procesos de envejecimiento poblacional que crece ininterrumpidamente en su participación porcentual y absoluta de las personas en edad avanzada. De acuerdo a la proyección de CONAPO, el porcentaje de la población de 65 años y más de edad registra una tasa de crecimiento sin precedentes de más de 3.7% anual; y que para 2030 será de 11.7%; y para 2050 se estima que la cuarta parte de la población estará en ese grupo de edad. En dicho proceso, la pirámide poblacional desaparecerá y se convertirá en un cuadrilongo rectangular.

El envejecimiento de la población puede verse de manera más clara en el siguiente gráfico donde se observa que la población adulta mayor se incrementa sin freno hasta 2050, al mismo tiempo es importante señalar la relación que tiene el envejecimiento de la población con el género; al considerar que la vejez es una edad donde las mujeres superan a los hombres en cuanto a cantidad, por lo que puedo afirmar que el envejecimiento tiene cara de mujer, lo que se demuestra con el siguiente gráfico al estimarse de acuerdo a las cifras de CONAPO¹⁸ que hay 9 hombres adultos por cada 10 mujeres en la misma edad (entre los 60 y 64 años de edad) y se va incrementando la diferencia con el paso del tiempo a 8 hombres por cada 10 mujeres (entre los 75 y 79 años).

¹⁸ Estimaciones de CONAPO [En línea] disponible en: <http://www.conapo.gob.mx/publicaciones/enveje2005/enveje02.pdf> [Accesado el día 16 de septiembre de 2010].



1.5 Crisis de los Institutos de Seguridad Social (IMSS e ISSSTE)

Es necesario precisar que la insuficiencia de contribución derivada de la caída de los salarios reales, del empleo protegido, el envejecimiento poblacional, el aumento en la esperanza de vida y por lo tanto del período como jubilado; y las modificaciones en la estructura familiar no son los únicos supuestos sobre de los que ya no es posible sustentarse el sistema de pensiones.

Las dificultades del sistema de pensiones; también intervinieron otros factores tales como:

- 1) En el caso del IMSS es importante señalar que las aportaciones no sólo se utilizaron para el pago de las pensiones en curso, ya que el IMSS funcionaba como un sistema integral y lo que afectaba a una de sus partes repercutía al resto del sistema, es decir funcionaba como un sistema de apoyo financiero para crear y sostener toda la infraestructura del IMSS, es decir que con el ahorro de y para las pensiones de los trabajadores se crearon hospitales y toda aquella construcción física de la red de bienestar social y para subsanar el déficit de los seguros de enfermedad y maternidad. Tal fue la descapitalización de las reservas, que para 1994 representaban 0.4% del PIB, cuando deberían haber representado para ese año 11%.¹⁹

¹⁹ Albo Adolfo, Fernando González, Ociel Hernández, Carlos A. Herrera y Ángel Muñoz, “Hacia el Fortalecimiento de los Sistemas de Pensiones en México: Visión y Propuestas de Reforma, México, 2007, BBVA Bancomer. pp. 52

- 2) Un problema que contribuyó a la crisis de financiamiento del IMSS es la moratoria de las empresas y la elusión en el registro de cotizantes siendo 15 mil empresas adeudan al IMSS 22 mil millones de pesos, equivalente al 16% del presupuesto de esta institución en el 2001, y se estima que se recuperarán solo 4,000 millones²⁰.
- 3) Otra de las situaciones que ocasionaron la quiebra del IMSS fue la falta de pagos tributarios de los patrones por concepto de cuotas e impuestos que debieron efectuar, lo que ocasionó que el Estado no cumpliera con sus aportaciones: “Este ahorcamiento financiero estuvo asociado a la reducción del gasto público: las contribuciones del Estado al IMSS se redujeron, a partir de 1986, hasta en un 50 por ciento”.²¹
- 4) La maduración de los sistemas de pensiones, que se expresa en el incremento en la tasa de dependencia, es decir se incrementa el número de beneficiarios de manera considerable mientras que el número de aportantes se incrementa lentamente; por lo que cae drásticamente la relación activo-pasivo. Se estimaba en 1995 que la tasa anual promedio de crecimiento esperada de los pensionados del IMSS era de 5.7 por ciento para los siguientes 20 años, mientras que los cotizantes aumentarían al 2.6 por ciento anual.²² En el caso del ISSSTE el número de cotizantes por pensionado cayó de 20 a poco menos de 4, es decir, en 1975, cuando un trabajador se retiraba, había 20 trabajadores activos que contribuían para pagarle su pensión durante dos años y medio, mientras que en el año 2005 sólo había 5 trabajadores activos para pagar una pensión de 21 años, lo que se acentuará en las próximas décadas.
- 5) Los altos costos de las pensiones de jubilación, se ponen de manifiesto al hacer una relación directa entre el monto y tiempo de las aportaciones frente al monto y tiempo de los beneficios. Al respecto, en el caso de los trabajadores del IMSS León Magno señala que “El porcentaje de los salarios que como cotización se mantuvo a la largo de 45 años fue muy bajo y

²⁰ Enrique De la Garza, y Carlos Salas “La situación del trabajo en México”, México, 2003, UAM, Plaza y Valdez, pp. 233.

²¹ Sergio Sánchez y Patricia Ravelo. Protesta y Restauración Sindical en el IMSS, Instituto de Estudios del trabajo, Universidad Autónoma Metropolitana, Centro Americano para la Solidaridad Sindical Internacional AFL-CIO y Plaza y Valdés, México, 2003, pp.27

²² J. Meléndez Barrón (2010). La seguridad social en materia de retiro y jubilación en México: Antecedentes, situación actual y retos. En IMEF, LOCKTON, ERNST AND YOUNG. Temas relevantes y aplicaciones prácticas en materia de retiro y jubilaciones en México, México, Instituto Mexicano de Ejecutivos de Finanzas, LOCKTON, ERNST AND YOUNG, pp. 11.

correspondió a 16% esto significó que para contar con un mes de pensión equivalente al sueldo percibido, debían efectuarse aportaciones durante más de 16 meses. Teniendo en cuenta que de conformidad con los datos del IMSS, en promedio el número de años cotizados por los pensionados apenas alcanzó 22 años, lo que representa que en este lapso se cotizaría para recibir 16 meses de pensión, ahora supóngase que fuera de toda proporción, por el depósito de estas cantidades se pudiera lograr tasas de interés o mecanismo financiero que permitiera multiplicar esa cantidad cinco veces durante 22 años, debiéndose tomar en cuenta que en promedio la esperanza de vida de un pensionado es de 22 años al momento de retirarse”.²³

- 6) El aumento en los beneficios para los dos Institutos de seguridad, muestra de ellos es para el caso del IMSS desde 1944, las prestaciones del seguro de IVCM se habían ido incrementando sustancialmente: se otorgaron pensiones a familiares ascendientes; se redujeron las semanas necesarias para tener derecho a los beneficios, pasando de 200 a 150 en Invalidez o Muerte y de 700 a 500 en Vejez o Cesantía; se otorgaron gastos médicos a los pensionados; se incrementaron los montos de las pensiones; se indizaron éstas al crecimiento del salario mínimo; se otorgó un mes de aguinaldo; se incrementaron las cuantías mínimas de las pensiones, las cuales se encontraban en 1989 en 35 por ciento del salario mínimo y llegaron al 100 por ciento en enero de 1995; se otorgaron asignaciones familiares y ayudas asistenciales; se extendió la edad límite para la pensión de orfandad. A pesar de esta significativa ampliación de los beneficios, las contribuciones a los seguros se habían incrementado únicamente en dos ocasiones: el primero de enero de 1991, cuando las cuotas pasaron de seis al siete por ciento de los salarios, junto con un aumento programado de 0.2 por ciento cada año hasta llegar a ocho por ciento en 1996; y otro 0.5 por ciento que se agregó en 1993, además de que el monto de las pensiones mínimas pasó de un 35% del salario mínimo en 1989 a 100% en 1995. El balance actuarial del IMSS al 31 de diciembre de 1994 en la rama de pensiones, presentó un déficit en el valor presente de sus activos de 1, 801 miles de millones de pesos. Se ha realizado un estimado que puede verse en la siguiente tabla sobre los costos típicos

²³ George León Magno Meléndez (2008). “La Unificación del Sistema de Seguridad Social” Porrúa, México, .pp. 41.

para el otorgamiento de pensiones, donde se observa que las tasas de reemplazo son mayores al cien por ciento del último salario. Asimismo, se estima que para lograr dicha tasa de reemplazo la tasa de aportación necesaria para financiar la pensión como porcentaje del salario es del 51 por ciento para el ISSSTE y del 76 por ciento para el régimen de jubilaciones y pensiones del IMSS, demostrando así que las aportaciones son insuficientes para costear las pensiones.

COSTOS TÍPICOS PARA EL OTORGAMIENTO DE PENSIONES						
Institución	Pensión Mensual Promedio en múltiplos del salario mínimo	Monto constitutivo de la pensión al Momento del retiro. (Millones de pesos).	Tasa de Reemplazo	Años de cotización	Tasa de aportación necesaria para financiar pensión (% del salario)	Aportación de los propios trabajadores (% del salario)
RJP IMSS	8.8	2.83	130%	28.0	76.7%	3.0%
ISSSTE	2.8	0.87	100%	30.0	51.4%	3.5%

Fuente: Alberto Valencia Armas, "Empleos, salarios y pensiones de retiro" en Roberto Ham Chande y Berenice P. Ramírez López (coord.) "Efectos Económicos de los Sistemas de Pensiones" México, Colegio de la Frontera Norte, Plaza y Valdés, 2006, pp.113.

Otra de las razones de la reforma en el caso de la insostenibilidad financiera del ISSSTE se debe entre diversos factores a la excesiva carga de prestaciones que el Instituto fue sumando no sólo para sus trabajadores en activo, sino también para sus pensionados. Estas prestaciones pasaron de de 14 a 21 antes de la reforma en 2007. De acuerdo, a Guzmán Nacoud parte importante del desfinanciamiento y de la crisis del ISSSTE fue el crecimiento en la demanda de servicios que debe de prestar el Instituto a los trabajadores y sus familias aumento 20.4 veces de 1960 a 2004; mientras que la demanda de los pensionados y sus familias creció aproximadamente 43 veces.²⁴

²⁴ Antonio Guzmán Nacoud, Antonio. Problemática estructural del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE). En: "La seguridad social a una década de la reforma de pensiones". Roberto Ham Chande y Berenice P. Ramírez López (coordinadores), México, el Colegio de la Frontera y Plaza y Valdés, 2006. p.116.

Un problema específico del Seguro Social es el Régimen de Jubilaciones y Pensiones de los empleados del IMSS (no de sus afiliados, sino de quienes trabajan directamente para este Instituto), que hacen convenios para gozar de privilegios respecto a sus pensiones a diferencia de otros trabajadores que también cotizan al Instituto Mexicano del Seguro Social.

El pago de las prestaciones del Régimen de Jubilaciones y Pensiones es con cargo a sus presupuestos, por lo que su financiamiento pasa a convertirse en un asunto de finanzas públicas.

“El Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y el Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social (SNTSS) establecieron de común acuerdo, el 7 de octubre de 1966 de forma específica para trabajadores del Seguro Social, un régimen de Jubilaciones y Pensiones (RJP), el cual fue establecido en el contrato colectivo de trabajo (CCT) del IMSS estipulando las primas de antigüedad y pensiones a las que tienen derecho los trabajadores del Instituto que alcanzan el retiro laboral”.²⁵

Algunas características a destacar del Régimen de Jubilaciones y Pensiones son: que no existe edad mínima para retirarse, la pensión se anexa a 13 prestaciones que tiene el jubilado. La pensión será con base en el último salario del trabajador, con los aguinaldos que recibe su pensión incrementa en casi un 30 por ciento, el IMSS cubre el 1.125 por ciento que debe cubrir el trabajador al Seguro de Retiro, Cesantía y Vejez, y por último la pensión aumenta conforme aumente el salario de los trabajadores activos y no como las del resto de los cotizantes que es mediante el Índice de Precios al Consumidor.²⁶

Las reformas a los sistema de pensiones llevadas a cabo en la Ley del IMSS en 1995 y en la Ley del ISSSTE en 2007, es un proceso de transformación de la estructura lo que no sólo implica cambios en los patrones del esquema tradicional de reparto, como la edad de retiro y el número de años de contribución que se tienen que cumplir para adquirir el derecho a una pensión de vejez y jubilación; y la tasa de aportación sobre la nómina. Sino la que implicó la sustitución del régimen de beneficios definidos, de administración pública, financiado mediante el reparto, por

²⁵ IMEF. Sistema de Pensiones en México. Perspectivas financieras y posibles soluciones. México: Instituto Mexicano de Ejecutivos de Finanzas, A.C., 2006, p. 159.

²⁶ Catarina Carvajal “Reforma al Régimen de Jubilaciones y pensiones del IMSS” [En línea] disponible en: http://caterina.pue.udlap.mx/udl_a/tales/documentos/lad/carbajal_g_me/capitulo3.pdf [Accesado el día 17 de septiembre de 2010]

la estructura de beneficios indefinidos, administración privada y financiado a partir de la capitalización individual.

El sistema de pensiones es financiado por cuotas, las cuales son porcentajes sobre el salario de manera obligatoria las cuales hasta antes de la reforma eran administradas por el Estado y entregaba a los institutos de seguridad social la responsabilidad de producir directamente los servicios. El financiamiento descansaba en el principio de la solidaridad financiera y la responsabilidad común frente a los riesgos comunes, es decir, se establecen transferencias entre generaciones (jóvenes/viejos) donde cada generación de trabajadores activos darán un porcentaje de sus salario en apoyo de los trabajadores jubilados pagando así a la generación precedente y se haciéndose dependiente de la que sigue; grupos de ingresos (ingresos bajos/ingresos altos) y entre géneros (hombres/mujeres) al sustituir por la individualización de los riesgos o igualdad individual frente a la vejez.

Después de la reforma las cuotas obrero-patronales en materia de pensiones y jubilación son administradas por el sector privado y son adquiridos por los trabajadores a través de una aseguradora, es decir quién produce los beneficios es el sector privado.

Antes de la reforma la estructura era de beneficios definidos, es decir los beneficios se establecen y el trabajador conoce al momento del retiro el monto de la pensión en función del promedio del salario para determinado número de años y del número de semanas que el trabajador haya contribuido al sistema. Los institutos de seguridad social se comprometen a garantizar el pago de la pensión hasta la muerte del trabajador y para sus beneficiarios durante el tiempo que se estipule.

Con la reforma el plan es de beneficios indefinidos donde existe una relación directa entre los aportes y los beneficios; aquí hay un régimen de cotizaciones definidas basado en la capitalización cuyos recursos son administrados por el sector privado a través de inversionistas institucionales especializados: Administradoras de Fondos para el retiro (Afores), las Sociedades de Inversión de Fondos para el retiro (Siefors) que acumulan reservas financieras en cuentas individuales.

En este esquema el beneficiario desconoce de antemano el monto de la pensión que recibirá al momento de tener derecho a ella, pues éste depende de los rendimientos de sus inversiones.

El mecanismo de financiamiento utilizado antes de la reforma es conocido como de reparto, el sistema se ve financiado sobre la marcha y los beneficios se pagan con cargo a los recursos recaudados periodo a periodo, bajo el principio de solidaridad. Mientras que en el plan, perteneciente a la capitalización, las contribuciones que pagan los trabajadores activos se acumulan bajo la forma de reservas financieras, para posteriormente serán utilizadas para pagar los beneficios a la misma generación que aportó las contribuciones respectivas.

Mientras que la sustitución por el régimen de capitalización individual, administración privada y contribuciones definidas; estrecha el vínculo entre las contribuciones salariales y los beneficios de los trabajadores al momento de su retiro. El beneficio de la pensión está en función del aporte realizado, significa que se establecieron condiciones de adquisición al derecho a una pensión de vejez y jubilación más estrictas y estrechas con la forma en la que se estructura el mercado de trabajo para las mujeres; sobre los cuales no tienen capacidad práctica para actuar, son factores que generan menores ingresos laborales y por ende, menores cotizaciones y menor acumulación de fondos para su pensión, por lo tanto, menores montos en sus pensiones de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez en relación con los hombres.

Ambos esquemas marcan diferencias en las pensiones que responden a las diferencias del mercado laboral. Sin embargo, el actual sistema de contribución definida basado exclusivamente en la capacidad individual de ahorro para la vejez, al estrechar los aportes con los beneficios tenderá a reproducir en mayor escala las incertidumbres y restricciones que limitaron a los trabajadores durante la etapa activa de su ciclo de vida.

Y tal como está diseñado suma nuevas inequidades para las mujeres por la forma en la que realiza el cálculo del monto de la pensión donde se aplican las mismas tablas de expectativas de vida, que surgen de combinar elementos financieros y demográficos, esto permite medir las probabilidades de vida y de muerte, de acuerdo a la edad, por lo que castigan la mayor esperanza de vida de las mujeres en comparación con los hombres, ya que se considera que el tiempo estimado de pago de la pensión es por un período igual a la esperanza de vida del trabajador a la edad de retiro, y que en el caso de las mujeres el número promedio de años de vida adicionales a partir de esa edad es mayor.

Lo anterior significa que la suma acumulada en la cuenta individual de la mujer se divide en un promedio de esperanza de vida mayor, por lo cual las pensiones de las mujeres son menores que la de los hombres, aunque ellas tengan los mismos montos acumulados en sus cuentas individuales. Dado lo anterior, es posible predecir que la mayoría de las numerosas personas que no podrá autofinanciar su propia pensión estará constituida por mujeres.

El negativo se potencia con la menor edad legal de retiro para las mujeres porque tienen menos años para acumular fondos en sus cuentas individuales. De esta manera aumenta más el número de años por el que debe dividirse el fondo acumulado en la cuenta individual.

Cabría preguntarse si el aumento en la edad requerida debería ser igual a la de los hombres, pues al aumentar la edad aumenta el número de aportaciones y reduce el período de sobrevivencia como pensionado, y por otro lado usar tablas actuariales conjuntas para hombres y mujeres para que a igual edad y saldo ahorrado, sea una pensión de igual cuantía que los hombres, ya que de acuerdo a estimaciones de Carlos J. Soto actualmente las mujeres reciben 14 por ciento menos en promedio.²⁷

Cosa que no ocurría en el antiguo sistema público de pensiones que no presentaba desigualdades entre hombres y mujeres para el cálculo de los beneficios, y señalan que las mujeres reciben mayores beneficios, ya que a una misma cantidad de aportes, recibían un monto total mayor de pensiones. Este incremento se debía al mayor tiempo de retiro debido a la edad como también a la mayor longevidad. Además sólo necesitaban 10 años de cotizaciones, con lo cual se atenuaban los efectos de la intermitencia y accedían a las pensiones mínimas garantizadas por el Estado, en tanto se encontrasen inscritas.²⁸

Adicionalmente, se le suma que las mujeres debido a los ordenamientos de género existente les atribuye la mayor parte del trabajo doméstico y de cuidado familiar, tienen mayores dificultades que los hombres para insertarse al mercado laboral y

²⁷ Carlos J. Soto Pérez “Movilidad laboral y su efecto en la tasa de reemplazo” en Ham Chande Roberto, Berenice Ramírez y Alberto Valencia (coordinadores) “Evaluación y tendencias de los sistemas de pensiones en México”, México, El Colegio de la Frontera Norte, UNAM/IIEC, Porrúa, 2008, pp. 52.

²⁸ A. Arenas de Mesa y Pamela Gana “Reformas de los sistemas de pensiones y los desafíos de la dimensión de género”, serie Población y desarrollo, N°18 (LC/L.1614-P), Santiago de Chile, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Publicación de las Naciones Unidas, 2001, pp.37.

desarrollar trayectorias laborales que garanticen ahorros para obtener el beneficio y el derecho a el disfrute de una pensión suficiente.

Hasta aquí he desarrollado la parte conceptual para analizar el sistema de pensiones de vejez y jubilación como parte de la seguridad social y su surgimiento en México como una política social durante el Estado de Bienestar, las modificaciones en los supuestos económicos, políticos, demográficos, sociales y familiares que le dieron soporte a los sistemas de pensiones y que explican las razones de la crisis a las instituciones de seguridad social y el tipo de reformas que como parte del contexto actual se instrumentaron.

En el siguiente capítulo se desarrolla la categoría de género. A partir de ésta se vislumbran las implicaciones de la división sexual del trabajo y su relación por un lado, con el mercado de trabajo, lo que permite explicar las diferencias en el ingreso de hombres y mujeres, la segregación ocupacional y el acceso a las institución es de salud y a los planes de pensiones; y por otro lado el lugar que ocupa la mujer en la familia, sus responsabilidades familiares que marcan su tipo de inserción y trayectoria laboral.

Capítulo 2. LA MUJER EN EL TRABAJO.

2.1 La perspectiva de Género y la división sexual del trabajo.

La perspectiva de género, apunta a lo que está en la raíz de lo que culturalmente se ha atribuido de manera exclusiva a la biología, como si los cuerpos sexuados estuvieran en un vacío de realidad, por lo que da cuenta de la construcción y reproducción del contenido de símbolos, normas, instituciones y organizaciones sociales. Asimismo, cuestiona las supuestas diferencias innatas, dicótomas y complementarias de uno y otro sexo.

La construcción cultural de la diferencia sexual, norma la conducta al delinear los modelos de masculinidad y feminidad dominantes, que se han establecido durante muchos años y se encuentran subsumidos en las diversas dimensiones de la sociedad (familia, económico, político, social, cultural.)

La categoría de género, abre la posibilidad al análisis del papel central que juega en la estructuración del orden social y en las formas de relación entre lo femenino y lo masculino, sin dejar de lado la especificidad espacial y temporal. “La construcción social de la feminidad y la masculinidad como pares dicotómicos derivada de la simbolización de las diferencias biológicas visibles de los cuerpos sexuados en el sustento de discurso que posicionan a los hombres y a las mujeres de manera asimétrica dentro de los ordenamientos sociales, otorgan significado a sus comportamientos y median sus relaciones.”²⁹

Es importante tener en claro que el género no es sinónimo de sexo, y además que el factor o la variable de género no se remiten tan sólo a las mujeres o a la perspectiva del sexo femenino, sino que muy por el contrario el género afecta a hombres y mujeres. Asimismo, se integra por individuos iguales en su condición humana, pero que difieren en su condición biológica, lo que se explica al tomar como base la anatomía humana para clasificar a las personas, a los machos y a las hembras de la especie, se les designa como los géneros masculino y femenino. Es así, como bajo esta perspectiva se distingue entre sexo “como clasificación de los entes vivos en machos y hembras de acuerdo con sus órganos reproductivos y las funciones asignadas por su determinación cromosómica;

²⁹ Araceli Mingo “¿Quién mordió la manzana? Sexo, origen social y desempeño en la Universidad”, México, PUEG, FCE, UNAM, CESU, 2006, pp. 26.

y género como la auto representación de las personas como hombres y mujeres y la manera en que las instituciones sociales responden a las personas a partir de su representación individual”³⁰.

La principal aportación de la categoría de género es la distinción entre sexo y género, es decir entre biología y cultura, pero no debe suponerse que ambos aspectos son realidades separadas. Por lo contrario, están en estrecha conexión, ya que la interacción cuerpo-cultura es parte de la biografía y de las experiencias vitales de todas las personas. En esa lógica, lo que se propone es que no hay conductas exclusivas de un sexo, sino comportamientos influidos por los procesos de asignación del género, los cuáles se pueden transformar por decisión y elección de las personas o por los cambios del contexto, ya sea en las relaciones de pareja, en las familias, la economía, la política, la cultura, la demografía, entre otros.

El género es una categoría cuyo postulado básico es comprender que la diferencia sexual, biológica y reproductiva, no explica ni justifica la desigualdad social existente entre mujeres y hombres. Ésta se construye a través de los procesos de socialización y de la valoración jerarquizada entre lo femenino y lo masculino.

Es así, como la categoría del género advierte la relevancia que adquieren los ordenamientos de género en el análisis de las agudas diferencias sociales, que cobran vida en los distintos espacios de la vida social y marcan la posición de desventaja social que ha dominado a nuestra sociedad por largo tiempo, articulando y configurando estructuras sociales, religiosas, políticas, económicas, institucionales e ideológicas que comprenden las relaciones entre los sexos. Sin embargo, lo que distingue en la realidad a hombres y a mujeres como colectivo, es el poder distinto que tienen dentro del orden establecido, los recursos a los que tienen acceso, como se ocupan y distribuyen los espacios, la valoración que reciben sus actos en función de su adecuación de género; al normar su comportamiento con referente a modelos de masculinidad y feminidad que estimula y reprime el comportamiento correcto o incorrecto, limitando las potencialidades humanas por las asignaciones de papeles diferentes y jerarquizados

³⁰ Delia Selene De Dios Vallejo, “Sociología de género” México, D.F. Unión Nacional de Mujeres Mexicanas, 2004, pp. 17

asociados de manera arbitraria en función al sexo, de hombres y mujeres dentro de la familia y la sociedad con repercusiones en el ciclo de la vida de manera individual y colectiva, deliberada e inconsciente pues está tejida en las costumbres y la tradición con arraigo histórico resultado de procesos histórico-culturales, lo que dificultan enormemente la igualdad de hombres y mujeres.

Cuando se habla de una división del trabajo por razón de género se está aludiendo principalmente a la segregación de trabajo remunerado y trabajo no remunerado entre hombres y mujeres en la vida privada y en la vida pública. Esta división es un reflejo de los diferentes papeles asignados conforme a los cuales se visualiza a los hombres como proveedores encargados de ganar los ingresos del hogar mediante un empleo continuo, a tiempo completo y para siempre. Por el otro lado a las mujeres se les visualiza como amas de casa, resultado “natural e inherente al papel que desempeñan en la sociedad”.

La construcción socio cultural de la división sexual del trabajo es un eje de organización social que estructura la experiencia en el mercado de trabajo tanto de hombres y mujeres; y se visualiza en los indicadores del mercado de trabajo, en el ingreso diferenciado de hombres y mujeres a lo largo de los años, así como las modalidades de su distribución dentro de las distintas ocupaciones que confirman la inequidad de género que se trasladan a las condiciones de protección que otorga el sistema de pensiones.

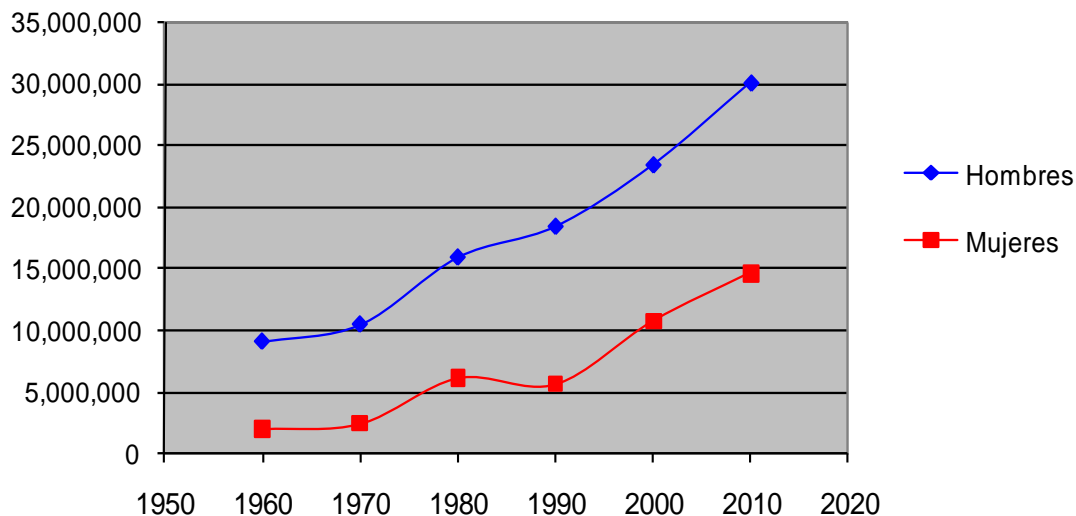
La participación de las mujeres en la PEA, es decir la población empleada más la desempleada, se ha visto modificada en relación con los componentes genéricos. De acuerdo con lo que muestran las cifras de los Censos de Población se da un incremento de la población económicamente activa para uno y otro sexo. Sin embargo, históricamente es más acelerado para las mujeres a partir de los años setenta, pero es en la década de los ochenta que creció de manera importante, lo que significa que en tan solo 10 años tuvo un crecimiento de casi el doble que en los 20 años anteriores. Tal como lo señala Teresa Rendón, la fuerza de trabajo experimento un “acelerado proceso de feminización en las tres últimas décadas”.³¹

³¹ Teresa Rendón (2003). Trabajo de hombres y trabajo de mujeres en el México del siglo XX. CRIM-PUEG.

Población Económicamente Activa Hombres y Mujeres			Participación porcentual PEA Hombres y Mujeres			
Año	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
1960	9,096,723	2,035,293	11,132,016	82%	18%	100.00%
1970	10,488,800	2,466,257	12,955,057	81%	19%	100.00%
1980	15,924,806	6,141,278	22,066,084	72%	28%	100.00%
1990	18,418,695	5,644,588	24,063,283	77%	23%	100.00%
2000	23,404,454	10,750,400	34,154,854	69%	31%	100.00%
2010	30,045,138	14,655,906	44,701,044	67%	33%	100.00%

Fuente: Elaboración propia a partir de los Censos de Población y Vivienda. INEGI

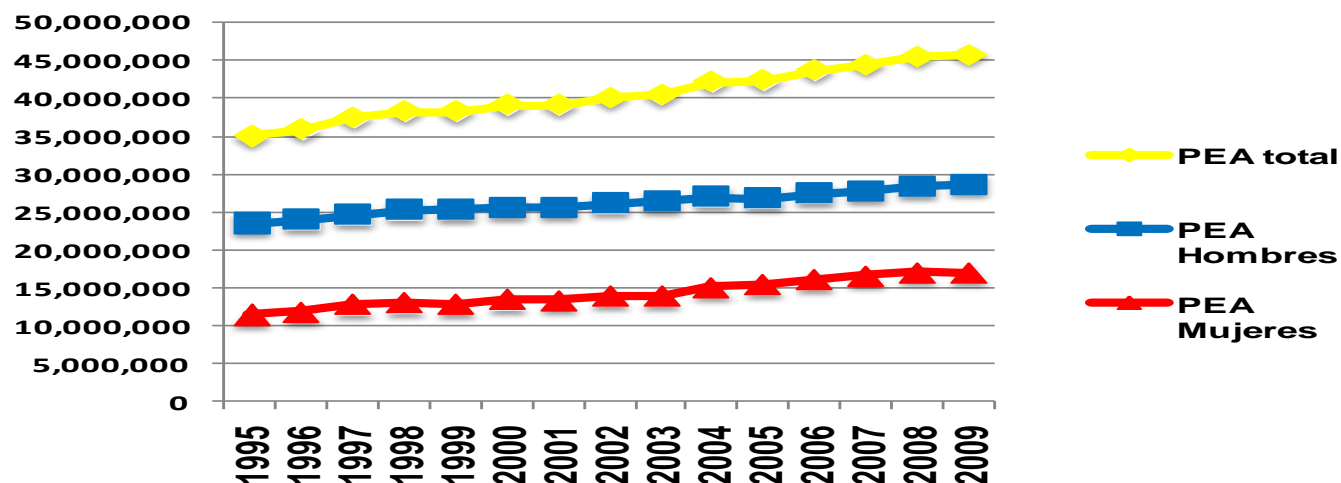
**Población Económicamente Activa
Hombres y Mujeres**



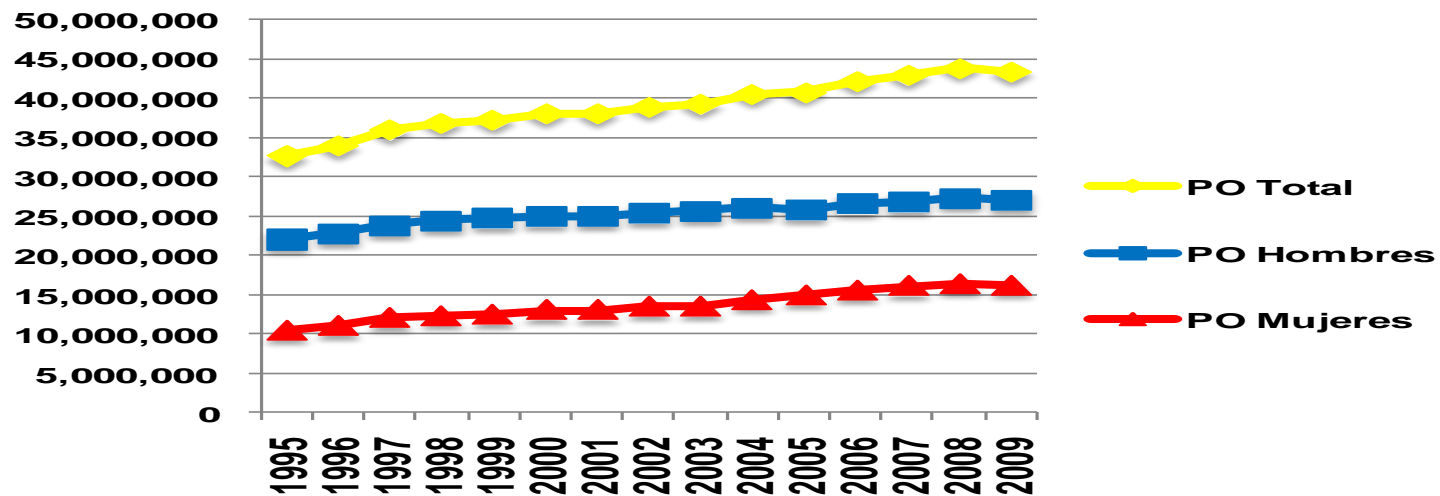
Fuente: Elaboración propia a partir de los Censos de Población y Vivienda. INEGI.

La magnitud de estos cambios en la PEA femenina se aprecia mejor si se compara con el comportamiento de la PEA masculina. Aunque esta continua siendo superior a la femenina, en estos años se ha venido reduciendo de manera proporcional, de 82 por ciento en 1960 a 67 por ciento en 2010.

México
Población Económicamente Activa 1995 - 2009



México Población Ocupada 1995 -2009



Fuente: Elaboración propia con base en datos del sistema para la consulta de indicadores estratégicos Info Laboral, INEGI, México, 2011. [En línea] disponible en: <http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/espanol/sistemas/enoe/infoenoe/default.aspx?s=est&c=14042> (Accesado el día 23 de mayo de 2011)

La creciente participación de las mujeres en la actividad económica obedece a varios factores: la pérdida del poder adquisitivo de los ingresos y/o del empleo de los hombres, resultado de las crisis económicas de la economía mexicana. Sin embargo, las mujeres han cambiado su actitud hacia el empleo, por el creciente acceso a la educación y la modificación de patrones culturales. Las mujeres tienen una actitud positiva y de apego a su trabajo y mayores expectativas para ellas, resultado de obtener ingresos propios e independencia con respecto a sus maridos u otros familiares, como parte de los procesos complejos de mayor autonomía, así como un espacio de socialización y de mayor estatus social.

Resulta relevante que de acuerdo a un estudio de Araceli Damián³², la dinámica de incorporación a la actividad económica de las mujeres se elevó de manera independiente a la fase de los ciclos económicos; es decir, las mujeres económicamente activas no abandonan su trabajo asalariado al aumentar el ingreso familiar y/o de los maridos. Tampoco es cierto que sólo busquen ingresos en épocas difíciles.

Actualmente, persiste un incremento creciente de mujeres que forman parte de la población no económicamente activa que oculta la creciente importancia la jornada completa de trabajo en el hogar que realizan las mujeres.

La brecha que separa la participación económica de las mujeres respecto a la de los hombres es en extremo diferenciada, dado que apenas sobrepasa la mitad de la participación económica masculina lo que nos refleja una manifestación de estructura del mercado laboral. .

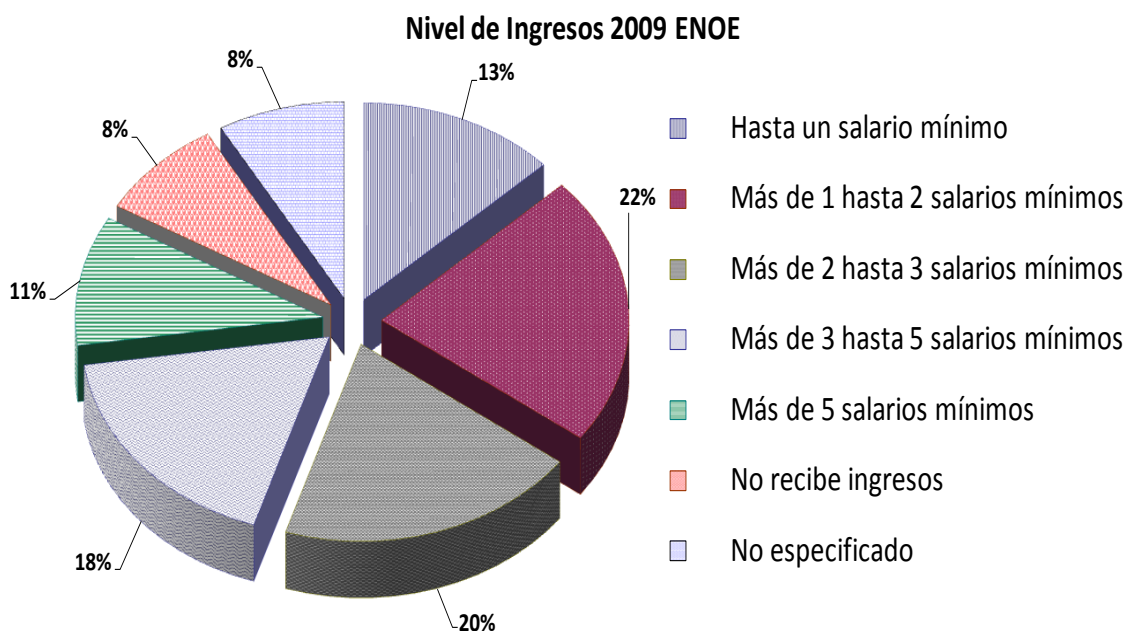
De acuerdo con la Encuesta Nacional de Empleo y Ocupación en México, en 2009 la población mexicana es de 107.4 millones de personas, de las que 45.7 millones forman parte de la población económicamente activa (PEA)³, constituida en 67.6% por hombres y 37.3% mujeres.

³² Araceli, Damián (2003). Tendencias recientes de la pobreza con enfoque de género en América Latina, Papeles de Población, Nueva Época, Toluca, Centro de Investigación y Estudios Demográficos y Urbanos, México, COLMEX, 18 (1), enero-abril.

Considerando que la definición de población ocupada (PO) nos acerca mejor a la dinámica laboral actual, encontramos con esta característica a 43.3 millones de personas.³³

2.2 Ingresos y salarios.

La brecha de participación económica debe ser analizada en condiciones laborales e ingresos y tener en cuenta la influencia de los diferentes segmentos existentes en el mercado laboral, que explican su concentración en ocupaciones con menor proyección laboral para dar cuenta de su vulnerabilidad en el mercado de trabajo y un ingreso suficiente para ellas y sus familias con la posibilidad de mantenerse en un trabajo remunerado que permita cotizar de manera constante para obtener el beneficio de los sistemas de pensiones y un nivel de ingreso que permita una pensión suficiente.



Fuente: Elaboración propia con base en datos del sistema para la consulta de indicadores estratégicos Info Laboral, INEGI, México, 2001. [En línea] disponible en: <http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/espanol/sistemas/enoe/infoenoe/default.aspx?s=est&c=14042> (Accesado el día 23 de mayo de 2011)

³³ Población ocupada. (PO) Personas que durante la semana de referencia realizaron algún tipo de actividad económica, estando en cualquiera de las siguientes situaciones: Trabajando por lo menos una hora o un día, para producir bienes y/o servicios de manera independiente o subordinada, con o sin remuneración. Ausente temporalmente de su trabajo sin interrumpir su vínculo laboral con la unidad económica. Incluye: a los ocupados del sector primario que se dedican a la producción para el autoconsumo (excepto la recolección de leña).

La reforma económica y los repetidos programas de estabilización de las últimas tres décadas han modificado la estructura salarial en detrimento de las condiciones de vida de amplios sectores de la población debido a la reducción del ingreso al trabajo.

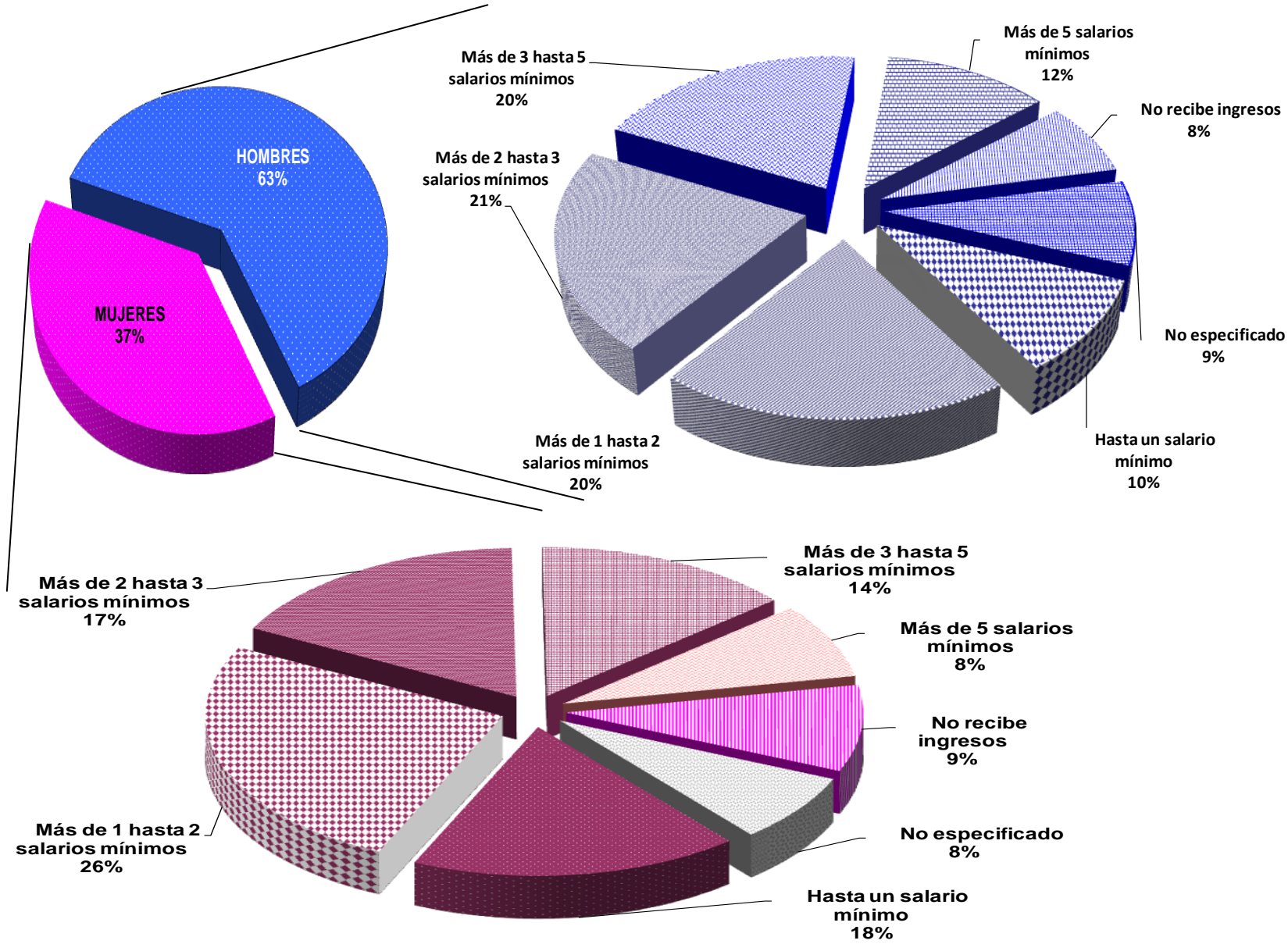
De acuerdo con la Encuesta de Ocupación y Empleo correspondiente al segundo trimestre 2009, se estima que 55 por ciento de la población ocupada, recibe hasta tres salarios mínimos. Estos ingresos, en un entorno de precariedad laboral y alta rotación entre la formalidad y la informalidad, impiden cumplir con los requisitos para tener acceso a una pensión. Aquellos cuyos ingresos están entre uno y cinco salarios mínimos representan 73 por ciento de la población ocupada, situación que nos lleva a inferir que la gran mayoría tendrá derecho a una pensión baja.³⁴

Una de las manifestaciones más clara de discriminación es cuando las mujeres, teniendo la misma capacidad, nivel de estudios y experiencia que los hombres reciben un salario menor por hacer el mismo trabajo. En promedio, el salario que se les paga a las mujeres por su trabajo debe incrementarse en 9.5% para lograr la equidad salarial con los hombres.³⁵

³⁴ Roberto Ham, Berenice Ramírez y Alberto Valencia (2008). Evaluación y tendencias de los sistemas de pensiones, México, El Colegio de la Frontera Norte, UNAM/IIEC, Porrúa, pp. 10.

³⁵ INEGI, Mujeres y Hombres 2009. México, 2009.

NIVEL DE INGRESO HOMBRES Y MUJERES 2009



Fuente: Elaboración propia con base en datos del sistema para la consulta de indicadores estratégicos Info Laboral, INEGI, México, 2001. [En línea] disponible en: <http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/espanol/sistemas/enoe/infoenol/default.aspx?s=est&c=14042> (Accesado el día 23 de mayo de 2011)

El análisis del nivel de ingreso por sexo no sólo nos señala el ingreso actual de las mujeres y sus familias; sino que también nos ayuda a estimar el ingreso al momento del retiro. El ingreso es uno de los rubros donde más se marca la desigualdad de género en el mercado laboral que muchas veces se sustenta bajo prejuicios y mitos sobre la fuerza de trabajo femenina que es vista como secundaria y cuyo ingreso es complementario al ingreso familiar.

Se observa que existe un diferencial importante con respecto al nivel de ingreso por trabajo para hombres y mujeres claramente en desventaja para ellas. Los grupos de ingreso más bajos (no recibe ingreso y menos de dos salarios mínimos) son grupos que siguen siendo predominantes entre las mujeres, mientras que el ingreso por trabajo a partir de los dos salarios mínimos y más sigue siendo de mayor frecuencia entre los varones.

La disparidad entre hombres y mujeres en materia salarial es considerable, mientras que el 18% por ciento de las mujeres ocupadas perciben apenas hasta un salario mínimo por el trabajo que desempeñan, para los hombres el indicador se sitúa en solo 10%.

Lo mismo ocurre con el porcentaje de personas que percibe entre uno y dos salarios mínimos, mientras que para las mujeres el indicador se sitúa en 27% prácticamente un punto porcentual por arriba con respecto a lo registrado en el mismo segundo trimestre del 2008.

Para terminar de ratificar el argumento vale la pena destacar que en el grupo de más altos ingresos captado por el ENOE, que es el de más de cinco salarios mínimos al mes, el porcentaje de mujeres que trabajan que se sitúa en ese rango es de 8.1% en el segundo trimestre de 2009, mientras que para los hombres el porcentaje fue de 12.1%. Resulta innegable que la conjugación de múltiples factores socioculturales conspira en contra de un mayor y mejor desempeño femenino en el ámbito laboral.

Al ser conceptualizadas como una fuerza de trabajo secundaria también puede tener otras implicaciones y conducir a que sean las primeras en ser despedidas y que la a la hora de diseñar programas de generación de empleo, se elaboren orientados hacia sectores tradicionalmente masculinos, bajo el supuesto de que son éstos quienes más necesitan generar ingresos son los hombres.

Otro elemento que muestra el diferencial en la formación del salario para las mujeres es el índice de discriminación salarial³⁶ que indica la magnitud de cambio que debe tener el salario de las mujeres para lograr la equidad salarial por un mismo puesto y jornada de trabajo, es decir refiere por su parte a las situaciones de retribución desigual de las mujeres respecto de los hombres, en condiciones en que cuentan con las mismas calificaciones laborales que ellos. De acuerdo al INEGI en 1997 en promedio las mujeres ganaban 11.2% menos que los hombres; en 1999 el promedio fue de 10.9, en 2001 de 15.3%, en 2003 de 14.2%; en 2005 de 7.4%; y en 2009 de 8.2%.

Este índice varía de acuerdo a la actividad económica de la que se hable, ya que en el sector de “funcionarios públicos y privados” debe incrementarse en un 31.1%, en “artesanos y obreros” 36.9% y en “supervisores industriales” en 50.5%.

Ingreso semanal por sexo Precios Constantes						
Año	Horas trabajadas a la semana		Ingreso por hora trabajada		Ingreso semanal	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
2005	46.20	38.18	25.18	23.68	1,019.68	792.46
2006	46.18	37.86	26.81	25.78	1,194.50	941.54
2007	45.73	37.58	28.63	27.18	1,259.05	982.34
2008	45.88	37.84	29.09	27.83	1,269.51	1,001.63
2009	45.55	37.69	29.19	28.21	1,262.50	1,009.43

Elaboración propia con datos de la ENOE, INEGI, 2009.

La creciente incorporación de las mujeres a la actividad económica no ha ido acompañada de igualdad en las remuneraciones al trabajo en comparación con las remuneraciones que recibe la población masculina, si bien la disparidad se ha reducido entre 2000 y 2008. Según el índice de discriminación salarial calculado para el año 2000, era necesario incrementar en promedio 14.4% el salario que se les pagaba a las mujeres para lograr la equidad salarial, indicador que se reduce a 9.5% en 2008};³⁷es

³⁶ El índice se obtiene dividiendo el salario por hora que ganan las mujeres y los hombres, menos el promedio de escolaridad de las mujeres y los hombres; entre la relación del salario por hora que ganan las mujeres y los hombres, multiplicando por cien. INEGI, Hombres y Mujeres de México 2009.

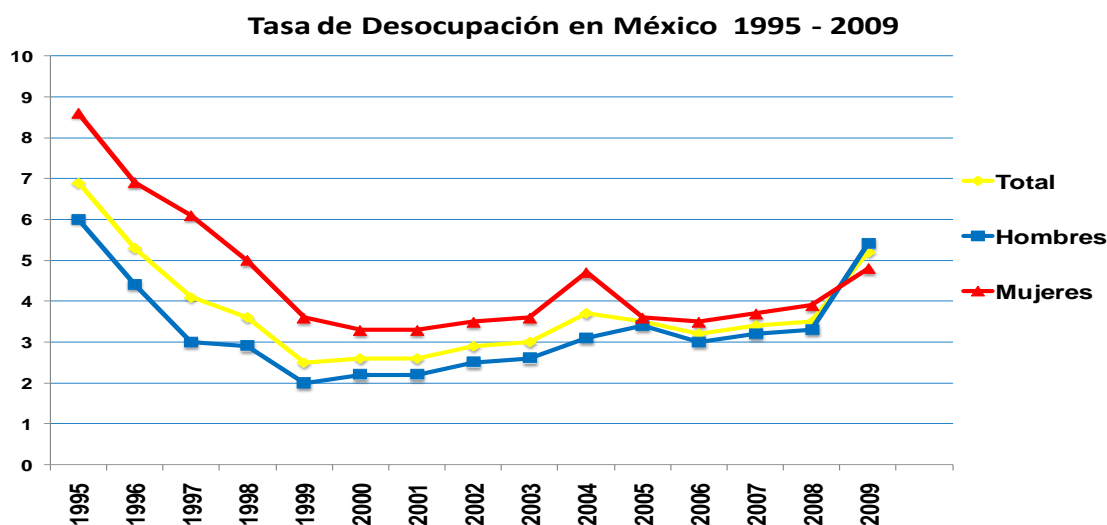
³⁷ INEGI, Hombres y Mujeres de México 2009.

decir, aunque tengan las mismas capacidades no garantiza la justa retribución económica y entran en juego otros aspectos resultado de procesos sociales.

Existen diferencias importantes en los ingresos que reciben mujeres y hombres aún en ocupaciones iguales: la principal diferencia se observa en los artesanos y obreros, donde el ingreso de las mujeres es 38.4% menor que el de los hombres. También entre los ayudantes de obreros el ingreso femenino es 32.8% menor que el de los hombres, mientras que en el grupo de supervisores industriales es 23.2% menor.

Los hombres solo padecen discriminación salarial cuando se trata de la ocupación de trabajador doméstico apenas en 0.6%, quizá por la sobre-representación femenina que hay en ese grupo de ocupación.³⁸

En los últimos años se observan menores diferencias entre los salarios de hombres y mujeres. Sin embargo, esta mejora no parece obedecer a una orientación explícita hacia la paridad, sino al detrimento de las condiciones laborales en general, las cuales han afectado a la población económicamente activa masculina. Ello puede corroborarse al ver cómo se incrementa la tasa de ocupación en el sector informal para los hombres en el periodo 2006-2009, así como la tasa de desocupación masculina.



Fuente: Elaboración propia con base en datos del sistema para la consulta de indicadores estratégicos Info Laboral, INEGI, México, 2001. [En línea] disponible en: <http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/espanol/sistemas/enoe/infoenoe/default.aspx?s=est&c=14042> (Accesado el día 23 de mayo de 2011)

³⁸ INEGI, Mujeres y Hombres en México 2009.

Aunado a lo anterior también se da el debilitamiento de los salarios directos expresándose en la persistente caída salarial. Esto marca una tendencia que a lo largo de las últimas décadas demuestra que impacta de manera severa en los recursos acumulados en los fondos pensionarios. Como se observa en la siguiente tabla desde 1982 se observa una pérdida del poder adquisitivo de más de dos terceras partes del salario general promedio nacional.

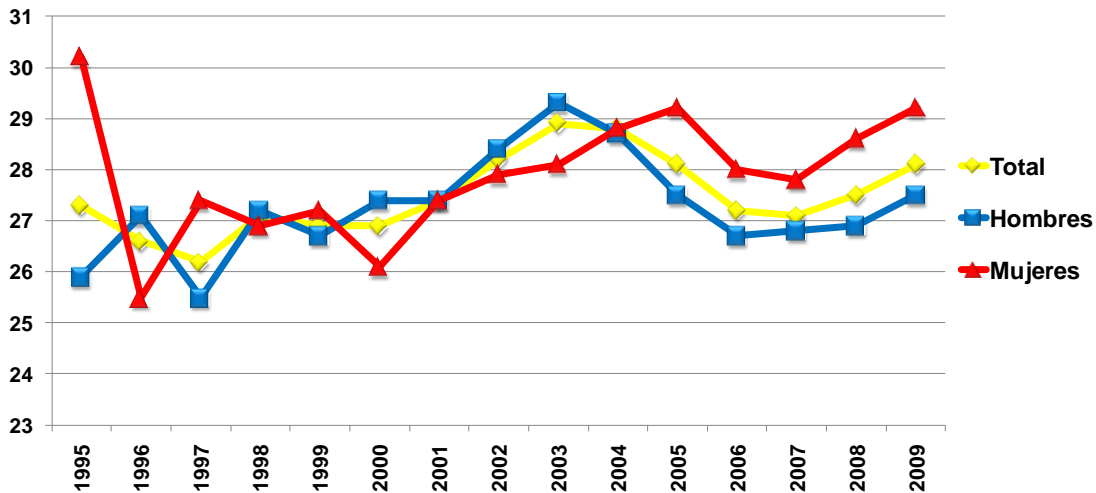
SALARIO MÍNIMO GENERAL PROMEDIO NACIONAL		
AÑOS	PESOS CORRIENTES*	PESOS CONSTANTES**
1982	0.26	129.98
1983	0.43	106.10
1987	3.88	76.32
1990	9.41	62.51
1991	11.00	59.32
1993	13.06	55.67
1994	13.97	55.47
1995	16.43	46.28
1996	20.41	41.33
1997	24.30	40.20
1998	28.32	40.58
1999	31.91	38.76
2000	35.12	38.92
2001	37.57	39.14
2002	39.74	39.54
2003	41.53	39.50
2004	43.30	38.78
2005	45.24	38.88
2006	47.05	38.87
2007	48.88	38.68
2008	50.84	37.84
SERIES MENSUALES.		
MESES	PESOS CORRIENTES	PESOS CONSTANTES.
2008/01	50.84	38.85
2008/02	50.84	38.74
2008/03	50.84	38.41
2008/04	50.84	38.47
2008/05	50.84	38.68
2008/06	50.84	38.44
2008/07	50.84	38.16
2008/08	50.84	37.73
2008/09	50.84	37.44
2008/10	50.84	37.01
2008/11	50.84	36.33
2008/12	50.84	36.13
2009/01	53.19	37.61
2009/02	53.19	37.49

* Promedio Anual.

** Deflactado con el INPC de artículos incluidos en la canasta básica, base 2da quincena de 2002. Valores reales al mes de noviembre de 2007.

Fuente: Banco de México, www.banxico.org.mx.

Tasa de ocupación en el Sector Informal 1995 - 2009



Fuente: Elaboración propia con base en datos del sistema para la consulta de indicadores estratégicos Info Laboral, INEGI, México, 2001. [En línea] disponible en: <http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/espanol/sistemas/enoe/infoenoe/default.aspx?s=est&c=14042> (Accesado el día 23 de mayo de 2011)

La informalidad de acuerdo a la definición del Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática (INEGI) son las actividades de las unidades de producción informal de bienes y servicios del sector de los hogares considerados como unidad económica. Tomando en cuenta estos aspectos, el sector informal está caracterizado como el que genera empleo e ingreso, en espacios que no se inscriben en registros oficiales, fiscales o de seguridad social y que ocasionalmente emplean asalariados.

La tasa de ocupación en el sector informal, da cuenta del porcentaje de la población ocupada que labora en micronegocios no agropecuarios, sin nombre o registro y de aquella ocupada en micronegocios registrados, pero que carece de contrato de trabajo y de seguridad social, situación que refleja que están insertadas en la actividad económica, pero en el ámbito más vulnerable de los empleos.

De acuerdo, con la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, en nuestro país para el segundo trimestre de 2009 en nuestro país más del 28% de la población ocupada lo está en el sector informal; a pesar de este indicador promedio, lo que muestran los datos desagregados por sexo es que son las mujeres quienes mayoritariamente integran a esa porción de la economía.

Lo que muestran los datos oficiales es un crecimiento más dinámico de las mujeres en el sector informal mientras que en el segundo trimestre de 2007 había 27.7% de las mujeres ocupadas en la economía informal en el segundo trimestre de 2009 el 29.1%. Tales porcentajes implican que en el segundo trimestre de 2007 había 4.4 millones y en 2009 4.7 millones.

Al estar las mujeres mayormente representadas en el sector informal no se cumple la premisa de tener un empleo con protección social, y con ello caen los niveles de cobertura de las instituciones de seguridad social y las cotizantes susceptibles de contribuir en dichas instituciones así como el bienestar que genera contar con protección social.

El incremento de la tasa de ocupación en el sector informal muestra de manera más clara el impacto del nuevo escenario económico en el incremento constante de las personas ocupadas que no cotiza a la seguridad social y puede observarse a su vez el impacto adverso al momento del retiro porque en los periodos de participación en mercados informales se interrumpe la cotización.

2.3 Segregación ocupacional.

Con la segregación ocupacional, me refiero a la feminización/masculinización de las ocupaciones, los sectores y subsectores económicos, resultado de la asignación social de los espacios a uno u otro sexo, que se basa en lo que culturalmente se ha dicho que significa ser hombre y ser mujer y que se funda en percepciones tradicionales; estereotipos que ocasionan que se descalifique a las mujeres para realizar ciertas labores, aunque tengan las habilidades y capacidades necesarias.

El mercado de trabajo no es una entidad neutra, sino que en él se presentan sesgos estructurales por razón de género que se expresa en la separación de espacios económicos o segregación ocupacional:

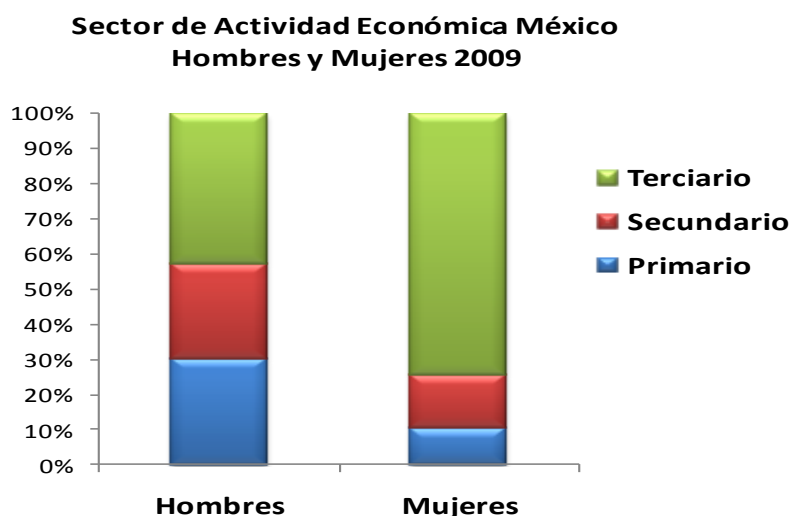
a) segregación horizontal, tanto hombres como mujeres son confinados en una gama de ocupaciones distintas entre sí; esto provoca que las mujeres se concentren en profesiones y sectores que se consideran “típicamente femeninos”, consideradas extensión o derivación de las actividades domésticas y de reproducción, con baja valoración en los salarios.

b) segregación vertical, en donde se observa de manera particular, que las mujeres están representadas en categorías de menor jerarquía y menor prestigio que los varones y reducidas capacidades de ascenso.

Por su parte, la preferencia para contratar varones en la mayoría de los casos se debe a que el trabajo ofertado “no se considera una labor propia del sexo femenino” o bien, requiere de “mayor resistencia física”, particularmente en el sector de la construcción. Asimismo, es importante el motivo de “mayor adaptabilidad al horario” en todos los sectores.

El carácter segregado de una estructura laboral da cuenta de la medida en que hombres y mujeres se encuentran concentrados ó separados en actividades dominadas por miembros de su propio sexo.

El problema de la segregación por sexo de la estructura laboral constituye una expresión de desigualdad, pues implica diferencias en materia de poder, calificaciones, ingresos y oportunidades. El problema reside en que tal separación no es neutra, sino que acarrea consecuencias dispares para unos y otras en cuanto a la calidad del empleo, los ingresos y las posibilidades de movilidad social que ofrecen, consecuencias que colocan a las mujeres en una situación de desventaja respecto de los hombres y que es determinante en su situación en el acceso al sistema de pensiones.



Fuente: Elaboración propia con base en datos del sistema para la consulta de indicadores estratégicos Info Laboral, INEGI, México, 2001. [En línea] disponible en:

<http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/espanol/sistemas/enoe/infoenoe/default.aspx?s=est&c=14042>

(Accesado el día 23 de mayo de 2011)

El modelo económico actual determina el papel de las mujeres en el proceso económico, al respecto nos señala Marina Ariza que “en las etapas previas al proceso de industrialización por sustitución de importaciones, los niveles de actividad económica femenina registraban tasas elevadas, principalmente en la producción manufacturera a domicilio o en pequeños talleres y en la prestación de servicios domésticos. En los años subsiguientes de transformación tecnológica de las industrias tradicionales, la mano de obra femenina abandona en cierta medida la producción a domicilio y aumenta su presencia en los servicios”.³⁹

En la fase inicial del modelo de sustitución de importaciones se da una salida gradual de la mano de obra femenina de las actividades artesanales de producción a domicilio, replegó a las mujeres al ámbito del hogar reforzando su dedicación a las labores domésticas. Durante la expansión y diversificación de la producción industrial, en la fase más avanzada del proceso de sustitución de importaciones, se desarrolló un proceso de modernización social que alteró y favoreció la presencia de las mujeres en las actividades económicas y puede ser entendido por múltiples factores que abarcan tanto los procesos de urbanización e industrialización y la expansión y diversificación del sector terciario, el incremento de la burocracia estatal, requiriendo en especial de la fuerza de la fuerza de trabajo femenina, así como el incremento de las actividades comerciales mediante las grandes inversiones de capital y el papel del Estado como creador de ingreso, como transformaciones más acotadas de la vida familiar e individual (uso de anticonceptivos, reducción de la fecundidad, aumento de la escolaridad femenina, cambios en la edad de la unión y al primer hijo, e incidencia creciente de las separaciones y divorcios, asociado a ello se observa la tendencia a la disociación entre la vida sexual, conyugal y reproductiva, el incremento de las oportunidades educativas para mujeres y hombres, y, por ende, el mayor nivel de escolaridad de las generaciones jóvenes; así como el constante deterioro de las remuneraciones al

³⁹ Marina Ariza, Orlandina de Oliveira, “Cambios y continuidades en el trabajo, la familia y la condición de las mujeres” en E. Urrutia comp. Estudios sobre las mujeres y las relaciones de género en México: aportes desde diversas disciplinas. Programa Interdisciplinario de Estudios sobre la Mujer. El Colegio de México. México, 2002, pp.45

trabajo, que ha obligado a las familias a incorporar más integrantes en el mercado laboral para obtener ingresos.).⁴⁰

Por último en el periodo de reestructuración económica y de orientación al mercado externo, la proliferación de las industrias de exportación, el deterioro del empleo formal y el incremento de las actividades informales propician de diversas maneras la expansión del trabajo femenino como estrategia de abaratamiento de la fuerza de trabajo, figura la preferencia por atributos tradicionalmente considerados como femeninos (habilidad manual, disciplina, pasividad), en función de los cuales y por razones ideológicas, es posible una menor retribución salarial.⁴¹

El adelgazamiento del sector público es otro proceso que afecta de manera adversa a las mujeres, ya que este sector que ha absorbido una gran proporción de la mano de obra femenina. Actualmente, es posible percibir parte de las diferencias entre los perfiles ocupacionales de hombres y mujeres, que se refleja en la proporción de trabajadoras insertas en cada sector de actividad económica que muestra en que trabajan las mujeres con respecto a los hombres en México.

Dado lo anterior, la inserción laboral por sector de actividad sigue al proceso de terciarización económica, de tal suerte que el porcentaje de mujeres que laboran en los servicios y el comercio aumentó de 59.9% en 1970 a 74.4% en 2009. Esta tendencia de largo plazo también se observa, aunque mucho menos marcada en el caso de los hombres, que aumentaron su participación en el sector terciario de la economía de 25.2 a 42.8% en el mismo periodo.

La cuarta parte de la población femenina está inserta en el comercio, actividad de más fácil entrada para el ejercicio de una actividad independiente, como revelan las altas tasas de crecimiento que crecimiento que registra. Este tipo de actividad excluye el posible beneficios de una pensión de jubilación; y trabajadoras de servicios personales que refleja un patrón de terciarización, de tal suerte que los trabajos en los que se emplean, son los de menor paga.

⁴⁰ *Ibíd.* pp. 44

⁴¹ *Ibíd.* en pp. 48

Al analizar los sectores, ramas y empleos a los que acceden las mujeres se observa que son los sectores de servicios personales, que están relacionados con el aseo y la limpieza de artículos en general y de inmuebles; los realizados por peluqueros, estilistas, masajistas y todos los servicios hechos en casa como los quehaceres domésticos; así como los servicios prestados por jardineros(as), choferes, cocineros(as), niñeras(os), vigilantes y demás, que se realizan en hogares que no sean los propios, los servicios sociales y de salud, enseñanza, hoteles, restaurantes y que están sobre representadas en categorías relacionadas con el autoempleo y el comercio; lo anterior me permite concluir que hay una extensión hacia el mercado laboral de las labores domésticas y de cuidado que realizan las mujeres.⁴²

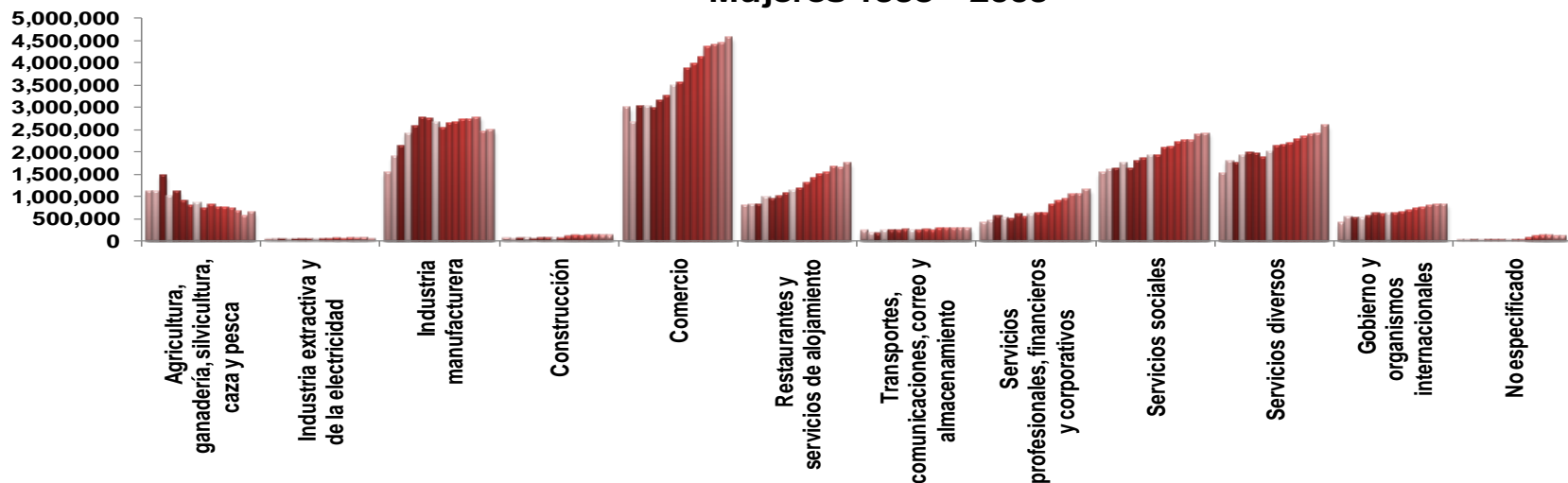
En el caso de los hombres, se observan mayoritariamente en la construcción, agricultura y ganadería, la pesca, transportes, almacenamientos y comunicaciones.

Las concepciones históricas sobre el valor de los diferentes tipos de actividades continúan apreciando como de menor valor monetario las ocupaciones en el ámbito del cuidado, lo que se sustenta en afirmar que las habilidades requeridas para este tipo de trabajo son invisibles, ya que muchas de ellas son adquiridas de manera no formal en el ámbito doméstico, además algunas veces éstas aptitudes se consideran “naturales”, situación que repercute al momento de fijar el salario a determinada sector y tipo de actividad económica.

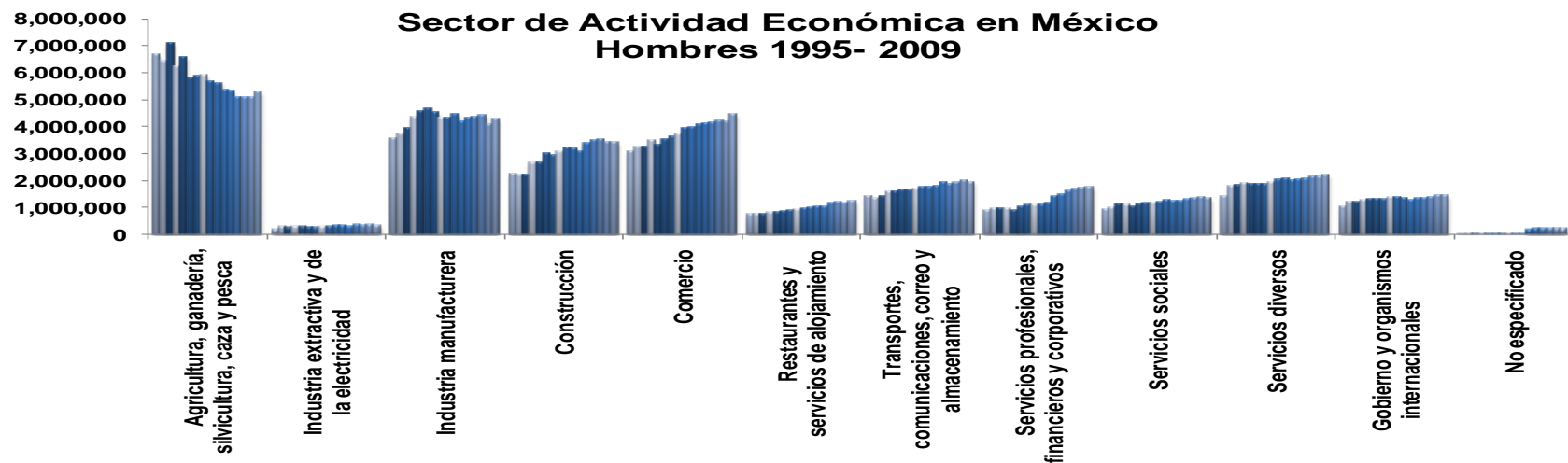
Es notable que entre 1995 y 2001 se da un incremento de la población femenina que se dedica a la manufactura. Fenómeno que se explica por el crecimiento de las actividades de maquila, así como la especialización en actividades de la confección, sectores que utilizan fuerza de trabajo femenina en forma intensiva.

⁴² El apreciar como de menor valor monetario las ocupaciones en el ámbito del cuidado refleja concepciones históricas sobre el valor de los diferentes tipos de actividades ya que se afirma que las habilidades requeridas para este tipo de trabajo son invisibles, ya que muchas de ellas son adquiridas de manera no formal en el ámbito doméstico, además algunas veces éstas aptitudes se consideran “naturales” demostrando que cuando se fijan los salarios, el mercado de trabajo no es neutro.

Sector de Actividad Económica en México Mujeres 1995 - 2009

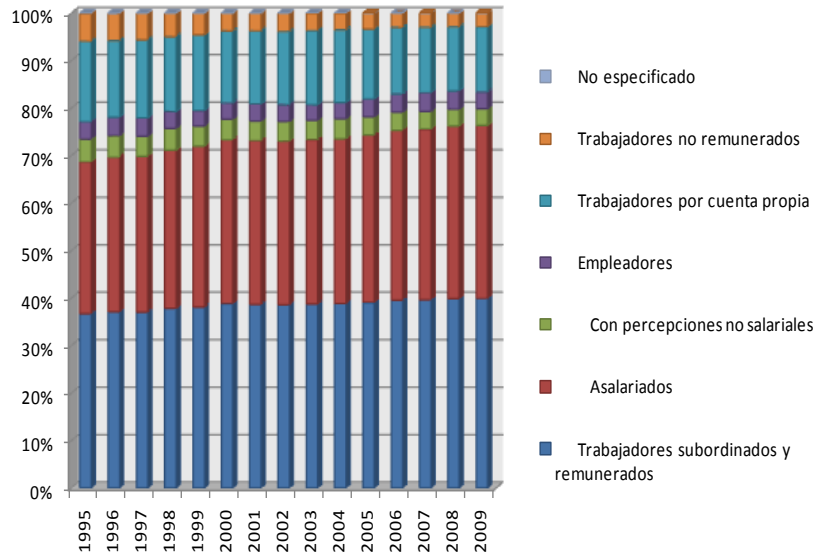


Sector de Actividad Económica en México Hombres 1995- 2009

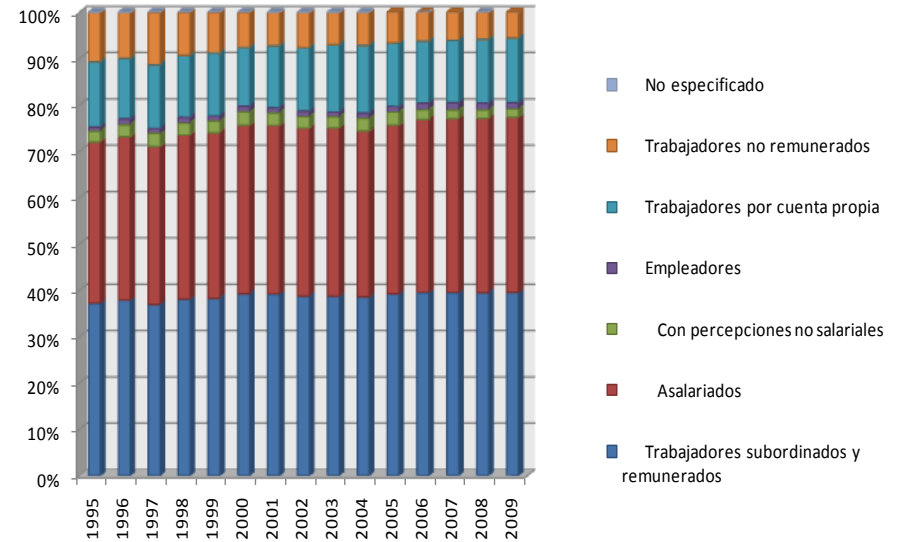


Fuente: Elaboración propia con base en datos del sistema para la consulta de indicadores estratégicos Info Laboral, INEGI, México, 2001. [En línea] disponible en: <http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/espanol/sistemas/enoe/infoenoe/default.aspx?s=est&c=14042> (Accesado el día 23 de mayo de 2011)

Hombres
Posición en la Ocupación
1995 - 2009



Mujeres
Posición en la Ocupación
1995 - 2009

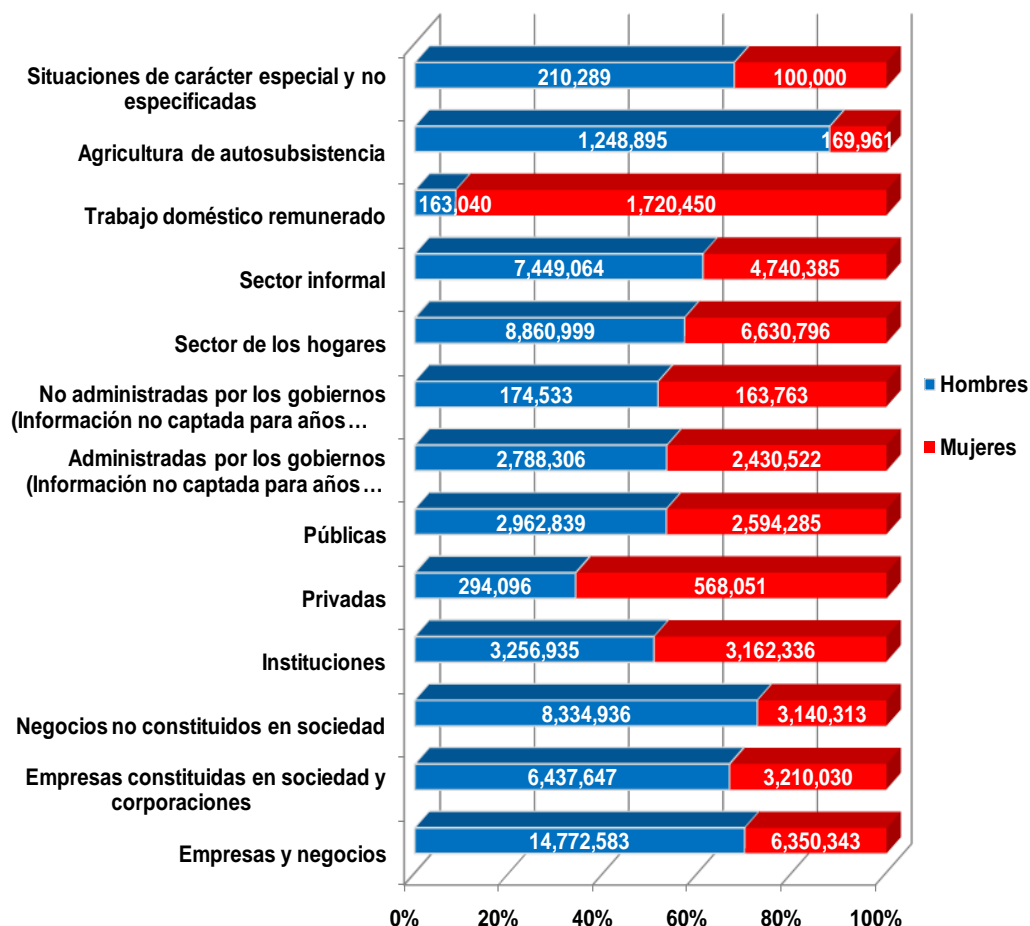


Fuente: Elaboración propia con base en datos del sistema para la consulta de indicadores estratégicos Info Laboral, INEGI, México, 2001. [En línea] disponible en: <http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/espanol/sistemas/enoe/infoenoe/default.aspx?s=est&c=14042> (Accesado el día 23 de mayo de 2011)

El porcentaje de trabajadores por cuenta propia; son aquellos trabajadores que, trabajando por su cuenta o con uno o más socios, tiene el tipo de empleo definido como “empleo independiente” y no han contratado ningún asalariado, de manera continua para que trabaje para él; y que tampoco tiene acceso a esquemas de pensiones, es considerado un sector de baja productividad. Se observa que casi el 80 por ciento de los que se dedican a esta actividad es población femenina; y presenta un aumento constante a lo largo de los últimos cinco años. El trabajo por cuenta propia aumenta a mayor velocidad que el asalariado, la compra venta de mercancías y en diversos servicios (en especial la preparación de alimentos) ha sido la única opción que tienen los trabajadores para allegarse un ingreso.

Con respecto a la posición en la ocupación, 65.4 por ciento de las mujeres son trabajadoras subordinadas y remuneradas; 23.0 por ciento son trabajadoras por cuenta propia, 9.2% son trabajadoras no remuneradas y sólo 2.2 por ciento son empleadoras.

Distribución por tipo de unidad económica. ENOE 2009



Fuente: Elaboración propia con base en datos del sistema para la consulta de indicadores estratégicos Info Laboral, INEGI, México, 2001. [En línea] disponible en: <http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/espanol/sistemas/enoe/infoenoe/default.aspx?s=est&c=14042> (Accesado el día 23 de mayo de 2011)

Si hay un tipo de unidad económica que muestra el nivel de estereotipos y de marginación a la que son sometidas las mujeres es el trabajo doméstico. Por un lado, aún no se han conseguido modificar la legislación a fin de que en México el trabajo doméstico que realizan las mujeres en sus hogares sea al menos reconocido en las cuentas nacionales; ya no se diga que sea reconocido legalmente como una aportación efectiva de las mujeres al ingreso familiar.

Aunado a lo anterior, se encuentran inmensas lagunas jurídicas y de protección desde las políticas públicas en lo que al trabajo doméstico se refiere. No hay controles en

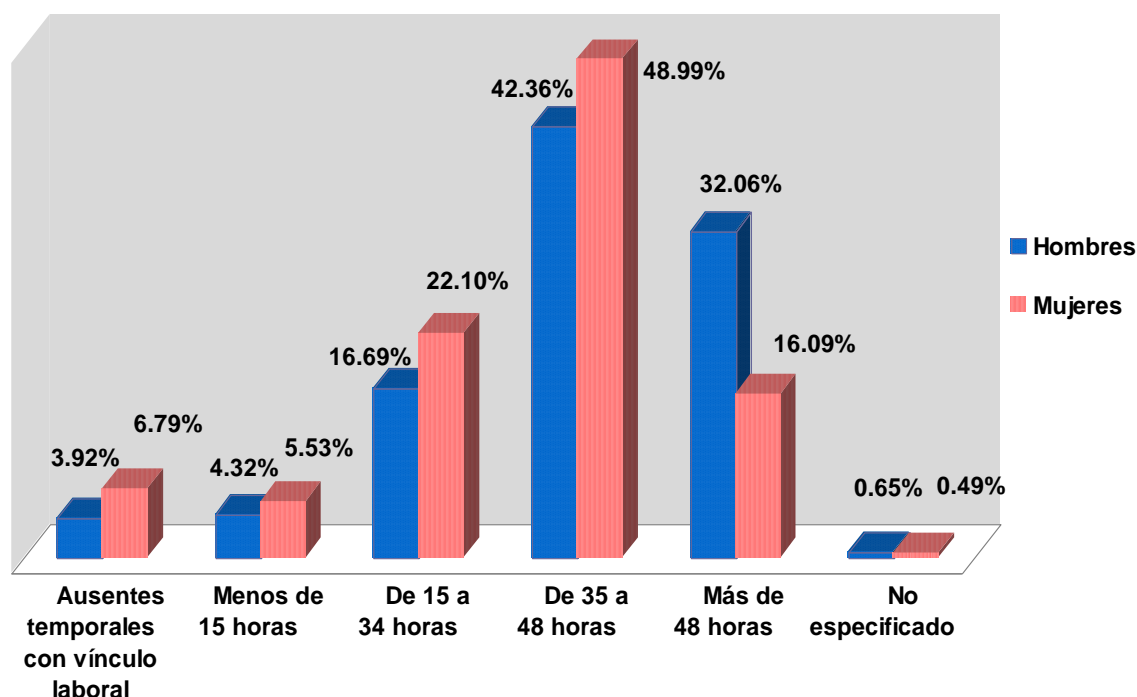
cuanto a la edad de acceso a este tipo de empleos; no hay una efectiva supervisión del trabajo, pues la inspección laboral en México, simplemente no existe; y carecemos de mecanismos efectivos de protección de las garantías de las mujeres en estos espacios.

Para dimensionar de lo que se está hablando basta con señalar que de acuerdo con los datos oficiales, en el segundo trimestre de 2009 1.7 millones de mujeres desarrollan actividades catalogadas como “trabajo doméstico remunerado”, más de 100 mil de las que se habían registrado en el segundo trimestre de 2006, lo que muestra que las condiciones de bienestar siguen deteriorándose, orillando a más mujeres a trabajar en hogares distintos al suyo, es decir, el trabajo a domicilio abre la oportunidad para que las mujeres se incorporen a aquellas ocupaciones que prolongan en cierto modo sus tareas domésticas (lavar, planchar, prestar servicios domésticos, coser).

Un dato que permite identificar la intensidad de la jornada laboral y de los niveles de explotación en el trabajo es el relativo a la jornada laboral. Lo es por dos razones, en primer lugar porque muestra que las mujeres tienen acceso a menos horas de trabajo, están más representadas en ausentes temporales con vínculo laboral, en trabajos de menos de quince horas y de 15 a 34 horas, y al mismo tiempo porque el porcentaje de ellas entre 35 a 48 horas semanales supera ampliamente al de los hombres lo que refleja la intensificación de la jornada laboral y un mayor desgaste físico.

Al respecto es relevante destacar también que el porcentaje de hombres que labora más de 48 horas a la semana es superior que el de las mujeres, lo que muestra sin duda la enorme fragilidad de los salarios y de las condiciones generales del trabajo, que llevan a que las personas se sitúen en lo que se denomina “duración no deseada de la jornada laboral”, la cual se considera en tal rango si supera precisamente las 48 horas a la semana, prueba de los esfuerzos que muchas personas deben realizar para obtener ingresos suficientes para el mantenimiento del hogar.

Duración de la jornada de trabajo 2009 ENOE



Fuente: Elaboración propia con base en datos del sistema para la consulta de indicadores estratégicos Info Laboral, INEGI, México, 2001. [En línea] disponible en: <http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/espanol/sistemas/enoe/infoenoe/default.aspx?s=est&c=14042> (Accesado el día 23 de mayo de 2011)

Se observa que hay una mayor concentración de mujeres en casi todas las categorías menos privilegiadas de trabajadores, lo que expresa una mayor precariedad en el trabajo y que en particular nos interesa señalar que son las mujeres quienes mayoritariamente en particular no tienen derecho a los beneficios de la seguridad social como el cuidado médico y los sistemas de pensiones.

2.4 Acceso a las instituciones de salud y prestaciones de seguridad social.

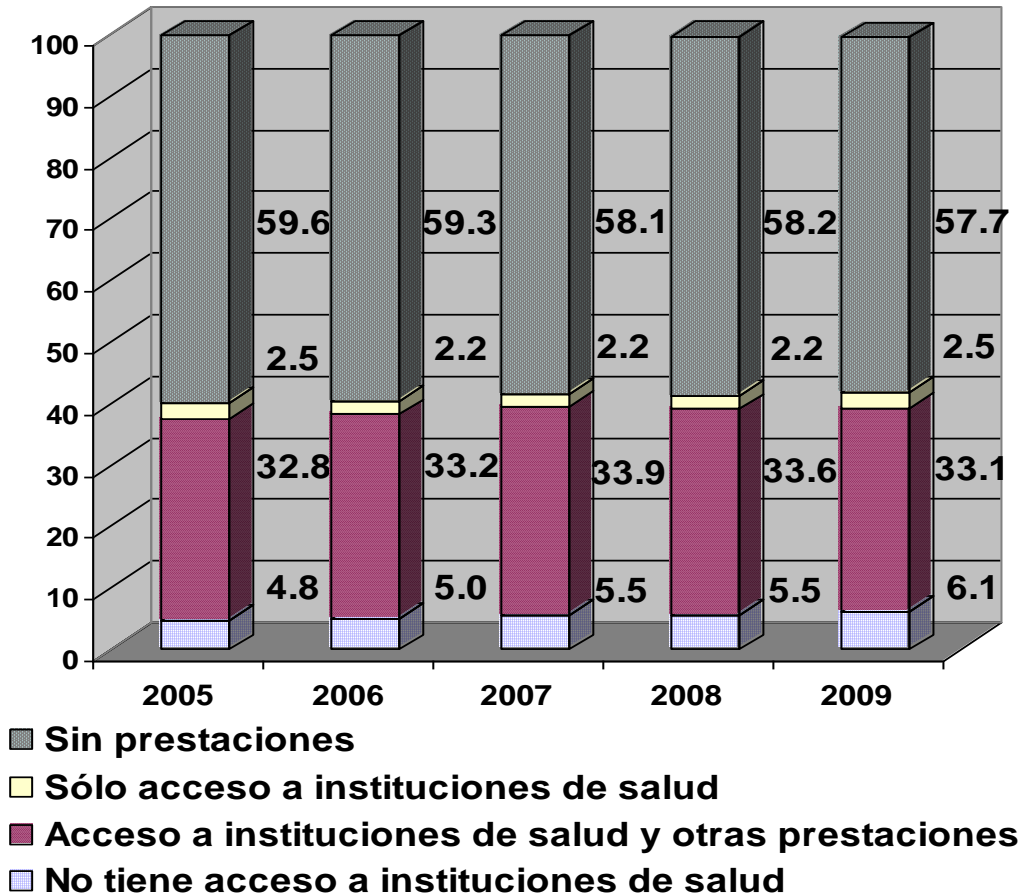
La población ocupada con acceso a las Instituciones de Salud son aquellas que cuentan con atención médica. De acuerdo con la Encuesta Nacional de Empleo y Ocupación en 1996 ascendió a 53.8% de la población ocupada tiene acceso a los institutos de salud, mientras que un 45.9% no tienen acceso debido a su ubicación y categoría laboral. Para 2009, sólo el 34.9% de la población ocupada contaba con acceso a las instituciones de salud, mientras que el restante 64.4% no tiene acceso y se encuentra desprotegida.

El porcentaje de trabajadores ocupados con acceso a las instituciones de salud a partir de su vínculo laboral ha venido disminuyendo en forma alarmante en

los últimos años. Esta situación está relacionada, en cierta medida, con las condiciones laborales existentes en el mercado de trabajo nacional que se caracteriza por la informalidad y la precariedad laboral.

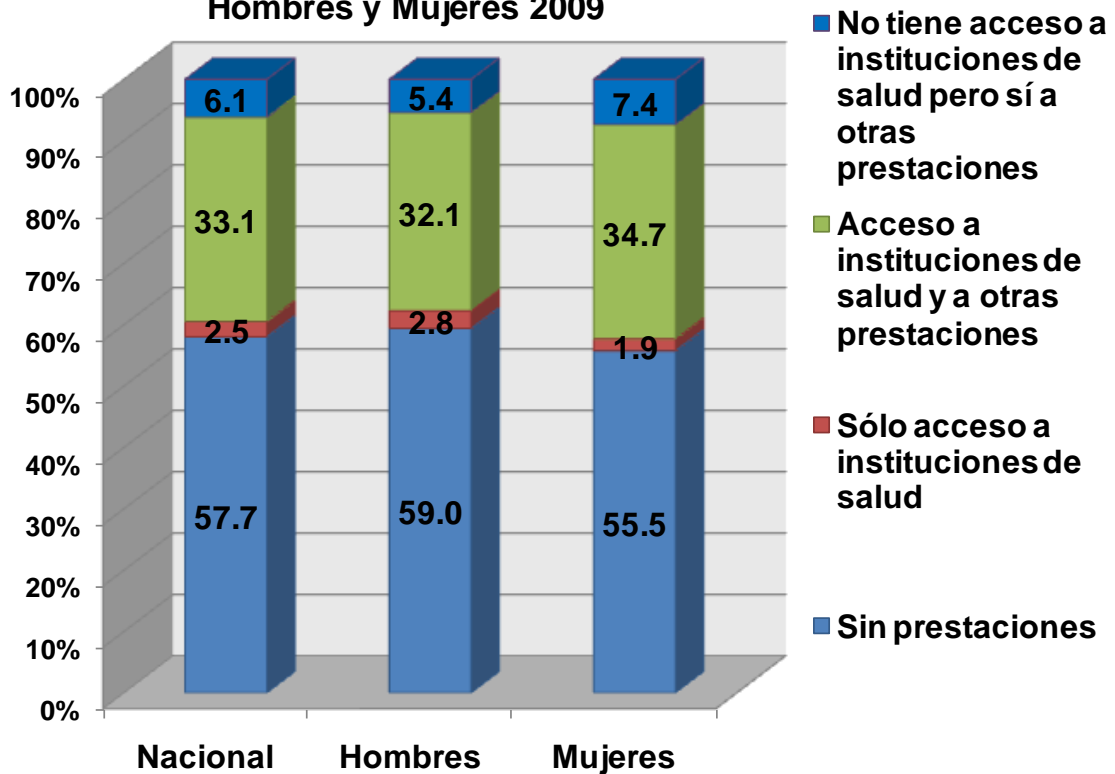
El acceso a las instituciones de salud muestra algunas diferencias por sexo. De acuerdo a la Encuesta de Empleo y Seguridad Social del segundo trimestre de 2009 las cifras son de 32.1 para hombres y de 34.7 para mujeres, es decir, el porcentaje de mujeres ocupadas con acceso a las instituciones de salud es mayor que el de hombres. Sin embargo hay un 65.3 por ciento de mujeres que no tienen acceso a servicios médicos, a hacer uso de las guarderías y alcanzar el número mínimo de cotizaciones necesarias para disfrutar de una pensión.

Participación Porcentual de la población ocupada con prestaciones laborales en México 2005-2009



Fuente: Elaboración propia con base en datos de la consulta de indicadores estratégicos ENOE, INEGI, México, 2011. [En línea] disponible en: http://www.inegi.gob.mx/est/contenidos/espanol/sistemas/enoe/ind_trim/indicadores/2005trim2/est_n10500.xls (Accesado el día 9 de junio de 2011)

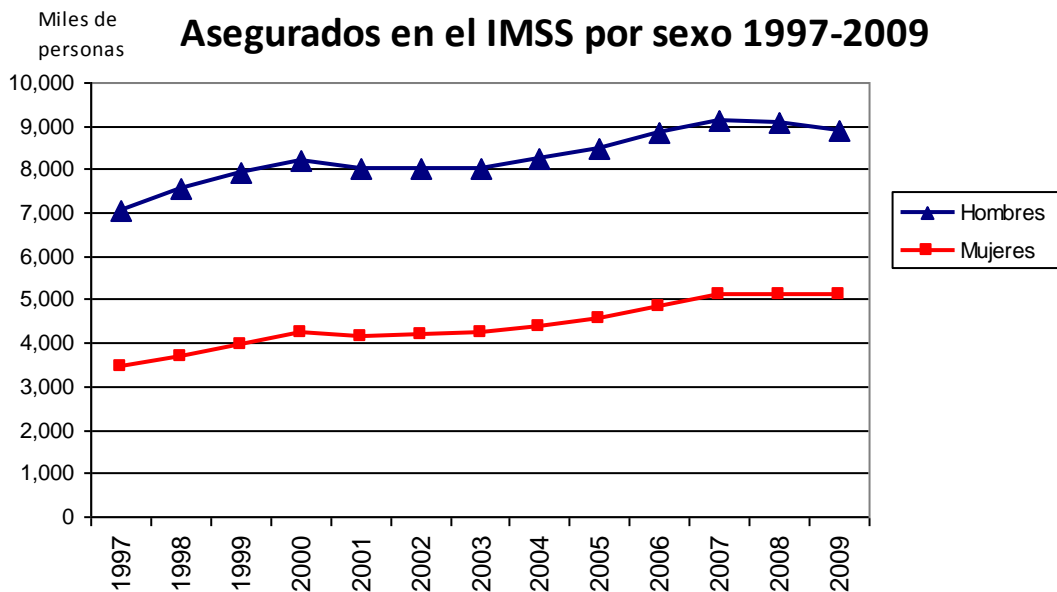
Población ocupada según prestaciones laborales Hombres y Mujeres 2009



Fuente: Elaboración propia con base en datos de la consulta de indicadores estratégicos ENOE, INEGI, México, 2011. [En línea] disponible en: http://www.inegi.gob.mx/est/contenidos/espanol/sistemas/enoe/ind_trim/indicadores/2005trim2/est_n10500.xls (Accesado el día 9 de junio de 2011)

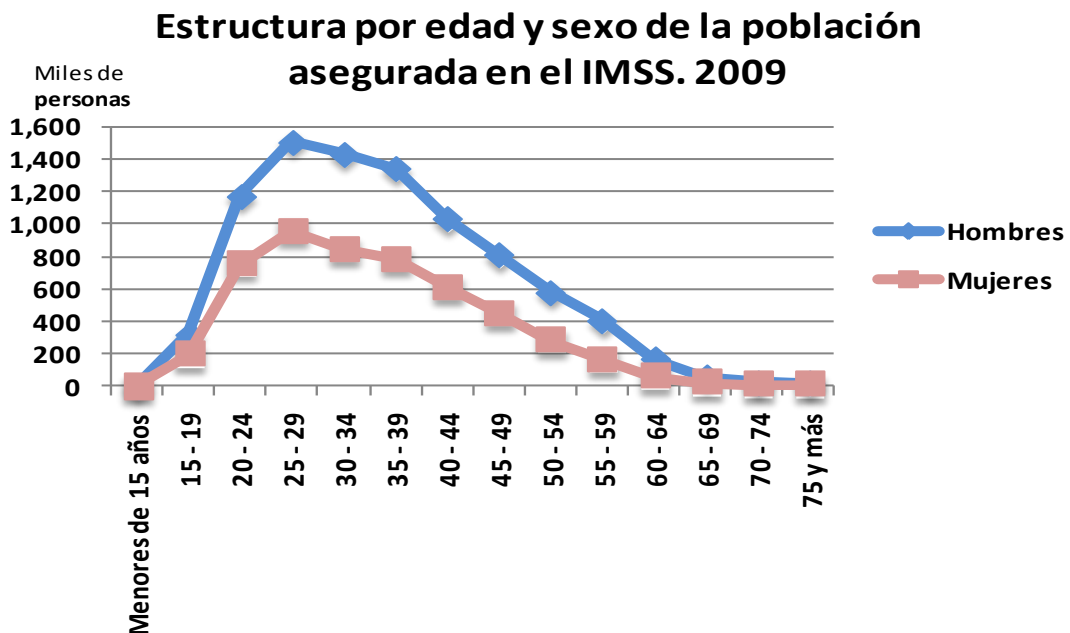
Los asegurados en el IMSS se conforman por la suma de los trabajadores afiliados, los estudiantes del nivel medio superior y superior en escuelas del Sistema Educativo Nacional, y por quienes deciden continuar pagando cuotas para preservar su derecho a recibir prestaciones o servicios de esta institución, además de otras formas o modalidades de aseguramiento. Entre 1997 y 2009 el total de asegurados pasó de 10.5 millones a 14 millones. El incremento porcentual observado en las mujeres aseguradas es de 47.7, mientras en los asegurados es de 25.6 por ciento; el total de hombres incorporados al IMSS (8.8 millones) es mayor en relación con las mujeres (5.1 millones).

En el periodo de 2007 a 2009 el número de asegurados disminuyó en 224 mil, mientras que el de aseguradas se incrementó en 23 mil.



Fuente: IMSS, “Memorias 2009”, México, Instituto Mexicano del Seguro Social, 2010. [En línea] disponible en: <http://imss.gob.mx> [Accesado el día 17 de septiembre de 2010]

La distribución de los asegurados en el IMSS por grupos de edad y sexo permite observar la forma en que se estructura una parte importante del empleo formal en el sector privado.



Fuente: IMSS, “Memorias 2009”, México, Instituto Mexicano del Seguro Social, 2010. [En línea] disponible en: <http://imss.gob.mx> [Accesado el día 17 de septiembre de 2010]

En el 2006, más de 18 millones de personas están aseguradas en el IMSS; de éstas, 11.3 millones son hombres y 6.7 millones mujeres. En todos los grupos de edad el número

de asegurados es mayor que el de aseguradas; la mayor proporción de ambos se encuentra entre los jóvenes de 20 a 34 años. En el caso de las mujeres puede considerarse que, a diferencia de lo observado en décadas pasadas, la adquisición de responsabilidades familiares ya no es un elemento que limite la participación económica de las mujeres, sino que, por lo contrario, constituye la razón de que muchas mujeres se incorporen al mercado laboral para lograr mejores niveles de bienestar para su familia.

A partir de los 60 años, por cada dos varones asegurados existe una mujer asegurada; cabe señalar que en esta edad se cumple con uno de los requisitos legales para disfrutar de una pensión laboral.

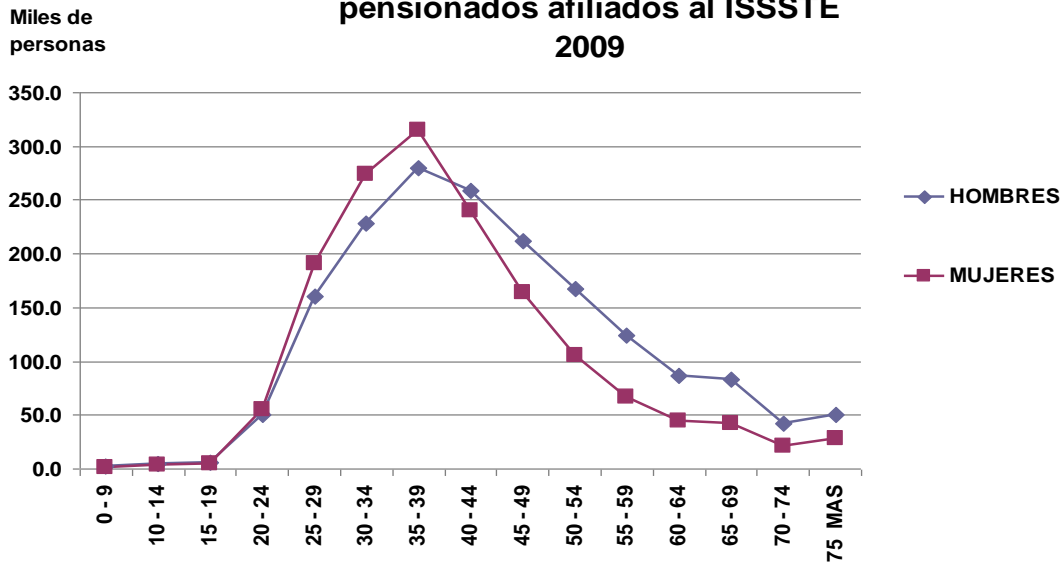
El ISSSTE es la institución de seguridad social con mayor número de afiliados después del IMSS. La evolución observada en el número de trabajadores asegurados y pensionados en esta Institución, dan cuenta del comportamiento de una parte importante del empleo en el sector público, y de sus pensionados.

De 1996 a 2009 el porcentaje de los hombres trabajadores y pensionados en el ISSSTE fue mayor que el de las mujeres; no obstante, la relación que se mantuvo entre 1996 y 1998 de aproximadamente 57% de hombres y 43% de mujeres, cambió a partir de 1999 a 53% de hombres y 47% de mujeres; este cambio se debió al incremento observado en el número de mujeres trabajadoras y pensionadas afiliadas al ISSSTE entre 1998 y 1999, cuyo número creció en 134 mil, mientras que el de hombres se redujo en 76 mil.

En el periodo comprendido entre 1996 y 2009 los trabajadores y pensionados afiliados al ISSSTE crecieron en más de 824 mil; fue mayor el incremento en el número de mujeres (490 mil) que el de los varones (334 mil). Esto significa que por cada hombre afiliado, se incorporaron 1.4 mujeres. Puede observarse que, a diferencia de los asegurados del IMSS o del sector privado, cuya brecha entre hombres y mujeres es de 26.88%, en el sector público la brecha se redujo durante la última década, de 14.2 a 6 por ciento.

La distribución por edad y sexo de los trabajadores asegurados y pensionados en el ISSSTE refleja la forma en que se estructuran la fuerza laboral y los pensionados a cargo del Estado.

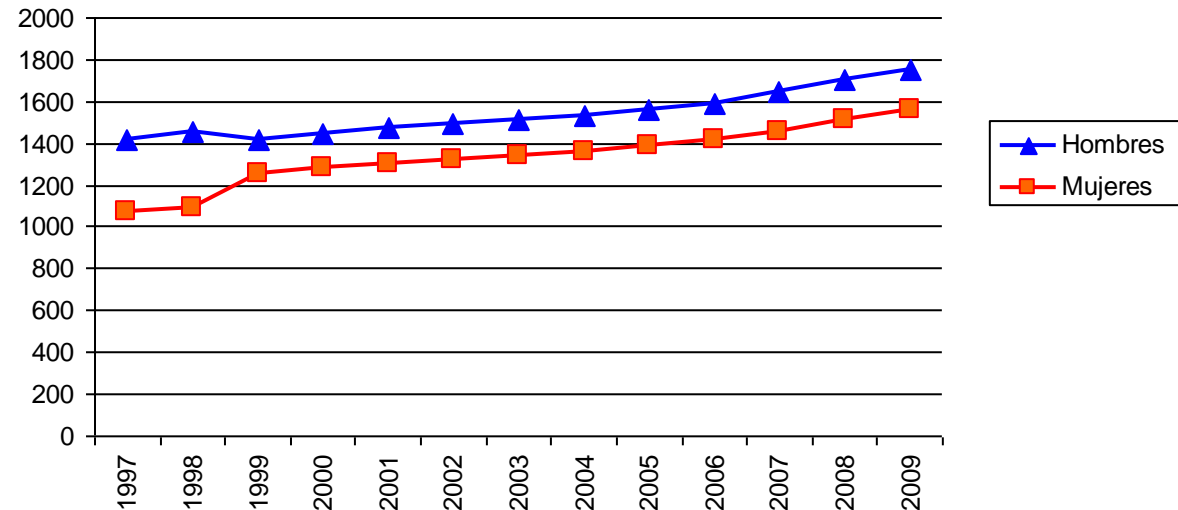
Estructura por edad y sexo de los trabajadores y pensionados afiliados al ISSSTE 2009



ISSSTE, Anuarios Estadísticos, 2009, México, Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los trabajadores del Estado, 2010 [En línea] disponible en: <http://issste.gob.mx> [Accesado el día 17 de septiembre de 2010]

De acuerdo con los registros administrativos realizados por el ISSSTE, casi la mitad de los trabajadores y pensionados afiliados a esta institución son mujeres; de éstas, la mayor proporción se encuentra entre los 35 y 39 años de edad; esta información muestra que el empleo femenino en este grupo de edad no afecta su participación en el mercado de trabajo, la unión conyugal y los hijos. El mayor porcentaje de mujeres y hombres trabajadores o pensionados afiliados al ISSSTE (48.2%), se ubica entre los 30 y 44 años de edad. Por cada hombre trabajador o pensionado de 65 años y más (9.9%), hay 1.9 mujeres (5.9%) en la misma situación.

Trabajadores y pensionados afiliados al ISSSTE. Hombres y Mujeres 1997 - 2009



Fuente: ISSSTE, Anuarios Estadísticos, 2009, México, Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los trabajadores del Estado, 2010. [En línea] disponible en: <http://issste.gob.mx> [Accesado el día 17 de septiembre de 2010]

Los trabajadores afiliados al IMSS representan alrededor del 19.57% de la Población en Edad de Trabajar (grupo poblacional entre 12 y 65 años, según INEGI) y 37.51% de la Población Económicamente Activa (grupo poblacional de 12 a 65 años que estaban ocupadas o buscaban empleo, según INEGI) y los trabajadores afiliados al ISSSTE representan un 3.63% de la Población en Edad de Trabajar y 6.94% de la Población Económicamente Activa y conjuntamente un 23.20% de la Población en Edad de Trabajar y 44.45% de la Población Económicamente Activa en promedio.⁴³

2.5 La familia, las responsabilidades familiares y el dilema del cuidado.

En este apartado recupero el concepto de familia para señalar las desventajas de las mujeres por las modificaciones sufridas en la estructura familiar y la forma en que se distribuyen las responsabilidades familiares lo que repercuten de manera negativa en el tipo de inserción laboral, ingresos, trayectoria laboral para las mujeres lo que se desplaza al nuevo sistema de capitalización individual.

Para ello antes que nada es imprescindible entender el significado del término “familia” que comprende a quienes comparten el mismo techo, el presupuesto para alimentación y al hecho de que por lo menos alguna persona tenga vínculo de parentesco con la jefa o el jefe del hogar ya sea conyugal, consanguíneo o político.⁴⁴

Es importante aclarar que hogar y familia no se refieren a lo mismo; en el hogar pueden estar comprendidas una o más familias que comparten el mismo techo, las familias se establecen por lazos de parentesco y consanguinidad, los hogares familiares se refieren a las personas que comparten el hogar (el lugar donde habitan) y que además comparten lazos de parentesco.⁴⁵

La familia es el ámbito en donde se desarrollan las relaciones y la interacción de personas que conviven en un mismo espacio. Es importante considerar a la familia

⁴³ Arturo Casares González, José Enrique Peña Velázquez “El pilar cero y las pensiones mínimas” en IMEF, LOCKTON, ERNST AND YOUNG “Temas relevantes y aplicaciones prácticas en materia de retiro y jubilaciones en México”, Instituto Mexicano de Ejecutivos de Finanzas, LOCKTON, ERNST AND YOUNG, México, 2010, pp. 15.

⁴⁴ La perspectiva de género “Una herramienta para construir la equidad en la familia y el trabajo” Cuadernillo de sensibilización para todos los servidores públicos y las personas interesadas en la equidad entre hombres y mujeres” Gobierno del Distrito Federal, Secretaría de Desarrollo Social, Dirección General de equidad y desarrollo Social, México, 1999.

⁴⁵ Los hogares familiares se clasifican en:

* Nuclear. Las integran, además del jefe/jefa, el/la cónyuge y/o los hijos.

* Monoparentales. Son formados por el padre o la madre y los hijos e hijas.

* Ampliado. Se caracteriza por la presencia de otros parientes del jefe/a; pueden ser hogares nucleares a los cuales se les han agregado otros parientes, o bien estar integrados por un jefe/a y otros parientes, donde o existe un núcleo propio de la/el jefa/e.

* Compuesto. Cuentan, además del jefe, con algún pariente y con la presencia de personas, que no guardan ningún parentesco con la/el jefa/e.

como un espacio privilegiado en el que se producen y transmiten pautas y prácticas culturales; es ahí donde se inculcan hábitos, se crean e intercambian lazos de solidaridad y comprensión, sentimientos, problemas y conflictos. Y en especial se establecen los primeros esquemas de formación de identidad en particular de género, en lo relativo a los papeles asignados socialmente a hombres y mujeres, destacando la distribución del poder que tienen los hombres sobre las mujeres.

La familia es el grupo social básico donde la mayoría de la población se organiza para satisfacer sus necesidades esenciales. Al interior de ella se proyectan las decisiones en torno a hechos primordiales para la subsistencia y desarrollo del grupo, que inciden en su entorno social, como adquirir o producir bienes y servicios, tener hijos (cuántos y cuándo), ingresar al mercado de trabajo, migrar, brindar educación a los hijos, así como cuidados de salud a los integrantes de la familia, entre otros.⁴⁶

En dicho ámbito los individuos identifican, en primer plano, los sistemas jerárquicos existentes entre el hombre y la mujer (autoridad y sumisión), y las posiciones de las mujeres en relación con los hombres en los medios sociales, religiosos, económicos, políticos, etc. En este contexto se generan (o se afianzan) pautas de subordinación femenina, fenómeno que ocurre simultáneamente con otros, como la separación de las esferas de actividad entre los sexos, enmarcada en una rígida división de roles que suponen la existencia de asimetrías relacionales entre hombres y mujeres.⁴⁷

La familia no es una unidad homogénea, es decir, que no todas las familias están integradas de igual manera, sino que existe una variedad de ellas. La prevalencia de distintos tipos de familia, sus características socio demográficas y las formas de organización hogareña y familiar que varían con el tiempo y de acuerdo con las transformaciones económicas, demográficas y culturales del contexto social.

Otra repercusión de la lógica de funcionamiento del modelo clásico de familia nuclear es crear el imaginario de que si la mujer trabaja fuera del hogar, su ingreso es complementario al salario percibido por su pareja y, como tal es una fuerza de trabajo secundaria.

El concepto de “fuerza de trabajo secundaria” persiste en el imaginario empresarial el diferente desempeño, productividad, disponibilidad, dedicación y compromisos en

⁴⁶ INEGI “La mujer mexicana, un balance estadístico al final del siglo XX”. INEGI, Distrito Federal, México, 1995.

⁴⁷ María de la Paz López y Vania Salles (2000). “Los vaivenes de la conyugalidad: una interpretación desde la cultura”. En: CONAPO. La población de México: situación actual y desafíos futuros. México, Consejo Nacional de Población (CONAPO).

materia laboral porque se considera que la prioridad de las mujeres son los hijos y las hijas. Estos supuestos contaminan las prácticas de reclutamiento y los sistemas de remuneración, promoción, fijación de salarios y despidos que son claramente desfavorables para las mujeres.⁴⁸ Por ejemplo, al postularse una mujer por un puesto es habitual que se les pregunte por su situación familiar. Si se constata la existencia de hijos/as menores, corren mayores riesgos de no ser contratadas o promovidas. Ello, pues se presume que tendrán ausencias laborales debido a enfermedades de hijos/as y otros imprevistos vinculados a la vida familiar.⁴⁹

Se crea la idea de que las mujeres son económicamente dependientes por lo que tienen una menor necesidad de generar ingresos que los hombres, pues son ellos los que necesitan mantener a la familia; y por ello su trabajo es más importante y les corresponde percibir un salario mayor. Asumiendo, que la mujer es una trabajadora secundaria y de bajo status lo que influye tanto en el precio de la oferta laboral como en la valoración del trabajo que realizan.⁵⁰

Se asume que las mujeres están dispuestas a trabajar en jornada parcial, aun cuando sus ingresos no les permitan subsistir y que están abiertas a aceptar salarios menores.

La maternidad y la división del trabajo en función del género constituyen importantes determinantes de las desigualdades entre los sexos y de las desigualdades entre las mujeres. Estas responsabilidades familiares hacia los hijos a su cargo o hacia otros miembros de su familia que claramente necesitan de su atención y apoyo que resulta fundamental para el bienestar de las familias en sentido general.

Las responsabilidades familiares y las exigencias del trabajo entran en conflicto y ello contribuye de forma significativa a la situación desventajosa de la mujer en el mercado de trabajo y a la lentitud del avance hacia la igualdad de oportunidades y de trato para los hombres y las mujeres en el empleo.

Las mujeres se ven obligadas a aceptar, o deciden aceptar, un trabajo mal remunerado, inseguro, a tiempo parcial, realizado desde el domicilio o informal para poder combinar

⁴⁸ Para un análisis más detallado sobre los estereotipos que influyen en las prácticas de reclutamiento véase Abramo L.; Todaro R. Género y trabajo en las decisiones empresariales. Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo. Año 4. No. 7. 1998

⁴⁹ Para un análisis más detallado sobre las prácticas de promoción y despidos, véase (Heyman, 2004).

⁵⁰ El concepto “fuerza de trabajo secundaria”, persisten en el imaginario empresarial. Estos supuestos contaminan las prácticas de reclutamiento y los sistemas de remuneración, que son claramente desfavorables para las mujeres para un análisis más detallado, véase Guadarrama, Rocío (2008). “Los significados del trabajo femenino en el mundo global. Propuesta para un debate desde el campo de la cultura y las identidades laborales”. Estudios Sociológicos, El Colegio de México, vol XXVI, núm. 77, mayo-agosto.

sus responsabilidades familiares con el trabajo remunerado. Por lo que respecta a los hombres, las dificultades para conciliar las exigencias de un área y de la otra, perjudican su situación con respecto a la vida familiar y limitan su capacidad para participar en los asuntos del hogar.

Las mujeres en el mercado de trabajo están limitadas por el cuidado de niños(as) pequeños(as), lo que todavía representa una limitante a la inserción de las mujeres al mercado laboral o a posiciones más favorables. Según la Encuesta Nacional sobre Seguridad Social 2009, el 78 % de los niños y niñas menores de siete años son atendidos por su madre. De quienes son atendidos por otras personas mientras su mamá trabaja, la mitad son atendidos por su abuela, 33 % por otra persona (familiar o no) y sólo 12 % es atendido por personal de guarderías públicas y cerca de 5% por personal de guarderías privadas.

Entregar bienestar y seguridad social de calidad a las mujeres y hombres miembros de una sociedad implica una adecuada distribución de las responsabilidades a partir de propiciar la modificación de la división sexual del trabajo, lo que requerirá cambios en las políticas públicas y los comportamientos privados e implementar el “derecho al tiempo para el cuidado”, que se refiere a poder tomar tiempo tanto para salir del mercado laboral como para combinar cuidado y trabajo. Este derecho debe ir acompañado de medidas que al menos incentiven a los hombres para que también lo ejerzan.

El aumento considerable de la participación de las mujeres al mercado laboral y de la necesidad de compartir el sustento económico no ha venido acompañado de la conciliación entre el trabajo y las responsabilidades familiares cuyo peso recae en manos de las mujeres, ya que los hombres no han asumido de manera equivalente la corresponsabilidad de tareas domésticas, sino que las asume como apoyo y ayuda.

A partir de la información que brinda la encuesta de uso del tiempo permite apreciar un importante diferencial en la distribución del tiempo de mujeres y hombres, lo cual evidencia comportamientos asociados a pautas sociales. De las mujeres de 12 años y más de edad dedican el 23.6 por ciento de su tiempo al trabajo doméstico en contraparte de los hombres que sólo el 7.3 por ciento.⁵¹

Es efecto, mientras más de un 90% de mujeres dentro de la población económicamente activa realiza quehaceres del hogar adicionales a las labores extra-domésticas que

⁵¹ INEGI, Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo 2009, Comunicado Núm. 213/10 Aguascalientes, Instituto Nacional de Estadística y Geografía, Instituto Nacional de las Mujeres.

incluye: servicio de apoyo al funcionamiento en el hogar, producción de bienes y servicios en el hogar, abastecimiento de agua y combustible, reparación o construcción de la vivienda, cuidar niños y niñas; y cuidar ancianos y enfermos. Sólo un 47% de los hombres la realizan, lo que permiten evidenciar la segregación de actividades.⁵²

Esta información pone en evidencia una sobrecarga de trabajo para las mujeres. La discusión sobre los tiempos de trabajo para mujeres y hombres se relaciona con formas desiguales de satisfacción de necesidades dentro de los hogares que pone en desventaja a las mujeres al asumir ellas el trabajo al interior del mismo, y limitar con ello su participación en otras actividades.

De ahí, la recuperación de la crítica del concepto de trabajo desde la perspectiva de género resulta crucial para otorgar visibilidad al trabajo doméstico y a su vez la división sexual del trabajo ha puesto de manifiesto la desigual participación de hombres y mujeres en las actividades de la producción y la reproducción.

Las responsabilidades familiares explican el tipo de inserción laboral femenina, las discriminaciones y desventajas que las mujeres experimentan en el mercado de trabajo; es decir las mujeres sufren una sobrecarga de responsabilidades familiares que muchas veces no les permite insertarse ó mantenerse en el mercado laboral después de casarse, dedicarse a las labores del hogar, al cuidado de niñas/os, adultos mayores, y personas enfermas. Es importante también dar cuenta que si las mujeres encuentran una alternativa para insertarse al ámbito laboral muchas veces implica mayores grados de agotamiento y menos horas de descanso, vida social, personal y familiar muchas veces con sentimientos de culpa y altos niveles de insatisfacción.

Es por ello que la informalidad del trabajo femenino se explica también por la adaptabilidad de los empleos informales a las responsabilidades familiares resultado del funcionamiento de las sociedades todavía supone que hay una persona dentro del hogar dedicada completamente al cuidado de la familia. Los horarios escolares y de los servicios públicos, no son compatibles con los de una familia en que todas las personas adultas trabajan remuneradamente. Y no se ha generado un aumento suficiente en la provisión de infraestructura y servicios de apoyo.

La ausencia de horarios y lugares de trabajo fijos permite a las mujeres asumir en paralelo un trabajo remunerado, la totalidad de las responsabilidades familiares y las

⁵² INEGI, Hombres y Mujeres 2009, México, Instituto Nacional de Estadística y Geografía, Instituto Nacional de las Mujeres.

tareas domésticas. Pero el producto de esa decisión no es para nada óptimo. Las responsabilidades que empujan a las mujeres a insertarse en la economía informal, las llevan también a un callejón sin salida de empleos de mala calidad carentes de protección social que tienen consecuencias negativas en el nivel de remuneraciones presente y futuro al no tener la posibilidad de generar un ahorro que permita reemplazar las cotizaciones y tener acceso a una vejez segura de las mujeres.

La conciliación del trabajo con la vida familiar debe darse en un marco de corresponsabilidad social al interior de la pareja, la familia, el Estado, el mercado mediante la organización de sistemas que garanticen la provisión de cuidados que apoye la sustitución del trabajo no remunerado. Entendiendo que se necesita una transformación cultural en torno a la idea de que los cuidados son una responsabilidad social y no sólo familiar ó femenina. Ello romperá las barreras que tienen las mujeres para acceder al mercado laboral y permitirá ampliar opciones, capacidades y libertades.

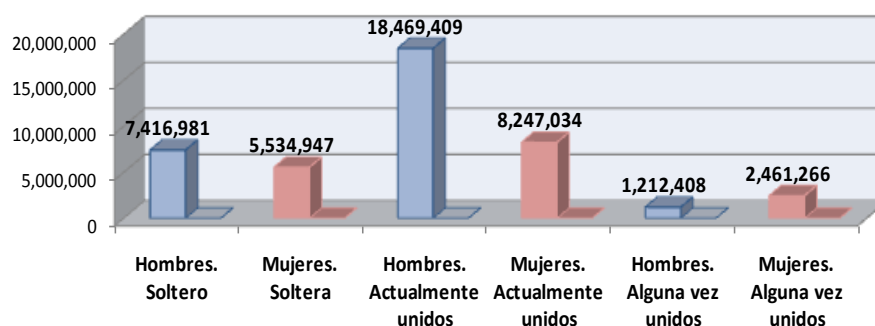
Prueba de lo anterior es la menor tasa de participación laboral y mayores tasas de desempleo para las mujeres. De hecho, las mujeres casadas tienen una tasa de participación laboral mayor que las solteras ó alguna vez unidas. Según documentan varios estudios, mientras fundar una familia y establecer una unión conyugal hace que los hombres aumenten su participación laboral, en el caso de las mujeres, ésta disminuye.⁵³

Parte del sustento analítico que permite la división sexual del trabajo en el marco de la categoría del género nos lleva a identificar los rasgos familiares que favorecen la entrada de las mujeres al mercado laboral.

Es sabido que las mujeres solteras tienen un 12 % de la población ocupada que es una menor diferencia en relación con los hombres de 17.1%; que las mujeres actualmente unidas con el 19 % y los hombres actualmente unidos con 42.61, es decir el proceso de formación familiar, y la edad al casarse determina la oferta laboral femenina.

⁵³ Programa de las Naciones Unidas para el desarrollo, Organización Internacional de Trabajo, “Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social” PNUD, OIT, 2009. Pp. 51

Población ocupada por estado conyugal. Hombres y Mujeres



Fuente: Elaboración propia con base en datos de la consulta de indicadores estratégicos ENOE, INEGI, México, 2011. [En línea] disponible en: http://www.inegi.gob.mx/est/contenidos/espanol/sistemas/enoe/ind_trim/indicadores/2009trim2/est_n10500.xls (Accesado el día 9 de junio de 2011)

Algunos rasgos de las unidades domésticas como la composición de parentesco (familias nucleares, extensas o unipersonales), la presencia de otra mujer en el hogar (además de la esposa o jefa); el ingreso monetario de los demás miembros de la familia, el número y edad de los hijos, el tipo de jefatura que en el caso de la jefatura femenina, tras la ruptura de la relación conyugal, los hombres no asumen su responsabilidad parental y las mujeres deben mantener a su familia sin el apoyo de una pareja.

De acuerdo con las cifras del ENOE para el segundo trimestre de 2009 continúa prevaleciendo la jefatura masculina en los hogares, donde de cada 100 hogares, 75 son dirigidos por un hombre y 25 por una mujer. Las cifras muestran que la proporción de hogares con jefe descendió de 82.7% en 1990 a 75% en 2009, en cambio los hogares con jefa pasaron de 17.3 a 25 por ciento. Es preciso subrayar, además, que existe un subregistro importante en esta información, debido a cuestiones culturales tradicionales en las que los hombres son identificados, por sus propias familias, como jefes de familia, aunque no estén presentes (migración) o su aportación económica sea mínima o inexistente. Sin embargo, las cifras anteriores indican que de cada tres hogares que hay en el país, uno está a cargo de una mujer, es decir, son reconocidas como jefes de familia y son ellas las que tienen la responsabilidad económica y de distribución del ingreso de la familia.

Es por ello que la contribución monetaria y el papel de proveedor de la mujer al ingreso familiar, se vuelve necesaria y relevante, lo que a su vez marca un cambio drástico con

el modelo familiar tradicional y pone en entredicho la división de tareas al interior de la familia.

Lo anterior genera cargas variables de trabajo doméstico e inciden diferencialmente en la participación de las mujeres en el mercado de trabajo.⁵⁴

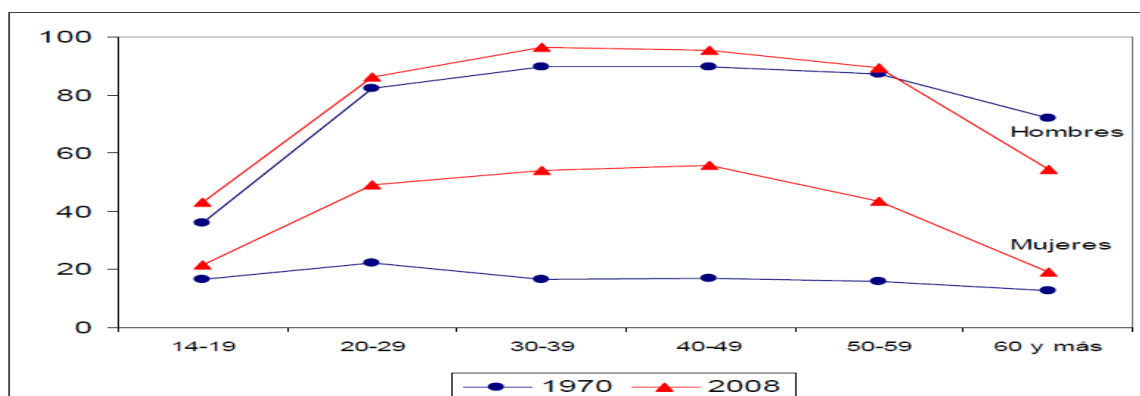
El hecho de que las trayectorias laborales femeninas se vean constantemente afectadas por razones familiares impacta en el desarrollo profesional de las mujeres; las múltiples entradas y salidas del mercado laboral les impide obtener ascensos y promociones y, en consecuencia, aumentos salariales.

De acuerdo con la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2009, dentro de los motivos por los cuales se abandono el empleo resalta que el 22.6% de las mujeres abandonaron el empleo por razones de matrimonio, embarazo y/o responsabilidades familiares, en comparación con solo el 2.3% de los hombres que abandonaron el empleo por el mismo motivo.

En algunos casos, la salida de las mujeres debida a la maternidad no es definitiva. No obstante, las alternativas de reinserción están lejos de compararse con las trayectorias laborales de los varones, caracterizadas por su continuidad y, por tanto, con mayores posibilidades de desarrollo, ascensos, incrementos salariales y cotizaciones constantes al sistema de pensiones que permitirán tener accesos a una pensión llegando el momento del retiro. El siguiente gráfico ilustra las diferencias entre la tasa de participación económica masculina y femenina en 1970 y 2008, dónde se observa que para el primer año estudiado la brecha de género era mucho más amplia y con un comportamiento desigual en los tramos de edades comprendidos entre los 20-29 años y los 50-59 años, ya que en el caso de los hombres se mantenía en ascenso, mientras que descendía en el caso de las mujeres. En 2008, el recorrido del indicador para los dos sexos adopta una forma muy similar, y aunque la brecha de género tiende a decrecer ligeramente, se mantiene en el tiempo.

⁵⁴ Marina Ariza y Orlandina de Oliveira, Op. Cit. pp.51

Tasa de participación Económica según sexo. 1970 y 2008. A partir de datos de INEGI (2009).



Fuente: Nélida Lamelas Castellanos y Eva Aguayo Lorenzo, “Segregación y Segmentación del mercado laboral en México” Facultad de C. Económicas y Empresariales, Universidad de Santiago de Compostela. Pp. 5.

A lo largo de este capítulo he examinado las distintas facetas de la participación económica femenina. Por un lado, el sector de actividad económica, por tipo de unidad económica, posición en la ocupación, duración de la jornada de trabajo y nivel de ingreso que permiten prever consecuencias diferenciales y de desventaja para las mujeres en su bienestar presente y futuro llegado el momento del retiro. Por otro lado, el fuerte condicionamiento de la mediación familiar en las modalidades que adquiere el trabajo femenino, se deja ver en la continuidad de este eje de referencia para entender las características de su inserción laboral, por las cargas domésticas que impone a la mujer, las responsabilidades familiares constituyen una limitante objetiva para lograr una incorporación plena al mercado de trabajo.

Entendiendo que su participación en las actividades económicas propicia circunstancias necesarias pero no suficiente para potenciar una mayor independencia y/o autonomía femenina, en la medida en que propicia la diversificación de los espacios de interacción en que participan y permite el acceso a recursos económicos propios.

Para tener las condiciones suficientes también se requiere la conjunción de diversos factores como la esfera de los valores, significados, representaciones y las pautas institucionales que enmarcan las relaciones entre los hombres y las mujeres.

La adopción de la perspectiva de género en el análisis del mercado de trabajo permite dar cuenta de la diversidad de situaciones de inequidad en que se encuentran las mujeres, aportación que también reconoce “el carácter sistémico y multidimensional del problema. No se trata en adelante de la mujer o las mujeres como entes individuales que

padecen la subordinación, sino del modo en que procesos de diversa índole y aliento implicados en la estructuración de esta forma de desigualdad, tanto de naturaleza socioestructural, como sociosimbólica se modifican, refuerzan o desaparecen, al calor de las transformaciones propiciadas por el cambio económico”.⁵⁵

En este capítulo se ha desarrollado la categoría de género y las implicaciones de la división sexual del trabajo y su relación por un lado, con las condicionantes que padecen las mujeres en el mercado de trabajo, lo que permite explicar la discriminación salarial, la segregación ocupacional y el acceso a las instituciones de salud y a los planes de pensiones; y por otro lado, las condicionantes por el lugar que ocupa la mujer en la familia, sus responsabilidades familiares que marcan su tipo de inserción y trayectoria laboral.

En el siguiente capítulo se desarrollan las modificaciones en las aportaciones, los nuevos requisitos de edad y tiempo de cotización, cómo se instrumenta y funciona el nuevo sistema de capitalización individual y particularmente se señalan los mecanismos que inciden de forma desventajosa en la condición femenina.

⁵⁵ Marina Ariza y Orlandina de Oliveira. Op. Cit. pp. 69.

Capítulo 3. EL NUEVO SISTEMA DE CAPITALIZACIÓN INDIVIDUAL.

En este capítulo abordare los principales características del nuevo sistema de capitalización individual en las pensiones de Retiro, Cesantía y Vejez, su forma de financiamiento, que incluye el análisis de sus subcuentas, cuotas y aportaciones, sus nuevos requisitos de edad y tiempo de cotización, el régimen de transición en el caso del ISSSTE que incorpora la acreditación de los bonos de reconocimiento resaltando los elementos que provocan mayor vulnerabilidad para las mujeres.

3.1 Pensiones antes del sistema de capitalización individual

Los trabajadores que ya estaban pensionados antes de la reforma tanto para ambos institutos de seguridad social, quienes no hay cambios porque se les respetan sus derechos adquiridos conforme lo marca la ley. Sin embargo, me parece conveniente explicar cómo se calculaba la pensión para ambos institutos antes de la reforma:

De acuerdo con la Ley de ISSSTE, vigente hasta 2007, cualquier trabajador que cumpla 30 años de cotizar al Instituto o cualquier trabajadora que cumpla 28 años de cotizar al Instituto, tiene derecho a una pensión equivalente al cien por ciento del salario base de cotización con un tope de diez salarios mínimos. Asimismo cualquier trabajador que cumpla 55 años de edad y al menos 15 años de cotizar al Instituto tiene derecho a una pensión de acuerdo con la siguiente tabla:

Años Cotizados	Pensión como % del Ingreso promedio del último año de labor
15	50
16	52.5
17	55
18	57.5
19	60
20	62.5
21	65
22	67.5
23	70
24	72.5
25	75
26	80
27	85
28	90
29	95

De acuerdo con la ley del IMSS de 1973 cuando un trabajador que cotizó antes de julio de 1997 alcanza una pensión que se calcula con base en el antiguo artículo 167 de la Ley del Seguro Social, el cual establecía que las pensiones se componían de una cuantía básica que se incrementaba por cada año de cotización de acuerdo con el número de semanas cotizando con posterioridad a las primeras quinientas semanas de cotización que le fueran reconocidas al asegurado.

Por ejemplo, a un trabajador con un salario de cotización igual a 2.8 veces el salario mínimo del D.F. y exactamente 500 semanas de cotización le correspondería una cuantía de pensión igual a 27.83 por ciento de su promedio salarial de las últimas 250 semanas cotizadas. Si fue un cotizante activo por 552 semanas (52 por encima de las 500, es decir, un año), por ello recibe un aumento de 1.083 por ciento a la cuantía básica, esto es, su pensión asciende a 28.913 por ciento de su salario. Por 104 semanas en exceso de las 500 (dos años más), recibe un aumento de 2.166 a su cuantía de pensión por encima de la básica y así sucesivamente.⁵⁶ Lo que resultaba en pensiones conforme a la siguiente tabla:

Cuantías de las pensiones de Ley 1973 Como proporción del Salario de Cotización Según Salario y Semanas cotizadas		
Grupo de Salario en veces el salario mínimo general para el D.F	Porcentaje de los salarios	
	Cuantía básica %	Incremento Anual %
Hasta 1	80.00	0.563
de 1.01 a 1.25	77.11	0.814
de 1.26 a 1.50	58.18	1.178
de 1.51 a 1.75	46.23	1.430
de 1.76 a 2.00	42.67	1.615
de 2.01 a 2.25	37.65	1.756
de 2.26 a 2.50	33.68	1.868
de 2.51 a 2.75	30.48	1.958
de 2.76 a 3.00	27.83	1.083
de 3.01 a 3.25	25.60	2.096
de 3.26 a 3.50	23.70	2.149
de 3.51 a 3.75	22.07	2.195
de 3.76 a 4.00	20.65	2.235
de 4.01 a 4.25	19.39	2.271
de 4.26 a 4.50	18.32	2.302
de 4.51 a 4.75	17.30	2.330
de 4.76 a 5.00	16.41	2.355
de 5.01 a 5.25	15.61	2.377
de 5.26 a 5.50	14.88	2.398
de 5.51 a 5.75	14.22	2.416
de 5.76 a 6.00	13.62	2.433
de 6.01 al tope establecido	13.00	2.450

Fuente: Ley del Seguro Social de 1973 vigente antes de julio de 1997.

⁵⁶ El derecho al incremento anual se adquiere por cada 52 semanas más de cotización. Los incrementos a la cuantía básica, tratándose de fracciones del año, se calculan en la siguiente forma: a) con 13 a 26 semanas reconocidas se tiene derecho al 50 por ciento del incremento anual; b) con más de 26 semanas reconocidas se tiene derecho al 100 por ciento del incremento anual.

Para los efectos de determinar la cuantía básica de la pensión y sus incrementos se considera como salario al promedio correspondiente a las últimas 250 semanas de cotización. El salario resultante se expresa en veces al salario mínimo general para el Distrito Federal vigente en la fecha en que el asegurado se pensione, a fin de determinar el grupo de la tabla en que éste se encuentre. Los porcentajes para calcular la cuantía básica, así como los incrementos por semanas de cotización se aplican entonces al salario para determinar el monto de la pensión⁵⁷.

Al recibir la resolución favorable de pensión de Ley 73, el asegurado es dado de alta en la nómina de pensiones en curso de pago por el IMSS, la cual se paga por lo general mediante acreditamiento en cuenta, es decir, a través del sistema bancario. Una vez cada seis meses, a partir del primer pago, el pensionado deberá acudir a comprobar su supervivencia a un módulo del Instituto.

En todo momento, los trámites de cualquier pensionado de Ley 73, incluyendo los relacionados con el pago de la pensión, son hechos ante el IMSS, sin importar que, como se explicará más adelante, estas pensiones son financiadas por el Gobierno Federal.

⁵⁷ Es importante señalar que al momento de estar redactando este texto se presentó una controversia legal por un criterio emitido por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, pues en la Ley 73 el salario de cotización estaba topado en 10 salarios mínimos, pero a partir de 1997 el tope ha ido subiendo gradualmente hasta alcanzar 25 salarios mínimos. Así, hay trabajadores que en el presente cotizan por encima de 10 salarios mínimos y al momento de jubilarse tienen derecho a una pensión de Ley 73. La pregunta que se discutió fue si para ellos el cálculo del cuadro II.6 se debe hacer sobre el tope de 10 salarios mínimos o sobre el salario actual del asegurado. En sus resoluciones el IMSS no ha aplicado el tope de 10 salarios mínimos, sino el salario actual del asegurado, el cual puede exceder 10 pero no 25 salarios mínimos. Al final, la explicación que la Corte dio de su sentencia confirmó este criterio. Además, se presentaron iniciativas en el Congreso para aclarar el punto en la ley, de manera que se siga considerando el tope salarial de 25 salarios mínimos.

3.2 Financiamiento del nuevo sistema de capitalización individual.

La cuenta individual es el instrumento financiero en el que se administran las cuotas obrero-patronales y del Estado que por concepto de los seguros de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez; las aportaciones adicionales que de manera voluntaria efectúen el trabajador y/o su patrón, y los rendimientos sobre el total de las anteriores aportaciones. Además, en la cuenta individual las Afores llevan a cargo un registro contable de las aportaciones patronales a los fondos de vivienda.

La cuenta individual consta de las siguientes subcuentas de aportación que se fondean de manera semejante para el IMSS e ISSSTE:

COMPARATIVO DE SUBCUENTAS DE APORTACIÓN A LA CUENTA INDIVIDUAL.	
IMSS	ISSSTE
<ol style="list-style-type: none"> 1) Cesantía en Edad Avanzada y vejez. 2) Retiro 97, en la cual se depositan las aportaciones de dos por ciento sobre la nómina que se hayan hecho a partir de julio de 1997. 3) Vivienda 97, en la cual se reciben las aportaciones del cinco por ciento del salario que se destinan al INFONAVIT a partir de julio de 1997. Las afores no administran estos recursos, pero tienen la obligación de reportar en el estado de cuenta del asegurado los saldos y movimientos de esta subcuenta. 4) Vivienda 92, en la cual se reciben las aportaciones del cinco por ciento del salario que se destinaban al INFONAVIT hasta julio de 1997. 5) SAR 92. En la cual se depositan las aportaciones de dos por ciento sobre la nómina que se hicieron de 1992 hasta antes de julio de 1997. 6) Aportaciones voluntarias. Se depositan los recursos que libremente decidan aportan el trabajador para incrementar el saldo en su cuenta individual. Recursos que pueden usarse para otros fines y los trabajadores pueden realizar aportaciones aún estando desempleados. 7) Aportaciones complementarias. Se creó para los trabajadores incrementen el monto de su pensión o soliciten su devolución en una sola exhibición la final de su vida laboral. 	<ol style="list-style-type: none"> 1) Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y vejez. 2) Vivienda. en la cual se reciben las aportaciones del cinco por ciento del salario que se destinan al FOVISSSTE. Las afores no administran estos recursos, pero tienen la obligación de reportar en el estado de cuenta del asegurado los saldos y movimientos de esta subcuenta. 3) SAR 92. En la cual se depositan las aportaciones de dos por ciento sobre la nómina que se hicieron de 1992 hasta antes de julio de 1997 8) Aportaciones voluntarias. Se depositan los recursos que libremente decidan aportan el trabajador para incrementar el saldo en su cuenta individual. Recursos que pueden usarse para otros fines y los trabajadores pueden realizar aportaciones aún estando desempleados. 4) Esquema de ahorro solidario. Permite ahorrar más del 2% del salario base en la cuenta individual. En caso de que el trabajador opte por este descuento, las dependencias y entidades están obligadas a depositar en dicha subcuenta 3.25 pesos por cada peso que ahorre con un tope máximo del 6% del sueldo base.

Cabe aclarar que el saldo de la subcuenta de vivienda se agrega para financiar una pensión solamente en caso de que el trabajador no haya hecho uso de los recursos para la adquisición de una vivienda. Durante la vigencia del crédito concedido al trabajador, las aportaciones patronales a su favor se aplicarán a reducir el saldo insoluto a cargo del propio trabajador.

En el caso de los trabajadores afiliado al IMSS que se pensionen bajo la ley 73 sus pensiones serán asumidas por el Gobierno Federal, y el saldo del asegurado en sus subcuentas de Cesantía en Edad Avanzada, Vejez y Vivienda 97, será transferido por la Afore y el INFONAVIT al Gobierno Federal.

Los saldos de las subcuentas de SAR 92⁵⁸, Retiro 97 y Vivienda 92 son entregados al asegurado en una sola exhibición. En su afore, el trabajador solicita la entrega de estos recursos presentando su resolución de pensión (los de Vivienda 92 son transferidos por el INFONAVIT a la afore, para su entrega al asegurado).

Cuando la pensión se otorga con base en la Ley del Seguro Social vigente desde julio de 1997, ésta se financia exclusivamente a partir de los recursos acumulados en la cuenta individual del trabajador en las subcuentas de Retiro 97, Cesantía en Edad Avanzada, Vejez y Vivienda 97.

Conforme a la Ley del INFONAVIT, los fondos de Vivienda 97 no empleados por el trabajador deben seguir la suerte de los recursos de RCV. Como se explicó, en pensiones de Ley 73 el INFONAVIT transfiere el saldo al Gobierno Federal para financiar la pensión, mientras que bajo la Ley 97 si el trabajador lo desea dichos recursos se transfieren a la aseguradora o a la afore para incrementar la pensión por renta vitalicia o retiro programado.

⁵⁸ El SAR es el antecedente a la reforma del sistema de pensiones de capitalización individual se crea como una prestación complementaria del sistema de pensiones para todos los afiliados del IMSS e ISSSTE, creado el 1° de mayo de 1992, lo que dio inicio a un modelo de pensiones de dos pilares (reparto y capitalización individual) determinado por un tipo de gestión mixta (pública y privada). Asimismo, la cuenta dejaba de ser un bien común de los trabajadores y se convertía en una cuenta individual para cada uno de ellos y sirvió de prueba para separar el seguro de Retiro, Cesantía en edad avanzada y vejez del financiamiento del programa de pensiones y el programa de enfermedades y maternidad.

Las aportaciones acumuladas por los trabajadores que cotizaron al IMSS entre el 1° de marzo de 1992 y el 30 de junio de 1997 del dos por ciento sobre la nómina se destinaba a una cuenta individual que administraba una institución bancaria. A partir de julio de 1997 esta aportación es recibida por la afore del trabajador. Sus contribuciones anteriores a julio de 1997 pueden ser traspasadas a su afore para ser administradas por ésta, si así lo desea el trabajador.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, mediante jurisprudencia, ha determinado que lo anterior sólo es válido cuando el trabajador así lo dispone, pues los recursos fueron cotizados para un fin distinto. Es decir, que los recursos de Vivienda que no hayan sido utilizados para un crédito para el asegurado no se deben transferir en automático al Gobierno Federal, las aseguradoras o las afores para sumar a la pensión del trabajador, sino sólo en el caso en que éste explícitamente así lo disponga.⁵⁹

Los trabajadores que obtienen una pensión de Ley 73 carecen de incentivos para destinar los recursos de Vivienda 97 a su financiamiento, pues el monto de ésta no se determina por el saldo de la cuenta individual.

Después de dar cuenta de las subcuentas que conforman la cuenta individual es necesario detallar las aportaciones al seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez que es de nuestro interés. En el caso del IMSS se divide en dos ramos separados el anterior seguro de Invalidez, Vejez, Cesantía en Edad Avanzada y Muerte (IVCM): Invalidez y Vida (IV) por un lado, y Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez (RCV) por otro lado.

La contribución a IVCM, de 8.5 por ciento, se dividió en 4.5 por ciento para RCV y 4 por ciento para Invalidez y Vida (compuesto de 2.5 por ciento directo a las prestaciones económicas de IV y 1.5 por ciento a gastos médicos de pensionados); es decir, las tasas de contribución totales a los dos seguros no se incrementaron para patrones y trabajadores, se mantuvieron las aportaciones al SAR y al INFONAVIT; y sólo se añadió la cuota social a cargo del Gobierno Federal.

⁵⁹ La única vía posible para obtener los recursos es presentando una demanda ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, a fin de que los fondos les sean entregados en una sola exhibición. La Junta, aplicando el criterio de la Suprema Corte, les dará la razón. En el caso de que no sea así, el recurso para el trabajador es el amparo indirecto. Sin embargo, en el caso de que el INFONAVIT ya haya efectuado la transferencia, aun cuando se obtenga un laudo favorable, el trabajador difícilmente podrá ejecutarlo

Tasas de Contribución a Seguros de Pensiones del IMSS
Porcentaje sobre el Salario de Cotización

Contribución	Antes de 1997	Después de 1997	
	IVCM	RCV	IV
IMSS	8.5%	4.5%	4.0%
SAR	2.0%	2.0%	
INFONAVIT	5.0%	5.0%	
Cuota social	-----	5.5% de SM97	
Total	15.5%	11.5% más cuota social	4.0%
Patrones	12.950%	12.950%	
Trabajadores	2.125%	2.125%	
Gobierno Federal	0.425%	0.425% más cuota social	

SM97 = salario mínimo general de 1997 actualizado por inflación.

En el caso del ISSSTE se incrementaron las cuotas y aportaciones obrero patronales del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, de estar aportando 3.5 por ciento del salario base de cotización a partir del 1 de enero de 2008, se incrementa gradualmente de 0.525 por año hasta alcanzar, en 2012, 6.125 por ciento del salario base de cotización como se muestra en el siguiente cuadro:

A la entrada en vigor de esta Ley	Cuota a cargo del trabajador %
	3.500
2008	4.025
2009	4.550
2010	5.075
1011	5.600
2012	6.125
LEY DEL ISSSTE 2007.	

Las aportaciones se incrementan con respecto al sistema de beneficios definidos como se muestra en el siguiente cuadro:

Cuotas para el financiamiento de las pensiones por vejez. ISSSTE		
	1983	2007
Patrones	3.500%	5.175%
Trabajadores	3.500%	6.125%
Gobierno		1.100%
Cuota Social		
	7.000%	12.400%

La contribución total al seguro de Retiro Cesantía y Vejez, una vez que alcance su nivel máximo de aportación en 2012 para los trabajadores del ISSSTE sumará 11.3 por ciento del salario de cotización más la cuota social, mientras que en el esquema IMSS asciende a 6.5 por ciento más la misma cuota social. Esto implica que, en igualdad de las otras circunstancias (salario, semanas de cotización, y otras), la pensión serán mayor para los trabajadores afiliados al ISSSTE.

En la siguiente tabla se muestra como se depositan en las subcuentas de la cuenta individual de cada trabajador las cuotas y aportaciones del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, por Institución social.

Aportes de la subcuenta de retiro y cesantía en edad avanzada y vejez.	
IMSS	ISSSTE
<p>Patrón. El 2% del salario base de cotización para el retiro y 3.15% del salario base de cotización para Cesantía en edad avanzada y vejez.</p> <p>Gobierno. 0.225% del salario base de cotización por cesantía en edad avanzada y vejez.</p> <p>Trabajador. 1.125% sobre el salario base de cotización de manera bimestral.</p>	<p>Dependencias y entidades. Les corresponde una aportación de retiro de 2%, y de cesantía en edad avanzada y vejez de 3.175% del Salario Base de Cotización.</p> <p>Gobierno.</p> <p>Trabajador. Les corresponderá una cuota de 6.125% del salario base de cotización.</p>
<p>5.15 % Patrón 0.225 % Gobierno 1.125 % Trabajador TOTAL= 6.5 %</p>	<p>5.175 % Dependencias y entidades. 6.125 % Gobierno. 6.125 % Trabajador. TOTAL= 11.3 %</p>

Cabe aclarar que las contribuciones al Seguro de Retiro, Cesantía y Vejez, se complementan con las aportaciones voluntarias o complementarias del trabajador y la cuota social.

La cuota social es la aportación virtual que hace el Gobierno Federal a las cuentas individuales de los trabajadores, se entrega en el momento en que el trabajador se retira y va a ejercer su derecho a obtener una pensión, no está sujeto a comisión alguna.

La cuota social consiste en aportaciones mensualmente, con una cantidad inicial equivalente al 5.5 por ciento del salario mínimo general para el Distrito Federal, por cada día de salario cotizado, lo que se depositará en la cuenta individual de cada trabajador. Dicho valor se actualizara trimestralmente de conformidad con el Índice Nacional de Precios al Consumidor.

La cuota social pretende reducir la disparidad de las aportaciones a la cuenta individual de ahorro para el retiro; ya que permanece constante en valor absoluto y registra un comportamiento descendente, en términos relativos, a medida que aumenta el nivel salarial como se muestra en la siguiente tabla:

Salario base de cotización del trabajador	Cuota Social por día trabajado *
1 Salario Mínimo	\$4.10
1.01 a 4 Salarios Mínimos	\$3.93
4.01 A 7 Salarios Mínimos	\$3.76
7.01 A 10 Salario Mínimos	\$3.59
10.01 a 15 Salarios Mínimos	\$3.42

* Las cifras al 30 de junio de 2010. Estas cantidades, establecidas en la reforma a la ley del IMSS de 2009, se actualizan trimestralmente de conformidad con el Índice Nacional de Precios al Consumidor, en los meses de mayo, junio, septiembre y diciembre de cada año.

Las cuotas y aportaciones se calculan a partir del salario; en el caso del IMSS mediante el salario base de cotización y provienen del trabajador, el patrón y el gobierno. Mientras que el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los trabajadores del Estado, se realizan en función del sueldo base de cotización, y sólo existen dos partes que contribuyen; ya que el patrón (dependencias o entidades públicas) es a su vez el gobierno, para financiar las pensiones los dos institutos requieren de las aportaciones correspondientes como porcentaje del salario base de cotización del trabajador.

Por otra parte, el salario máximo de cotización en el ISSSTE equivale a 10 veces el salario mínimo general del Distrito Federal, mientras que para el IMSS es de 25 veces dicho salario.

De acuerdo con el artículo 5 A, fracción XVIII de la Ley del Seguro Social de 1995, se calcula el monto de la pensión a partir de un salario regulador, es decir el promedio de los últimos cinco años laborales. Y en el caso del ISSSTE de acuerdo a la fracción V del artículo décimo transitorio se considera el promedio del sueldo básico del último año de servicio anterior a la fecha de la baja del trabajador.

Para los trabajadores del ISSSTE el salario con el que se realiza el cálculo resultará en montos de pensión menos favorable que para los afiliados al IMSS, porque el salario sobre el que se obtendrá el promedio será el Salario Base, el cual queda muy por debajo del Salario Base de Cotización porque en la ley de 1983 el cálculo se realizaba con el salario integrado (sueldo presupuestal, sobresueldo y compensación).⁶⁰

- a) Sueldo presupuestal. Se refiere a la remuneración ordinaria señalada en el nombramiento con relación a la plaza o cargo que desempeña.
- b) Sobresueldo. Es la remuneración adicional en atención a circunstancia de insalubridad o carestía de la vida en el lugar que presta sus servicios; y
- c) Compensación. Se refiere a una cantidad adicional en atención a responsabilidades o trabajos extraordinarios.

3.3 Nuevos Requisitos para los trabajadores

En el momento en el que entra en vigor la ley el trabajador del IMSS tiene la facultad de escoger entre permanecer en el sistema de reparto conforme a la ley anterior o pasar al nuevo sistema, es importante mencionar que los trabajadores elegirán en el momento en el que vayan a jubilarse. Para los trabajadores del ISSSTE no se pueden jubilar conforme a las condiciones de la ley abrogada. Pero pueden elegir el sistema de reparto y beneficio definido establecido en el artículo 10° transitorio que se ajusta paramétricamente; es decir, se modifica la forma de establecer el salario base de cotización, se estableció una edad mínima de retiro, la cual antes de la reforma no existía, pues la jubilación se alcanzaba únicamente con años de servicio, sin importar la

⁶⁰ Ley del ISSSTE 1983, Artículo 15.

edad y se incrementa la prima de aportación del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.

La otra elección es trasladarse al nuevo régimen de cuentas individuales⁶¹; mediante la acreditación en la cuenta individual de sus aportaciones en un bono virtual que reconoce la antigüedad, el cuál será solventado por el Estado. El trabajador tiene que tomar una decisión individual que deberá comunicar por escrito, con carácter definitivo, irrenunciable y sin lugar a modificarla⁶². Se estipula el plazo en el que el trabajador puede tener derecho a realizar su elección sobre la permanencia en el sistema anterior. Este período abarca los primeros seis meses del año 2008.

En caso de que el trabajador no lleve a cabo los trámites para permanecer en el sistema anterior en dicho período no tendrán derecho a la opción y se les dejará en el viejo sistema.

El bono de reconocimiento es un pago artificial, debido a que solo se realizará una vez que el trabajador cumpla con los requisitos de edad y años de cotización para retirarse en este nuevo sistema.

El siguiente cuadro muestra los requisitos que el trabajador debe cumplir para ejercer su derecho a recibir una pensión mediante el bono de reconocimiento, entre el 2008 y el 2012, ya que entrado el año 2013 estos requisitos dejarán de ser requeridos.

Años necesarios para recibir el bono de reconocimiento para su retiro Ley del ISSSTE 2007.		
Año	Edad	Años de cotizar
2008	55	30 años o más
2009	54	29 años o más
2010	53	28 años o más
2011	52	27 años o más
2012	51	26 años o más

Fuente: Elaboración propia con datos de la Ley del ISSSTE 2007, Artículo décimo tercero transitorio

El bono de reconocimiento es una de las innovaciones que trae consigo la reforma al ISSSTE en comparación con la del IMSS, donde no se otorgaron esos bonos. El bono

⁶¹ Ley del ISSSTE 2007, Artículo transitorio nueve.

⁶² Ley del ISSSTE 2007, Artículo transitorio siete.

puede ser un gran beneficio; pero nadie garantiza que esa cantidad sea suficiente para alcanzar una digna pensión cumpliendo con los requisitos; lo que no cabe duda es que estos bonos incentivan el sistema privado de pensiones.

Los bonos de pensión del ISSSTE tendrán las siguientes características: Serán títulos emitidos por el gobierno federal, 2) Este instrumento paga un rendimiento anual de 3.5 por ciento real, 3) Constituirán obligaciones generales directas e incondicionales de los Estados Unidos Mexicanos, 4) Tendrá, cada uno, un valor nominal de cien unidades de inversión, 5) Serán títulos cupón cero, emitidos a la par y tendrá un valor nominal constante en unidades de inversión, 6) Serán títulos no negociables, 7) Los títulos se emitirán en series, con vencimientos sucesivos, conforme al perfil que determine la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, 8) El monto y plazo de vencimiento de cada serie corresponderá al que resulte del perfil de jubilación del trabajador. Esto es cuando suceda el primero de los siguientes eventos: que el trabajador cumpla 55 años de edad o 30 años de cotizar al instituto, 9) Podrán ser amortizados previamente a su fecha de vencimiento, cuando el gobierno federal, por conducto de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, lo considere conveniente o cuando el trabajador tenga derecho a jubilarse anticipadamente. En estos casos, se aplicará una fórmula de redención anticipada.

El artículo octavo transitorio menciona que si un trabajador opta por la opción que marca el artículo décimo transitorio en ningún caso tendrá derecho al Bono de reconocimiento. La indemnización global que ofrecía la Ley de 1983 desaparece porque se considera que se sustituye con el bono de pensión y las aportaciones a la cuenta individual.

El cálculo del bono se realiza mediante la siguiente tabla que contiene en uno de los ejes la edad del trabajador y en el otro los años de servicio, para determinar el monto de los Bonos de Pensión del ISSSTE en cada caso particular, se deberá multiplicar el numeral que corresponda en la tabla a los años de cotización y edad del trabajador, por el sueldo básico mensual, elevado al año y expresado en unidades de inversión, que estuviere percibiendo el trabajador al 31 de diciembre de 2006.⁶³

Dentro de las características del bono el monto depende del tiempo probable de pago de la pensión, por lo que difiere de acuerdo con la edad, aunque el número de años de

⁶³ Ley del ISSSTE 2007, Artículo noveno transitorio.

servicio sea el mismo. Como nos señala Berenice Ramírez y Alberto Valencia en los cuadros de los artículos noveno y vigésimo primero transitorios de la nueva ley, el rango de edades que se muestra es de 15 a 65 años, y los años de servicio, de 1 a 30. Los valores están referidos en años equivalentes de salario, por lo que, para conocer a cuánto equivale el bono en dinero, inicialmente habría que determinar las percepciones anuales. Para este propósito se consideran adicionalmente 40 días de aguinaldo (1.5 meses). Aunque la inclusión de este concepto no está claramente especificada en el artículo noveno transitorio, hay referencias que inducen a afirmar que sí forma parte del sueldo básico elevado al año. Y ponen como ejemplo que si el sueldo mensual fuese de 4,000 pesos mensuales, la percepción anual sería igual al producto de 4,000 pesos por 13.5 (12 meses normales, más 1.5 de aguinaldo), o sea 54 000 pesos. Una vez que se conoce la percepción anual, ésta se multiplica por la cifra que aparece en el cuadro del artículo noveno transitorio en la intersección de la edad y años de servicio correspondientes. Por lo que exponen que si la edad es 55 años y 30 años de servicio, el valor en la tabla es de 15.72 años, lo que multiplicados por 54,000 pesos dan 848,880 pesos.⁶⁴

Los autores nos señalan que el bono esta basado en condiciones de población masculina y que podría llegar a condiciones significativas para lo cual realizan una estimación del ahorro individual para una elección de bono de pensión comparativa (hombre-mujer) con 15 años de servicio, 45 años de edad, retiro a los 65 años, sueldo básico de 4000 mensuales y final de 6000 pesos mensuales y opción de renta vitalicia. Y concluyen demostrando que para un primer escenario con tasa de rendimiento de 3.5% es del orden del 12% en la tasa de reemplazo y se reduce ligeramente a 10% para el escenario con tasa de rendimiento de 2 por ciento.⁶⁵

⁶⁴ Roberto Ham Chande, Berenice Ramírez y Alberto Valencia (coordinadores) Op cit. pp.120

⁶⁵ Berenice P. Ramírez López, Alberto Valencia Armas “La ley del ISSSTE del 2007 ¿y las pensiones?” México, UNAM, Instituto de Investigaciones Económicas, 2008, pp. 74

Los autores señalan que los valores máximos para el cálculo del bono se encuentran en el extremo derecho, a los 30 años de servicio y 55 de edad el trabajador tiene derecho al 100 por ciento de una jubilación igual a su salario de cotización (hasta el tope establecido en la ley) y por ello recibe un bono equivalente a 15.7 meses de salario, mientras que con 15 años de servicio y 35 de edad tiene derecho a una pensión del 50 por ciento de su salario, para lo cual recibe 8.7 veces de su último salario básico, lo cual es congruente con el artículo 63 de la ley de 1983 respecto al monto de la pensión de retiro por edad y tiempo de servicio de 50 por ciento de pensión a los 15 años de servicio.

En caso de que se rebasen los 65 años de edad o los 30 de servicio, no se modifican los valores límites del bono. Por tanto, si se da el caso de que un trabajador haya excedido esas referencias, no hay posibilidad de que reciba una cantidad mayor a la establecida. De hecho, mantener un límite fijo favorece a quienes tienen 65 años o más, si se toma en cuenta que se origina de un cálculo acorde con la expectativa de vida y que ésta se reduce a medida que aumenta la edad.

De acuerdo con el artículo vigésimo quinto transitorio de la Ley del ISSSTE 2007, el PENSIONISSSTE y las Afores no cobrarán las comisiones que están autorizados a recaudar, porque estos se sumarán al ahorro de la cuenta individual del trabajador hasta el momento en que una vez reunidos los requisitos de edad y tiempo de cotización decida hacer válidos los beneficios del seguro de Retiro, Cesantía en edad avanzada y Vejez.

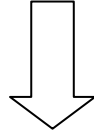
En el artículo décimo transitorio se señalan modalidades que se aplicarán a los trabajadores entre el primero de abril de 2007 y el 31 de diciembre de 2009. Las modalidades de retiro con goce de una pensión de acuerdo a Gabriela Mendizábal⁶⁶ son las siguientes:

⁶⁶ Gabriela Mendizábal Bermúdez “Comentarios a la nueva Ley del ISSSTE: aspectos positivos y negativos en el otorgamiento de las prestaciones”. Revista Latinoamericana de Derecho Social, núm. 5, julio- diciembre 2007, pp. 253-261. [En línea] disponible en: <http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/revlads/cont/5/pr/pr15.pdf> [Accesado el día 15 de noviembre de 2010].

Pensión por jubilación
* Tiempo de cotización: 28 años para mujeres; 30 para hombres. 100% del Sueldo Básico de su último año de trabajador activo. No toma en cuenta la edad.

Pensión por edad y tiempo de servicio
* Requisitos de 55 años de edad y al menos 15 años de cotización.

Pensión por cesantía en edad avanzada
* Requisito de 60 años de edad y al menos 10 años de cotización. * La pensión será un porcentaje de su sueldo básico de su último año de servicio. * La pensión no será mayor al 50 por ciento de su salario básico.



Años	Porcentaje del Sueldo Básico del último año de servicio
15 años de servicio	50.00%
16 años de servicio	52.50%
17 años de servicio	55.00%
18 años de servicio	57.50%
19 años de servicio	60.00%
20 años de servicio	62.50%
21 años de servicio	65.00%
22 años de servicio	67.50%
23 años de servicio	70.00%
24 años de servicio	72.50%
25 años de servicio	75.00%
26 años de servicio	80.00%
27 años de servicio	85.00%
28 años de servicio	90.00%
29 años de servicio	95.00%

Años de edad	+ Años de servicio	= Porcentaje del SB del último año de servicio
60	10 años de servicio	40%
61	10 años de servicio	42%
62	10 años de servicio	44%
63	10 años de servicio	46%
64	10 años de servicio	48%
65 ó mas	10 años de servicio	50%

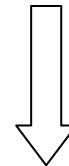
A partir del 1° de enero de 2010 la situación cambia para las pensiones que se otorgarán por los mismos conceptos. En esta fecha entran en vigor nuevos cambios de manera paulatina que afectarán a todos aquellos trabajadores que por decisión propia o por no llenar los requisitos exigidos se mantengan en activo y cotizando para el Instituto y que además no tomaron la decisión de recibir el Bono.

Jubilación
* Tiempo de cotización: 28 años para mujeres; 30 para hombres.
* 49 años para las mujeres, 51 para los hombre.
* Se incrementa un año cada dos hasta 58/60



Años	Edad mínima de jubilación para trabajadores	Edad mínima de jubilación para trabajadores
2010 y 2011	51	49
2012 y 2013	52	50
2014 y 2015	53	51
2016 y 2017	54	52
2018 y 2019	55	53
2020 y 2021	56	54
2022 y 2023	57	55
2024 y 2025	58	56
2026 y 2027	59	57
2028 en adelante	60	58

Pensión por edad y tiempo de servicio
* Requisitos de 55 años de edad y al menos 15 años de cotización, aumentando hasta los 60 años a razón de un año cada dos, hasta 2018.



Años	Edad para pensión
2010 y 2011	56
2012 y 2013	57
2014 y 2015	58
2016 y 2017	59
2018 en adelante	60

Pensión por cesantía en edad avanzada
* Requisito de 60 años de edad y al menos 10 años de cotización.
* De 60 se pasa a 65 años de edad, un año cada dos años de calendario, hasta 2018



Años	Edad para pensión
2010 y 2011	61
2012 y 2013	62
2014 y 2015	63
2016 y 2017	64
2018 en adelante	65

Como hemos observado se dan cambios en la construcción de las tablas para ir aumentando la edad de retiro lo que modifica que dejen de entregarse pensiones solo por tiempo de retiro; y que aunado a la mayor rotatividad en el mercado de trabajo entre empleo formal e informal, los trabajadores les será difícil conseguir los períodos de cotización necesarios y acaban jubilándose por edad y no por tiempo de servicio; Berenice Ramírez y el Actuario Alberto Valencia nos señalan que la construcción de las tablas para ir aumentando la edad de retiro conduce a desigualdades, particularmente de género, ya que hay trabajadoras que ahora se encuentran a la mitad de requisitos para obtener una pensión, pero por ir “persiguiendo” la edad mínima terminarán trabajando más de 40 años, mientras que hay otras que con pocos años de cotización y de edad alcanzarán los requisitos a los 28 años de trabajo. Pone como ejemplo el siguiente cuadro donde evidencia no por la modificación de los parámetros sino por la forma en que se instrumentan, ya que la obligación de aportar 28 años se amplía a 37. Si esta mujer tuviera 30 años de edad y cinco años de cotización, cumpliría los requisitos a los 28 años de trabajo. Pero si tuviera 33 años de edad y 17 años de servicio serían necesarios 42 años de trabajo.

EJEMPLO DE REQUISITOS PARA EL RETIRO EN EL CASO DE LAS MUJERES					
Género	Años de servicio	Edad	Fecha	Requisitos	Faltan
Mujer	12	33	2007	28 años de cotización	16 de cotizar
	16	49	2023	55 años	6 de edad
	6	55	2029	58 años	3 de edad
	3	58	2032	58 años	

Fuente: Berenice Ramírez López y Alberto Valencia Armas “La difícil decisión entre el beneficio definido y el bono de pensión del ISSSTE” en Roberto Ham Chande, Berenice P. Ramírez López y Alberto Valencia Armas (coordinadores), “Evaluación y tendencias de los sistemas de pensiones en México”, Pp. 116.

En el caso de las mujeres que al quedarse en el décimo transitorio, ser activas y quedarse viudas, de acuerdo con la Ley y el Reglamento de Pensiones, no podrían cobrar la pensión del esposo, porque sus marido cotizan a la misma Institución de Seguridad Social lo que es incompatibilidad legal. Sin embargo, ya existe jurisdicción en términos de que son dos derechos separados, es decir que ella como trabajadora tiene derecho a demandar su pensión cuando se retire y como beneficiaria de su esposo también, por lo

cual puede estar trabajando y cobrando la pensión del marido. El inconveniente es que para que pueda cobrar la pensión del marido estando activa, tiene que demandar al ISSSTE para solicitar que se le otorgue la pensión por viudez mientras esté activa.

Las modificaciones realizadas al equipararse los sistemas del IMSS e ISSSTE tienen como ventaja la portabilidad de los seguros con el reconocimiento de los beneficios pensionarios. En el caso del ISSSTE se adecuan los 7 seguros y las 14 prestaciones y servicios contenidos en la ley de 1973 a la estructura de 5 seguros iguales a los establecidos en el Instituto Mexicano del Seguro Social, es decir se busca la equiparación de los sistemas. Me parece importante señalar que esta homologación implicó reducir la seguridad social más extensa de los trabajadores al servicio del Estado y con ello sus beneficios. Los cuatro seguros son: retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, invalidez y vida, riesgos de trabajo y salud. Según se dijo, dicha homologación entre seguros <<disminuiría la confusión para los trabajadores que migren y la portabilidad de los derechos y requisitos entre los dos institutos>>. ⁶⁷

Los trabajadores de nuevo ingreso o que entran a cotizar después de la fecha en que entró en vigor la nueva ley se integran de manera automática al nuevo sistema de cuentas individuales, y en ningún momento pueden escoger otra opción. Además no pueden hablar de derechos plausibles, ya que apenas inician sus cotizaciones a los Institutos. En la siguiente tabla podemos observar cómo se equiparán los sistemas de pensiones en el seguro de cesantía en edad avanzada y vejez por instituto de seguridad social, mediante el cual se otorgan tres pensiones para ambos institutos: la de retiro, la de cesantía en edad avanzada y la de vejez.

⁶⁷ Joel Ayala Almeida, senador, Iniciativa del proyecto de Ley del ISSSTE, febrero de 2006, México.

Equiparación entre sistemas (IMSS e ISSSTE). Seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.

IMSS	ISSSTE
Retiro: Los trabajadores tendrán derecho a un seguro de retiro antes de cumplir las edades y tiempos de cotización establecidas, siempre y cuando la pensión que se calcule en el sistema de renta vitalicia sea mayor en más del 30% a la Pensión Mínima Garantizada, una vez cubierta la prima del seguro de sobrevivencia.	Retiro: El asegurado podrá pensionarse antes de cumplir las edades establecidas, siempre y cuando la pensión que se le calcule en el sistema de renta vitalicia sea superior en más del 30% a la Pensión Mínima Garantizada, una vez cubierta la prima del seguro de sobrevivencia para sus beneficiarios.
Cesantía en edad avanzada: 1250 semanas cotizadas (aproximadamente 24 años) ante el instituto y 60 años de edad.	Cesantía en edad avanzada: 25 años de cotización ante el instituto y 60 años de edad.
Vejez: 1250 semanas de cotización y 65 años de edad.	Vejez: 25 años de cotización y 65 años de edad.
Pensión Mínima Garantizada de un salario Mínimo.	Pensión Mínima Garantizada de dos salarios Mínimos.
En caso de que el saldo de la cuenta individual no alcanzara para recibir una Pensión Mínima Garantizada por cesantía o vejez, el gobierno Federal aportará el monto complementario.	En caso de que el saldo de la cuenta individual no alcanzara para recibir una pensión mínima garantizada, el gobierno Federal aportará el monto complementario.
A la muerte del pensionado con Pensión Mínima Garantizada por cesantía o vejez el gobierno contratará una pensión para los beneficiarios con derecho.	A la muerte del pensionado con Pensión Mínima Garantizada por cesantía o vejez el gobierno contratará una pensión para los beneficiarios con derecho.

Fuente: Daniel Peregrino Gómez. Reformas a la ley del ISSSTE, Asociación Mexicana de Actuarios, [En línea] disponible en:

http://www.conac.org.mx/educacioncontinua/presentaciones/Reformas_a_la_ley_del_ISSSTE.pdf

(Accesado el día 16 de septiembre de 2010)

En el sistema de capitalización individual los trabajadores podrán disponer libremente de los recursos excedentes del monto necesario para alcanzar esta pensión. Además, si el trabajador alcanza la edad de retiro y desea seguir laborando, a diferencia de lo que sucedía en el sistema anterior cuando llegaba a los treinta años de servicio, su pensión aumentará por cada día adicional que permanezca y contribuya a su cuenta individual. Esto le permite alcanzar tasas de reemplazo incluso superiores al 100%.

Las modificaciones realizadas al diseño del sistema de pensiones afectan en forma negativa a las mujeres en materia de pensiones, porque antes de la reforma para tener derecho a una pensión con haber aportado por lo menos 500 semanas al sistema

(aproximadamente 10 años) sin que importara la edad podían jubilarse. Mientras que con el nuevo esquema de pensiones se exige 1250 semanas de cotización (aproximadamente 24 años) reconocidas ante el instituto para acceder a una pensión.

El diseño del nuevo esquema de capitalización individual presupone ingresos regulares y suficientes a lo largo del ciclo de vida activo, lo que perjudica en mayor grado a las mujeres, a las cuales les resultaba más difícil cumplir con 1250 semanas de cotización al sistema de pensiones.

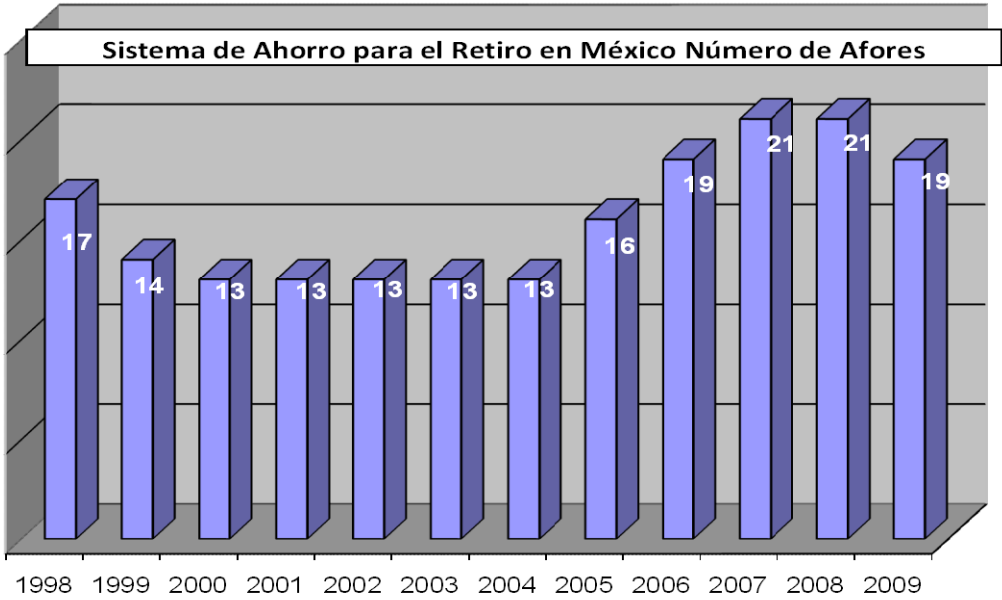
3.3 Administración del nuevo sistema de capitalización individual.

La reforma al sistema de pensiones permite que los recursos de las cuentas individuales sean administrados por las Administradoras de Fondos de Retiro (AFORES), que son entidades financieras autorizadas por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, que canalizar los recursos de las subcuentas y mantienen el control de los fondos para invertirlos en instrumentos financieros administrando las sociedades de inversión. También con la reforma al ISSSTE se crea el PENSIONISSSTE que es un órgano público desconcentrado del ISSSTE que administra al igual que otras Afores que tienen más tiempo de operación, las cuentas individuales de los trabajadores correspondientes al seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez. Esta administración de las cuentas individuales la hará con exclusividad durante un plazo de 36 meses a partir del inicio de sus operaciones. (Inició operaciones el 13 de marzo de 2008). Una vez concluido dicho plazo, los trabajadores podrán traspasar su cuenta individual a cualquier administradora o permanecer en PENSIONISSSTE. Además, a partir de esa misma fecha, el PENSIONISSSTE podrá recibir también el traspaso de cuentas individuales de afiliados al IMSS o de trabajadores independientes.

El Estado deja de ser quien administra desde ese momento las aportaciones y sólo pasa a ser un regulador del funcionamiento del sistema que obliga a la afiliación, financia los entes encargados de la supervisión del sistema a partir de la CONSAR.⁶⁸ Las regulaciones por parte del Estado están orientadas a la protección de los ahorros de los trabajadores aunque no se garantiza un rendimiento mínimo de las inversiones del fondo.

⁶⁸ La Comisión Nacional de Sistema de Ahorro para el retiro (CONSAR). Órgano público por el cual el Estado regula a las empresas concesionadas (AFORES, SIEFORES y demás instituciones privadas que presten algún servicio dentro del nuevo sistema de pensiones) para administrar de forma privada los fondos de pensiones de los trabajadores.

Actualmente existen 19 Afores y de acuerdo a los registros de la CONSAR ha crecido el número de Afores⁶⁹, como se observa en el siguiente gráfico:



Fuente: Elaboración propia con base en CONSAR, Estadísticas históricas, México, Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el retiro, 2009, [En línea] disponible en: <http://www.consar.gob.mx> [Accesado el día 15 de noviembre de 2010].

La elección de la Afore por parte de los trabajadores no es una tarea sencilla a pesar de conocer las comisiones actuales que cobran las Afores como porcentaje del saldo de los recursos que administran y se dispone de un registro histórico de la rentabilidad que han logrado las mismas administradoras en diferentes plazos (desde un mes, y en algunos casos, hasta por el tiempo transcurrido desde el inicio del Sistema). Asimismo, la CONSAR elaboró un índice que denomino de “rendimiento neto” que resulta de restar a la tasa de rendimientos históricos de los últimos 36 meses y a una fecha dada, la tasa de comisión sobre saldo vigente a la misma fecha. Aunque el cálculo de tal diferencia parece razonable, pudiera reflejar la rentabilidad que obtendrían los trabajadores en el futuro inmediato, puesto que los rendimiento históricos no necesariamente se repiten, por lo que no debería ser la única referencia a tomar en cuenta para efectos de elección.⁷⁰

La administración de inversiones de las Afore ha evolucionado gradualmente de una situación en donde cada Afore administraba un sólo tipo de fondo de inversión (Siefore)

⁶⁹ Debido a la disminución observada en el costo por cuenta y de los requerimientos de capital para operar.

⁷⁰ Berenice P. Ramírez López, y Alberto Valencia Armas. Op. Cit. Pp. 63.

para sus cuentahabientes (1997 a 2004), el cual a su vez se concentraba mucho en instrumentos de renta fija gubernamental, a un nuevo modelo con base en una familia de fondos o Siefore Básicas (SB) con carteras de inversión más diversificadas.

El cambio hacia este modelo multifondo inició en 2005 con dos fondos: un fondo 1 para personas mayores a 56 años y un fondo 2 para personas menores a 56 años. El fondo 2 incorporó además, por primera vez, la posibilidad de invertir los recursos previsionales en renta variable, pero con dos restricciones: 1) la inversión se limitó a 15% de los activos del fondo y 2) la inversión sólo sería posible mediante notas de capital protegido estructuradas a partir de índices accionarios.

En marzo de 2008, el número de fondos previsionales en cada Afore se amplió a cinco Siefore Básicas y además se hizo explícita su operación bajo un esquema de ciclo de vida invirtiendo el ahorro de los trabajadores en función de su edad a fin de establecer una relación riesgo/rendimiento esperado acorde a sus características.

Esto es, conforme el cuentahabiente envejece sus recursos previsionales son expuestos a portafolios con una menor participación de renta variable y mayor renta fija a efecto de reducir la volatilidad en sus rendimientos. Así pues, la exposición máxima a renta variable que se contempla en el régimen de inversión es 30% y sólo aplica para la Siefore Básica 5 (SB5), la cual agrupa a los afiliados menores a 26 años. Luego, conforme los afiliados envejecen van pasando sucesivamente a las Siefore SB4, SB3, SB2 hasta llegar a la SB1, la cual no tiene exposición a renta variable.

El nuevo esquema de inversión clasifica considerando las edades más cercanas y más lejanas al retiro, conforme a lo siguiente:

- 1.- SIB 1 será para trabajadores de 56 años y mayores
- 2.- SIB 2 será para trabajadores de 46 años y 55 años.
- 3.- SIB 2 será para trabajadores de 37 años y 45 años.
- 4.- SIB 2 será para trabajadores de 27 años y 36 años.
- 5.- SIB 2 será para trabajadores de 26 años y menores-

Una característica de la familia de fondos bajo el modelo de ciclo de vida en México es que los afiliados no pueden tener recursos previsionales en más de un fondo y que un afiliado sólo puede cambiarse hacia una Siefore con un portafolio más conservador al que automáticamente se le asigna por su edad lo que se puede observar en el siguiente cuadro:

Régimen de Inversión de Siefos.					
Límites máximos de inversión por principales clases de activo y edad de cuenta habientes.					
Clases de Activo, % del total de activos	SB1	SB2	SB3	SB4	SB5
Renta Variable (índices accionarios)	0%	15%	20%	25%	30%
Renta fija	100%	100%	100%	100%	100%
Valores extranjeros	20	20%	20%	20%	20%
Inst. Bursatilizados	10%	15%	20%	30%	40%
Inst. Estructurados	0%	5%	10%	10%	10%
Fibras 1/	0%	5%	5%	10%	10%
Riesgos, %					
Límite de Valor en Riesgo (VAR)	0.60%	1%	1.30%	1.60%	2%
Estructura de edad					
Años	>=56	46 a 55	37 a 45	27 a 36	<=26
1/ Fideicomiso de bienes raíces e infraestructura					
Fuente: Circular CONSAR 15. Publicada el 22 de julio de 2011.					

En lo que se refiere al horizonte de inversión, los recursos en el Sistema de Ahorro para el Retiro tienen una clara referencia de largo plazo pues, su objetivo es financiar una pensión al término de la vida laboral activa de un trabajador. Si se considera la presente distribución por edades de los cuentahabientes en el SAR y que la edad de retiro en México es de 65 años, es claro que la mayor parte de los recursos previsionales serán necesarios entre 20 y 47 años más en el futuro ya que el 76.7% de los afiliados actualmente tiene entre 18 y 45 años; porque en México las personas que actualmente son mayores a 45 años muy probablemente no usaran el esquema de contribución definida para jubilarse pues, la Reforma al Sistema de Pensiones IMSS en 1994 previó que los trabajadores en activo hasta un día antes de la reforma (trabajadores en transición) pudieran elegir para jubilarse el esquema que les fuera más favorable entre el antiguo de beneficio definido y el nuevo de contribución definida. Así pues, el impacto de un evento como la crisis financiera de 2008 sería prácticamente nulo en lo que se refiere a la experiencia mexicana para personas actualmente mayores a 45 años y en general para los trabajadores en transición.

La evolución del régimen de inversión de las Siefos hacia una familia de fondos que en una cartera diversificada incorporan renta variable bajo un esquema de ciclo de vida,

representa un avance muy importante en la dirección de ampliar las alternativas de rentabilidad a futuro y pensiones para los afiliados.

El régimen de inversión vigente contempla una exposición máxima a los activos de renta variable del 30% en la SB5 que va disminuyendo en el portafolio de las Siefore sucesivas hasta llegar a 0% en la SB1. Lo anterior en términos de exposición al activo de renta variable representa una trayectoria escalonada en el tiempo.

El sistema de capitalización individual bajo un esquema de inversión de ciclo de vida nos lleva a ver de manera más detallada la distribución en el tiempo de las aportaciones al fondo, ya que por un lado no se han evaluado los efectos que tendría, en términos de densidad de cotización, la falta de aportaciones en el sistema de pensiones en los años que dedican las mujeres al cuidado de los hijos; vale decir, en edades tempranas que es cuando “rinden más” en términos del monto de las futuras pensiones. Debido a que los ahorros previsionales se capitalizan en los mercados de capitales y es un período donde se ganan intereses más altos, y por otro lado los recursos permanecen invertidos por más tiempo.

Como se muestra en la siguiente tabla es menor el número de mujeres para todos los grupos de edad que tienen una cuenta de capitalización individual, y la participación porcentual en el grupo de menores de 27 años es una menor participación del 6.1 por ciento mientras que en los hombres la participación porcentual es del 8.3 por ciento.

Características de las cuentas por rango de edad y género.			
	Mujeres	Hombres	Total
Menos de 27 años	1,704,630	2,323,948	4,028,578
de 27 a 36 años	4,370,250	5,870,505	10,240,755
de 37 a 45 años	2,600,215	4,156,450	6,756,665
de 46 a 55 años	1,427,868	2,761,904	4,189,772
Más de 55 años	725,607	2,202,026	2,927,633
Total	10,828,570	17,314,833	28,143,403
NOTAS: Cifras correspondientes a trabajadores cotizantes al IMSS registrados en las AFORES. No incluye trabajadores asignados, trabajadores cotizantes al ISSSTE e independientes. Cifras al cierre de diciembre de 2010 CONSAR: Estadísticas históricas en http://www.consar.gob.mx [Accesado el día 15 de enero 2011]			

El actuario Alberto Valencia Armas menciona que es lamentable que los aportes más significativos y con mayor regularidad se hagan hacia el final de la vida laboral, que es cuando su efecto positivo reduce su importancia.⁷¹

Es interesante el estudio realizado en BBVA Bancomer porque demuestra que los factores fundamentales para estimar el monto de las pensiones de vejez y jubilación son las densidades de cotización y es aquí donde está el reto estructural del Sistema de Pensiones; en elevarlas pues independientemente del nivel de rentabilidad en el Sistema de Pensiones, la tasa de reemplazo y por ende la pensión es menor cuánto más baja es la densidad de cotización del afiliado.⁷²

La rentabilidad a largo plazo que pueda obtener las AFORES por medio de los Fondos de Pensiones se identifica como clave para la pensión de los afiliados. Sin embargo, la tasa de rentabilidad no es propiamente una variable de control para el Sistema de Pensiones. Una vez reconocida esta limitación, la única manera cierta que hay para mejorar una pensión está en avanzar hacia densidades de cotización más altas y en mantener tasas de aportación adecuadas a lo largo del ciclo de vida activo de los trabajadores.

En los esquemas de contribución definida el riesgo y rendimiento de las inversiones, que se realizan con las aportaciones, y cuyo resultado dependerá el monto a recibir como pensión, corre en cierta medida por cuenta del trabajador y más específicamente de la lección que haga respecto a la inversión de sus aportaciones para el retiro. De ahí la importancia que tiene la adecuada administración de los fondos de pensiones y las comisiones que las administradoras cobren por el manejo de sus recursos.

La densidad de cotización expresa la proporción del tiempo de vida activa del trabajador en la que éste realiza sus aportaciones a la seguridad social y como se ha observado en el capítulo anterior existen factores del mercado de trabajo que inciden en el monto y frecuencia de los ingresos que marca el nivel de vida presente de las mujeres y al que se le suman otros factores como la etapa de edad reproductiva y de crianza.

⁷¹ Alberto Valencia Armas “Reestructuración de los pilares de ahorro para el retiro”, en Roberto Ham Chande, Berenice Ramírez y Alberto Valencia (coordinadores) “Evaluación y tendencias de los sistemas de pensiones en México”, México, El Colegio de la Frontera Norte, UNAM/IIEC, Porrúa, 2008, pp. 22.

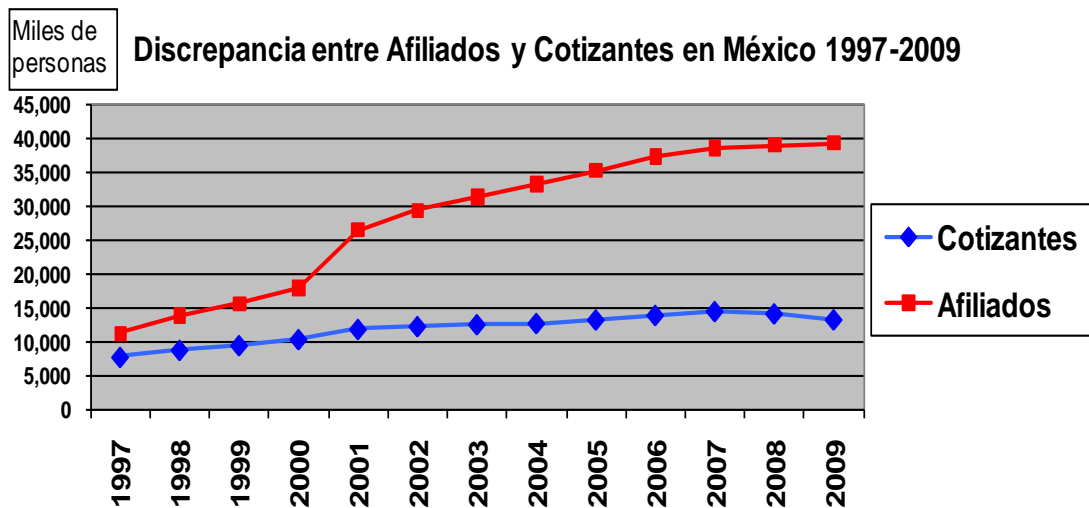
⁷² Carlos Herrera “Rentabilidad de largo plazo y tasas de reemplazo en el sistema de pensiones en México” documentos de trabajo No. 1001, Departamento de Investigación Económica, BBVA Bancomer, México, pp. 42.

Las bajas densidades de cotización de los trabajadores también pueden verse en la discrepancia entre el número de afiliados y cotizantes, que muestra que no hay aportaciones regulares al sistema de capitalización individual y aunque el trabajador deje de cotizar debido al desempleo o la ocupación en sectores de empleo informal, al estar los recursos acumulados en su cuenta individual no los perderá y podrá obtenerlos en el futuro, incluso si nunca alcanza una pensión. No obstante, se olvida que la finalidad del ahorro de los recursos es obtener una pensión.

Aunado a lo anterior es importante señalar que todos los trabajadores que suspenden sus aportaciones al sistema de pensiones ven reducir sus ahorros, pues las AFORES cobran comisiones sobre saldo.

Como se observa en la siguiente gráfica la evolución del número de cuentas administradas por las afores en 2009 son casi 40 millones desde el surgimiento del modelo de capitalización individual ha existido una discrepancia entre afiliados y cotizantes, la que se ha incrementado cada año especialmente en del 2000 al 2001 con 6.5 millones que corresponde al primer proceso de asignación, mediante el cual se asignaron a las afores las cuentas de todos los afiliados que hasta ese momento no habían elegido una administradora de sus fondos⁷³.

73 Los promotores de las afores buscan a los trabajadores para afiliarlos con su administradora, por lo común estableciendo contacto a través de los departamentos de recursos humanos de las empresas, por referencias de otros trabajadores, o bien, en subdelegaciones del IMSS, al momento de darse de alta como cotizantes. La afiliación se hace firmando un contrato que está regulado por la Comisión de los Sistemas de Ahorro para el Retiro (CONSAR). Cuando un trabajador es dado de alta en el IMSS y no elige afores, entonces su cuenta permanece un año con sus recursos concentrados en el Banco de México y es administrada por una prestadora de servicios concursada por la CONSAR (en el presente la prestadora de servicios es Afore Banorte). Al término del año, si la cuenta está activa cotizando (cumple con el requisito de tener seis bimestres consecutivos de cotización), es asignada por la CONSAR a alguna de las afores con mejor rendimiento neto de comisiones. Si está inactiva, permanece en la cuenta concentradora. En cualquier momento del proceso, el trabajador puede afiliarse firmando contrato con la afores de su elección, pero mientras no lo haga, su cuenta está en la concentradora, o bien, asignada por la CONSAR a una afores. Cuando un trabajador no elige afores, es asignado a una por la CONSAR (Hasta junio de 2001, las cuentas de quienes desde 1997 no habían elegido afores no se habían asignado y, por lo tanto, se habían acumulado casi 6.5 millones por asignar. A partir de entonces, el proceso de asignación se ha regularizado y actualmente es anual.



Fuente: Elaboración propia con base en Informes trimestrales, Chile, Federación Internacional de Administradoras de Fondos de Pensiones, 2010, [En línea] disponible en: <http://www.fiap.cl> [Accesado el día 15 de marzo de 2011].

Actualmente no se cuenta con la información sobre la densidad de cotización y la carrera salarial o historias laborales de los trabajadores asegurados al IMSS e ISSSTE que prevea, entre otros aspectos, edad, antigüedad, sexo, nivel salarial, tamaño de la empresa, escolaridad y actividad económica, por lo que sería importante realizar un estudio integral que permitiera estimar montos de pensión a percibir por los trabajadores a su retiro más cercanos a la realidad; evitar falsas expectativas sobre los resultados del sistema de pensiones; y poder 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 familias.

A falta de información respecto a las densidades de cotización en México, mencionaré una estimación realizada por el Actuario Alberto Valencia, con base las densidades obtenidas en la primera encuesta de protección social (2002) de Chile. A partir de la mencionada encuesta y al ajustar los resultados para hacerlo aplicables a las condiciones de nuestro país, se tiene que las mujeres contribuyen a la seguridad social, en promedio, con 50.4 por ciento del tiempo laboral, en tanto que los hombres lo hacen con 64 por ciento. Esto supone que, en términos generales, las mujeres contribuyen sólo la mitad del tiempo que laboran, en tanto que los hombres lo hacen durante dos terceras partes de su vida productiva y no la mayor densidad de cotización se verifica en los últimos diez años de la vida laboral.

De acuerdo a la estimación mencionada 61 por ciento de las mujeres no tendrían acceso a pensión, 15 por ciento se verían obligadas a acogerse a la garantía de la pensión mínima, y solamente 24 por ciento obtendrían una pensión mayor a la mínima. En resumen, 76 por ciento tendrían resultados insuficientes en cuanto a su ahorro para el retiro.

Respecto a los hombres, 40.6 por ciento no cumplirían los requisitos para una pensión, 14.7 por ciento recibirían una mínima y 44.7 por ciento restante (un porcentaje ligeramente mayor al que no tendrían derecho a pensión) sí superarían la pensión mínima. En resumen, 55.3 por ciento tendrían resultados insuficientes en cuanto a su ahorro para el retiro.

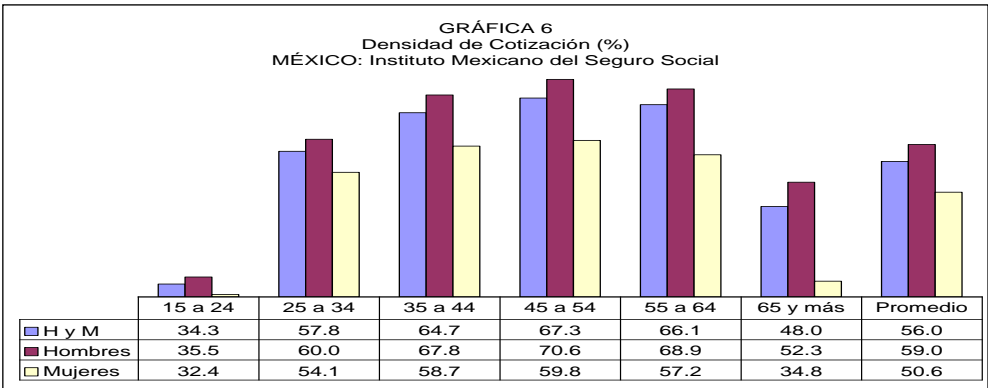
Por lo tanto se demuestra la desventaja social que sufren las mujeres en proporción con los hombres; ya que son ellas las que no tendrán pensiones y menos las que recibirían una pensión mayor a la mínima.

Otra estimación de Lagarda y Mandujano⁷⁴, estiman que de cada 100 personas que inician su carrera laboral en la formalidad y transitan a un sector no protegido, sólo 44 regresan a un trabajo afiliado a la seguridad social. Estas cifras implican que para el 2035 el 50 por ciento de la población inicie su vejez con el 24 por ciento de su último ingreso como renta vitalicia. Es decir, de cada 100 pesos que el trabajador ganó en su último año, en su primer año de jubilado recibirá 24 pesos como pensión. Estos autores concluyen que si se lograra incrementar el tiempo promedio que los trabajadores se mantienen cotizando al IMSS durante su vida laboral hasta el 50 por ciento, se garantizaría entonces un incremento en los saldos promedio de las cuentas individuales al momento de retiro de poco más del doble, con el consecuente beneficio para el monto de la pensión. En este caso las tasas de reemplazo estarían alcanzando un 48 por ciento del último ingreso, cifra superior al 24 por ciento que se estima actualmente.

Otra estimación sobre las densidades de cotización en México de Carlos J. Soto Pérez se puede observar en la siguiente tabla, derivada de la matriz de 12, 348, 050 de trabajadores asegurados por el Instituto Mexicano del seguro social (IMSS) al 31 de diciembre de 2004, por grupos de edades, de los cuales 65% son hombres y el 35%

⁷⁴ Guillermo Lagarda y José Ángel Mandujano “Análisis de la movilidad en el mercado laboral y los efectos sobre el sistema de pensiones”. Tercer lugar del Premio de Pensiones 2008, Comisión Nacional de los Sistemas de Ahorro para el Retiro. México, D.F.

mujeres, cuyo rango de edades va de 15 a 89 años y antigüedad reconocida de 0 a 50 años. Permite ver que la densidad de cotización de los trabajadores se ubica en los extremos, alrededor de 80 y 20 por ciento; es decir que en promedio, las cotizaciones realmente efectuadas están cerca de ser equivalentes a la mitad de la vida laboral en su conjunto de todos los trabajadores. Por lo tanto, debemos esperar que un gran número de trabajadores tengan una densidad de cotización cercana a 20 por ciento, y otro no menos importante, muy próxima a 80 por ciento. Es indispensable contar con la información para efectuar una evaluación precisa de los resultados que se pueden esperar y, en consecuencia, de las opciones por tomar, para poder efectuar reformas al sistema de pensiones sobre bases sólidas.



Fuente: Carlos J. Soto Pérez, “Movilidad laboral y su efectos en las tasas de reemplazo” en Ham Chande Roberto, Berenice Ramírez y Alberto Valencia (coordinadores) “Evaluación y tendencias de los sistemas de pensiones en México”, México, El Colegio de la Frontera Norte, UNAM/IEEC, Porrúa, 2008, pp. 42.

Son importantes las estimaciones sobre las bajas densidades de cotización porque éstas se trasladan a menores tasas de reemplazo respecto de los salarios, cuya consecuencia es menores pensiones que moldearán el bienestar de las mujeres retiradas y el de sus familias en el futuro. Entendiendo, que la tasa de reemplazo expresa el valor de la pensión como sustitución del ingreso, es el porcentaje del ingreso del salario o del sueldo básico previo a la jubilación, es decir representa la cantidad que cada trabajador espera recibir mientras permanezca pensionado; suele definirse como “el cociente que resulta de dividir el monto de la pensión entre el sueldo, referidos ambos a un periodo

reciente de igual duración (generalmente un año). Por ejemplo, si la pensión se iguala con el último sueldo entonces la tasa de reemplazo es de 100 por ciento.⁷⁵

Se reconoce que la tasa de reemplazo promedio será más bajas con el sistema de capitalización individual. Por ejemplo, con una tasa de interés real de 3.5 por ciento anual, de acuerdo con los cálculos de Sales, Solís y Villagómez⁷⁶, un trabajador que contribuyera 20 años al esquema reformado recibiría una pensión de aproximadamente 25 por ciento de su salario de cotización al jubilarse, mientras que de acuerdo con la ley previa a la reforma del IMSS, habría recibido una pensión equivalente a un poco más de 40 por ciento de su salario. Por supuesto, la reforma era necesaria precisamente porque la pensión prometida en el esquema anterior era inviable financieramente, así que la comparación del nivel de beneficios previos y posteriores a la modificación de la ley no tiene mucho sentido y, más bien, se podría decir que la reforma acotó el monto de las pensiones a lo que es sostenible desde el punto de vista financiero. En 10 años de funcionamiento de las Afores, la rentabilidad de éstas es superior a 7 por ciento y para el trabajador se sitúa en 2.7 por ciento.⁷⁷

3.4 Comisiones.

Las comisiones que cobran las Afores por administrar los recursos de las cuentas de las y los trabajadores era hasta antes de marzo de 2008 eran comisiones mixtas, combinación de comisiones por flujo y por saldo:

- A) Por flujo: las AFORES cobran un porcentaje sobre el monto de cada una de las aportaciones a la cuenta individual por concepto de retiro, lo que es realmente desventajosas para el trabajador, pues representan pagos adelantados por un servicio que aún no reciben y merman de entrada los flujos de las aportaciones.
- B) Por saldo: la Afore cobra un porcentaje directamente proporcional a la cantidad de recursos de cada trabajador sobre el monto total acumulado en la cuenta individual.

⁷⁵ Berenice Ramírez López y Alberto Valencia Armas, Op. Cit. pp.53

⁷⁶ Sales, Solís y Villagómez. Reforma al Sistema de pensiones: el caso mexicano. En “Documentos de Trabajo del CIDE”, México, número 77, 1999.

⁷⁷ John Scott, Op. Cit. pp. 111.

Hasta recientemente se permitía el cobro de comisiones mixtas, sobre aportaciones (flujo) y saldo administrado, lo cual dificultaba las comparaciones de precios entre afores. Afortunadamente la comisión sobre flujo, que habían venido aplicando las AFORES desde el inicio del sistema, se eliminó a partir del 15 de marzo de 2008.

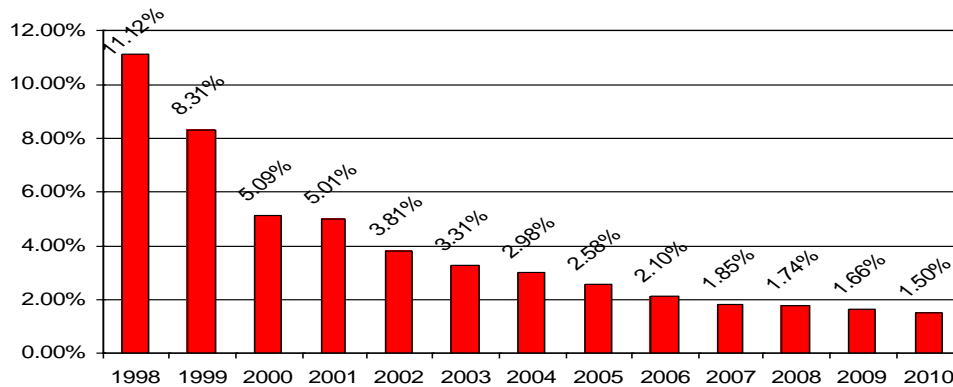
Se estableció el rendimiento neto de comisiones para evaluar el desempeño de las afores ya que antes de esto, la referencia era la comisión equivalente (una conversión de las dos comisiones, sobre flujo y sobre saldo, a una base de comparabilidad).

Las comisiones resultan muy onerosas, el ejemplo del actuario Alberto Valencia nos señala que si una afore cobraba una comisión de 1.5 por ciento por cada peso que se aportaba a las subcuentas de retiro, cesantía y vejez, se descontaban de inmediato 23 centavos (calculados como el porcentaje que resulta del cociente de 1.5 por ciento entre 6.5 por ciento = 0.23), por lo que ingresaba en la cuenta individual 77 centavos. Si la tasa de rendimiento real de los fondos hubiese sido de 5 por ciento anual, podrían transcurrir 65 meses (cinco años y cinco meses) para recuperar el valor adquisitivo del peso depositado originalmente, lo cual da idea del importante efecto de este tipo de comisiones, no obstante que su valor numérico no hubiese parecido tan significativo. Asimismo, al actuario Alberto Valencia nos menciona que es importante que la autoridad reguladora evite que al haberse eliminado la comisión sobre flujo se traslade su efecto, en cuenta a costos administrativos, hacia la comisión sobre saldo.⁷⁸

Las comisiones cobradas por las afores como porcentaje de los fondos administrados han ido disminuyendo, pero durante los primeros años posteriores a la reforma los niveles de las comisiones fueron sumamente elevados.

⁷⁸ Alberto Valencia Armas, Op. Cit. pp. 26.

Comisiones Cobradas por las Afores Como Porcentaje de los Fondos Administrados



Fuente: calculado a partir de datos de CONSAR.

Nota: El porcentaje se obtiene dividiendo los ingresos anuales por comisiones de las afores entre el saldo promedio del fondo administrado durante el año. Para 2010 el promedio mensual a mayo se multiplica por 12.

En el Diario Oficial de la Federación del 15 de junio de 2007 se publicaron diversas modificaciones a la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro (Ley del SAR), de las reformas destaca la correspondiente al segundo y cuarto párrafo del artículo 37, pues en dichos párrafos se estableció que las comisiones por administración de las cuentas sólo podrán cobrarse como un porcentaje sobre el valor de los activos administrados. También se permite el traspaso de una cuenta a otra AFORE antes de un año, siempre que el trabajador lo haga a una administradora con mayor rendimiento neto, es decir, se intentó limitar la frecuencia de los traspasos, que en el pico de la guerra comercial, en 2006 y 2007, había llegado a una cifra de más de cuatro millones al año.

Me parece que la idea de las comisiones deberían cobrarse sobre la rentabilidad real que obtienen las Siefores, porque actualmente pese que no crezca el ahorro en las cuentas, las Afores cobran sus comisiones existan o no rendimientos de este capital y al cobrar las comisiones sobre la rentabilidad real implicaría vincular directamente las comisiones con la productividad de los recursos, lo que contribuirá a un mejor desempeño de las Administradoras y representará un cobro más equitativo pues dependerá de la propia rentabilidad que las administradoras puedan ofrecer por el manejo de los recursos. Este esquema implica la ventaja de que en el caso de minusvalías estas serían cubiertas por al administradora con cargo a su reserva de capital, en la misma proporción que la tasa que obtendría de presentarse ganancias.

Al elegir una Afore se debe evaluar el monto de las comisiones que cobran y los rendimientos que otorgan porque al final de la vida laboral, éstas se verán reflejadas en el saldo de la cuenta individual, por lo tanto, la administradora que cobre un menor porcentaje por el manejo de los recursos pueden ser la mejor opción para el trabajador.

La elección de la Afore supone por parte de los trabajadores un amplio porcentaje de la responsabilidad respecto a dónde invertir los ahorros para la jubilación y que riesgo asumir recaer directamente sobre los trabajadores, lo les exige a los trabajadores una preparación financiera adecuada para su jubilación, lo que resulta una tarea difícil porque la información requerida para la toma de decisiones es extensa y la normativa referida a la seguridad social y las pensiones es compleja, por lo que la planificación es menos asumida por los sectores que más la necesitan, lo que hace necesario difundir una cultura financiera que permita una constante vigilancia del manejo eficiente de esos recursos, contemplando la minimización de los riesgos asumidos y una rentabilidad neta de comisiones superior a la de otras opciones de inversión, redundando todo ello en una mayor pensión al momento del retiro.

Los trabajadores tendrán derecho a traspasar su cuenta individual de una administradora a otra una vez transcurrido un año, contado a partir de que el trabajador se registró o de la última ocasión en que haya ejercido su derecho al traspaso. Podrá hacerlo antes del año, cuando traspase su cuenta individual a una administradora cuyas sociedades de inversión hubieran registrado un mayor rendimiento neto, en el período de cálculo inmediato anterior, o bien cuando la administradora haya modificado su régimen de inversión o comisiones; haya entrado en un estado de disolución, se haya fusionado con alguna otra, o bien cuando el trabajador haya tenido la posibilidad de estar con una administradora con comisiones más bajas. No obstante, en el caso de que el trabajador no eligiera una administradora, la Ley del SAR previó que mediante reglas generales sus recursos fueran asignados hacia las administradoras con las comisiones más bajas y que posteriormente los trabajadores ejercieran su derecho de elección de administradora. A estos trabajadores también se les ha denominado “trabajadores asignados”, para distinguirlos del resto de los trabajadores afiliados al IMSS que sí eligen Afore.

La junta de Gobierno de la CONSAR determinará el mínimo de diferencia que debe haber entre los rendimientos netos observados para que se pueda ejercer el derecho de traspaso de una administradora a otra.

Características de las cuentas. Cuentas por Género.			
AFORE	Mujeres	Hombres	Comisiones sobre Saldo (porcentaje anual)
Azteca	61,898	129,225	1.96
Coppel	829,247	1,196,366	1.81
Principal	560,286	902,128	1.79
Metlife	118,548	185,975	1.74
Invercap	341,350	603,330	1.73
Profuturo GNP	898,793	1,753,808	1.70
HSBC	399,611	643,922	1.61
ING	1,412,447	2,463,669	1.61
Banamex	2,494,955	3,733,379	1.58
Banorte Generali	1,069,568	1,666,690	1.58
Afirme Bajío	24,142	31,151	1.51
Bancomer	1,332,050	2,346,246	1.45
XXI	816,844	898,884	1.42
Inbursa	468,831	760,060	1.18
Cifras al cierre de diciembre de 2010			

Fuente: CONSAR, Estadísticas históricas, México, Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el retiro, 2009, [En línea] disponible en: <http://www.consar.gob.mx> [Accesado el día 15 de diciembre de 2010].

La experiencia acumulada a lo largo de la operación del sistema de capitalización individual permite percibir la gran variabilidad de las comisiones que cobran y los rendimientos que ofrecen las Afores, al igual que la ausencia de mejora financiera en una importante proporción de los traspasos que los titulares de una cuenta individual han efectuado entre las Afores, no permitiendo optimizar el ahorro a lo largo de la vida activa de un trabajador.⁷⁹

3.5 Tablas de expectativa de vida

Uno de los factores del diseño de los sistemas de pensiones que genera una mayor vulnerabilidad para las mujeres es la aplicación de tablas de expectativa de vida diferenciadas por sexo que permite medir las probabilidades de vida y de muerte, de acuerdo a la edad y castigan la mayor esperanza de vida en comparación con los hombres. Se considera que el tiempo estimado de pago de la pensión es por un período igual a la esperanza de vida del trabajador a la edad de retiro, y que en el caso de las mujeres el número promedio de años de vida adicionales a partir de esa edad es mayor.

⁷⁹ Berenice Ramírez López y Alberto Valencia Armas, Op. Cit. pp. 118.

Esto significa que la suma acumulada en la cuenta individual de la mujer se divide por un promedio de esperanza de vida mayor, por lo cual las pensiones de las mujeres son menores que las de los hombres, aunque ellas tengan los mismos montos acumulados en sus cuentas individuales. Dado lo anterior, es posible predecir que la mayoría de los trabajadores que no podrá autofinanciar su propia pensión estará constituida por mujeres.

Se ahonda la vulnerabilidad de género debido a que las mujeres pueden pensionarse con menos años de servicio que significa que tienen menos años para acumular fondos en sus cuentas individuales pero su esperanza de vida es mayor, por lo que con un monto de dinero ahorrado en menos años, tendrá que repartirse considerando mayores años de sobrevivencia.

Cabría preguntarse si el aumento en la edad requerida debería ser igual a la de los hombres, pues al aumentar la edad aumenta el número de aportaciones y reduce el período de sobrevivencia como pensionado, y por otro lado usar tablas actuariales conjuntas para hombres y mujeres para que a igual edad y saldo ahorrado, unificando así el cálculo para hombres y mujeres para que sea una pensión de igual cuantía que los hombres, ya que de acuerdo a estimaciones de Carlos J. Soto ahora reciben las mujeres 14 por ciento en menos promedio.⁸⁰

Las tablas aumentan la esperanza de vida de las mujeres en 4.5 años mayor que la de los hombres. Si bien, esta mayor longevidad observada entre las mujeres incrementa los costos que tienen que asumir las instituciones de seguridad social y las aseguradoras para otorgarles una pensión de vejez y jubilación, ya que el periodo de protección es más prolongado. Dicha, ventaja biológica queda disminuida al enfrentar periodos más largos de enfermedad, problemas económicos, depresiones y aislamiento.

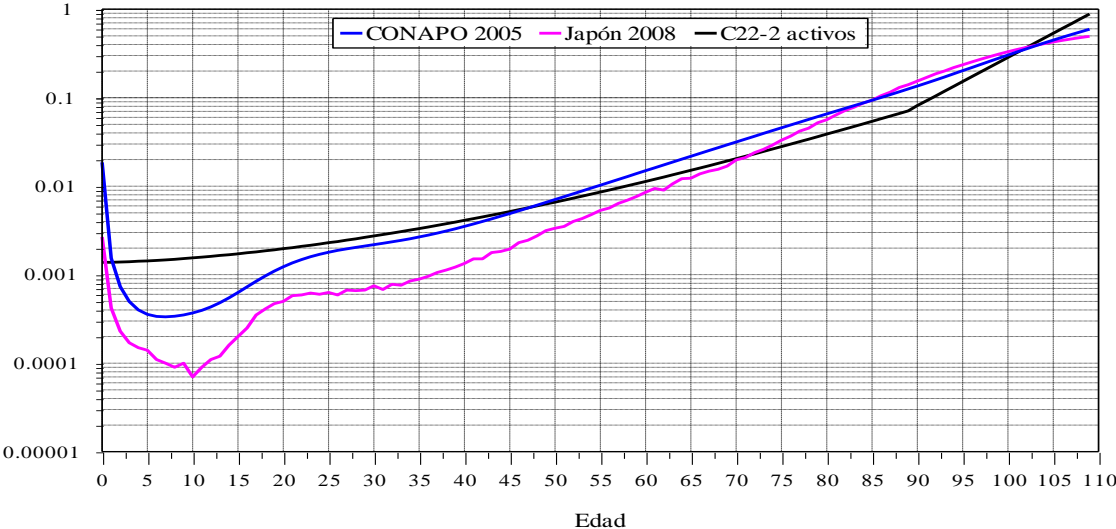
Una estimación realizada por Virgilio Partida⁸¹ a partir de comparar las probabilidades de mortalidad con base en bases biométricas y financieras para los seguros de pensiones de la circular S-22.2 de la Comisión Nacional de Seguros y Fianzas con las nacionales estimadas por el CONAPO y las de Japón, país con la esperanza de vida mayor en el

⁸⁰ Carlos J. Soto Pérez Op. Cit. pp. 52.

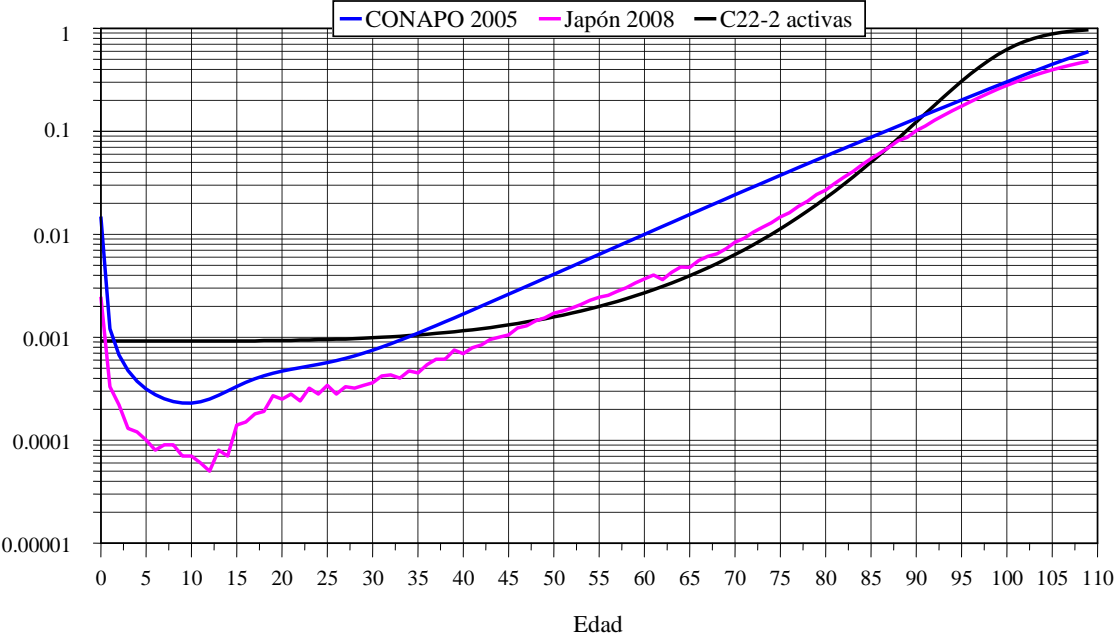
⁸¹ Virgilio, Partida (2010). Perspectivas de la mortalidad, la longevidad y las esperanzas de vida, presentación power point presentada en el V Taller de Investigación, Evaluación y Tendencias de los Sistemas de Pensiones realizado en el Instituto de Investigaciones Económicas ciudad universitaria el 9 de septiembre de 2010.

mundo, permiten valorar el impacto por sexo en el monto financiero de las pensiones de vejez. Es importante mencionar que las tablas de mortalidad se utilizan para el cálculo de los retiros programados, para el cálculo de las reservas técnicas de las rentas vitalicias de las aseguradoras y para el cálculo de la pensión de sobrevivencia.

Probabilidades de fallecer masculinas para tres poblaciones



Probabilidades de fallecer femeninas para tres poblaciones



Fuente: Virgilio, Partida (2010). Perspectivas de la mortalidad, la longevidad y las esperanzas de vida, presentación power point presentada en el V Taller de Investigación, Evaluación y Tendencias de los Sistemas de Pensiones realizado en el Instituto de Investigaciones Económicas ciudad universitaria el 9 de septiembre de 2010.

En las siguientes gráficas el ejercicio se hace para 2050, y se puede observar que se incrementa de manera constante la esperanza de vida de hombres y mujeres, por que las tablas muestran que en lo general se espera que las rentas vitalicias y los retiros programados durante los primeros años sean menores, bajo la justificación de que este efecto se revertirá pasados algunos años, debido a que se evita el consumo acelerado del saldo de la cuenta individual y se disminuye el riesgo de que la pensión se reduzca hasta el monto de la pensión mínima.

En el caso de los retiros programados al realizarse el cálculo, se asume que el afiliado tiene la probabilidad de estar vivo los próximos años (alta para los años más cercanos, pero baja en los años más lejanos). Sin embargo, después de un año el afiliado está vivo y por lo tanto, para el nuevo año se requiere hacer nuevamente el cálculo del capital necesario. Pero ahora el afiliado ha vivido un año más, y como retiró su pensión durante el año anterior, tiene menos saldo.

La caída en el nuevo saldo de la cuenta individual incluye la rentabilidad ganada en el último período y el descuento de los pagos realizados, sin embargo, no es compensada por el menor capital necesario, y la nueva pensión que se calculará será inferior a la calculada el año anterior y se espera que la trayectoria de pagos de la pensión de la mujer tarde mas tiempo en caer bajo el monto de la pensión mínima, es decir el saldo de la cuenta individual demorará más tiempo en agotarse disminuyendo por un lado el riesgo de mayor sobrevivencia para el pago de las pensiones por parte de las aseguradoras y por otro lado la carga fiscal asociada a los pagos de la pensión.

Es interesante observar que, aunque el afiliado logre juntar en su cuenta individual un saldo mayor al costo fiscal esperado de una pensión mínima completa, aún así se genera un costo fiscal para el Estado. Esto ocurre en la modalidad de retiro programado los afiliados no pierden la propiedad de los fondos. Por tanto, si el afiliado se muere antes de que su saldo se agote, éste se traspasa a sus herederos; pero si muere después, recibe la pensión mínima por asumida por el gobierno federal. De esta manera, el Estado debe pagar las pensiones mínimas de los afiliados más longevos, pero no recibe el saldo remanente de los menos longevos.

Distinta es la situación si el pensionado elige la modalidad de renta vitalicia, pagada por las Afores porque el afiliado pierde la propiedad de los fondos, por lo que los menos longevos compensan el mayor costo de los más longevos.

La estimación de Virgilio Partida considera el impacto en el monto de la pensión de vejez y deja de lado las derivadas (viudez y orfandad), así como aquellas por invalidez y sus derivadas. Se usa la última tabla de mortalidad observada y las proyectadas a partir de ese años para las personas que entonces tienen 65 años de edad (por cohorte o generación).

El ejercicio valora el monto anual de la renta vitalicia para un capital constitutivo neto de 100,000 pesos a los 65 años de edad, es decir, el monto de dinero que resta después de todas las comisiones que cobra la compañía de seguros, y para ambos casos se considera que tanto hombre como mujer acumulan el mismo saldo total, lo único que los diferencia es la tabla de mortalidad; e incorpora el análisis para distintas tasas de interés. Como se muestra en la siguiente tabla para todos los casos las mujeres presentan menores montos de pensión.

Renta anual vitalicia para un capital constitutivo de cien mil pesos a los 65 años de edad para tres tablas de mortalidad				
Tasa y Tabla	Anualidad		Veces la perpetuidad	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
2.0%	Perpetuidad	2000		
Conapo 2005	7331	6805	3.67	3.40
Japón 2008	6641	5437	3.32	2.72
CS22-2 2009	6095	5408	3.05	2.70
2.5%	Perpetuidad	2500		
Conapo 2005	7685	7148	3.07	2.86
Japón 2008	6974	5758	2.79	2.30
CS22-2 2009	6442	5720	2.58	2.29
3.0%	Perpetuidad	3000		
Conapo 2005	8044	7497	2.68	2.50
Japón 2008	7313	6087	2.44	2.03
CS22-2 2009	6796	6040	2.27	2.01
3.5%	Perpetuidad	3500		
Conapo 2005	8408	7851	2.40	2.24
Japón 2008	7657	6423	2.19	1.84
CS22-2 2009	7156	6367	2.04	1.82
4.0%	Perpetuidad	4000		
Conapo 2005	8776	8209	2.19	2.05
Japón 2008	8006	6766	2.00	1.69
CS22-2 2009	7522	6701	1.88	1.68
5.0%	Perpetuidad	5000		
Conapo 2005	9523	8940	1.90	1.79
Japón 2008	8718	7468	1.74	1.49
CS22-2 2009	8269	7388	1.65	1.48

Fuente: Virgilio, Partida (2010). Perspectivas de la mortalidad, la longevidad y las esperanzas de vida, presentación power point presentada en el V Taller de Investigación, Evaluación y Tendencias de los Sistemas de Pensiones realizado en el Instituto de Investigaciones Económicas ciudad universitaria el 9 de septiembre de 2010.

Es importante mencionar que las tablas de mortalidad también se utilizan para realizar el cálculo del seguro de sobrevivencia que en el caso de los hombres es para ambas modalidades de pensión, retiro programado y renta vitalicia, los beneficiarios legales del trabajador quedan protegidos por un seguro de sobrevivencia. Este seguro lo contrata la Afore a nombre del trabajador al momento de otorgársele el derecho a la pensión y se hace con cargo a los recursos acumulados en la cuenta individual para que a su muerte sus beneficiarios puedan recibir la pensión, ayudas asistenciales y demás prestaciones en dinero, mediante la renta que se asignará después de su fallecimiento hasta la extensión legal de las pensiones. El seguro de sobrevivencia no se aplica para las mujeres y se explica porque en el cálculo de las pensiones de vejez la probabilidad de que la mujer muera y deje una pensión de sobrevivencia a su cónyuge o hijos es baja por su mayor esperanza de vida.

3.6 Género y Beneficios Después de la Reforma

El acceso a los sistemas de pensiones constituye uno de los ejes estructurales más importantes para que la población pueda acceder a mejores niveles de bienestar, dado que proporciona a los trabajadores que gozan de este beneficio, así como a sus familiares, un conjunto de prestaciones que contribuyen a su desarrollo.

De acuerdo con los datos de la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares 2008 (ENIGH 2008), elaborada por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), se estima que en ese año 3,750,718 habitantes en México disfrutaban de una jubilación o pensión. De éstas, 3,592,956 eran originadas dentro del país y el resto provenía del extranjero. Esto implica que 3.5 por ciento de los habitantes de México, estimados en 106,866,209 por la ENIGH 2008, disfrutaban de una jubilación o pensión.

En relación con las pensiones, según datos de las Encuestas Nacionales de Empleo y Seguridad Social del INEGI, el número de pensionados en 1996 fue de 2.2 millones, en 2000 fue de 2 millones 74 mil, en 2004 de 2 millones 997 mil; y en 2009 alcanzó la cifra de 3 millones 619 mil personas. Significó un incremento de 44.4% del 2004 con respecto del 2000 y de un 20.7% del 2009 con respecto del 2004. Es importante destacar que en este total se incorporan pensionados laborales de acuerdo con su condición de vejez, invalidez, cesantía e incapacidad permanente, y pensionados sobrevivientes de acuerdo a su condición de viudez, orfandad y ascendencia. Dicho crecimiento puede ser explicado por el proceso de envejecimiento, por la incertidumbre de la reforma, por la

política de retiro programado lo que tiene como consecuencia mayores recursos que serán trasferidos de las finanzas públicas.

Jubilados y Pensionados por Edad, 2008

Edad	Mujeres		Hombres		Total	
	Pensionados o Jubilados	Porcentaje	Pensionados o Jubilados	Porcentaje	Pensionados o Jubilados	Porcentaje
0-11	110,873	6.8%	106,645	5.0%	217,518	5.8%
12-19	33,010	2.0%	34,071	1.6%	67,081	1.8%
20-29	31,951	2.0%	8,838	0.4%	40,789	1.1%
30-39	71,406	4.4%	18,245	0.9%	89,651	2.4%
40-49	111,560	6.8%	82,349	3.9%	193,909	5.2%
50-59	312,973	19.1%	264,271	12.5%	577,244	15.4%
60-64	239,170	14.6%	433,465	20.5%	672,635	17.9%
65-69	235,119	14.4%	404,813	19.1%	639,932	17.1%
70-74	173,110	10.6%	317,029	15.0%	490,139	13.1%
75-79	144,455	8.8%	223,056	10.6%	367,511	9.8%
80-más	173,137	10.6%	221,172	10.5%	394,309	10.5%
Total	1,636,764	100.0%	2,113,954	100.0%	3,750,718	100.0%

Fuente: J. Meléndez Barón (2010). La seguridad social en materia de retiro y jubilación en México: Antecedentes, situación actual y retos. En IMEF, LOCKTON, ERNST AND YOUNG. Temas relevantes y aplicaciones prácticas en materia de retiro y jubilaciones en México, México, IMEF, LOCKTON, ERNST
Cifras realizadas a partir del ENIGH 2008, INEGI.

Un segundo aspecto a destacar es el de la cobertura de pensiones y jubilaciones entre las personas con 60 ó más años de edad, se observa que el 24.5 por ciento disfruta de una pensión, o expresado de otra forma, sólo uno de cada cuatro adultos mayores recibe una pensión o jubilación. Entre los hombres, el 32.7 por ciento recibe una pensión, es decir, sólo uno de cada tres disfruta de ella y entre las mujeres, el 17.3 por ciento recibe una pensión, es decir, sólo una de cada cinco, por lo tanto la cantidad de mujeres que percibe una pensión es la mitad del número de hombres mayores de setenta.

**Porcentaje de Jubilados y Pensionados
entre Personas Mayores, 2008
Por Edad**

Edad	Mujeres	Hombres	Todos
60-64	14.3%	26.9%	20.4%
65-69	18.1%	37.7%	26.9%
70-74	16.5%	35.1%	25.1%
75-79	19.8%	35.4%	27.0%
80-84	17.6%	37.8%	27.3%
85-más	23.8%	27.2%	25.2%
Total	17.3%	32.7%	24.5%

Fuente: Ibídem. J. Meléndez Barrón (2010)

Al analizar a la población pensionada por tipo de institución que otorga una pensión se observa que la inmensa mayoría de las pensiones y jubilaciones del país, 71.95 por ciento es otorgada por el IMSS y 19.37 es otorgada por el ISSSTE. Asimismo, se observa que la cobertura del IMSS ha venido cayendo a lo largo de los últimos 13 años.

Participación Pocental por sexo e Institución que otorga la pensión				
	POBLACIÓN PENSIONADA 1996	POBLACIÓN PENSIONADA 2000	POBLACIÓN PENSIONADA 2004	POBLACIÓN PENSIONADA 2009
TOTAL	100.00	100.00	100.00	100.00
IMSS	75.79	73.87	70.45	71.95
ISSSTE	13.04	14.61	17.79	19.37
HOMBRES	100.00	100.00	100.00	100.00
IMSS. Hombres	76.35	75.46	73.83	74.89
ISSSTE. Hombres	10.84	12.14	13.01	16.14
MUJERES	100.00	100.00	100.00	100.00
IMSS. Mujeres	75.04	70.34	65.89	67.81
ISSSTE. Mujeres	16.00	19.00	24.23	23.94

Fuente: Encuesta Nacional de Empleo y Seguridad Social 1996, 2000, 2004 y 2009

También resulta evidente que las pensiones por planes privados tienen poco peso en el total de la población pensionada que recibe una pensión, alrededor del tres por ciento.⁸²

A finales del año 2009, sólo un millón doscientos mil de trabajadores del sector privado participaba en alguno de los 1,809 planes de pensiones complementarios registrados ante la CONSAR; sin embargo el 39% de estos planes se estableció en los últimos cinco

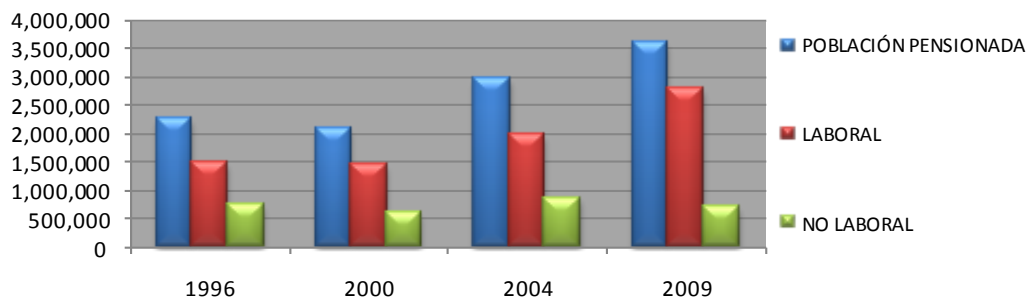
⁸² J. Meléndez Barrón. "La seguridad social en materia de retiro y jubilación en México: Antecedentes, situación actual y retos". En IMEF, LOCKTON, ERNST AND YOUNG. Temas relevantes y aplicaciones prácticas en materia de retiro y jubilaciones en México, México, Instituto Mexicano de Ejecutivos de Finanzas, LOCKTON, ERNST AND YOUNG, 2010, pp. 3.

años, lo que nos habla de un creciente interés por establecer alternativas para complementar o sustituir a la Seguridad Social.

En el caso del ISSSTE tiene 580,000 pensionados y 2,200.000 trabajadores con derecho a la jubilación. La antigüedad promedio es de 15.2 años, la edad promedio de retiro es de 55.6 años. Hay 39.000 nuevos pensionados al año, que constituyen un aumento real de 32,000 considerando los que fallecen.⁸³

Las pensiones se pueden dividir en laborales y no laborales. Las primeras se alcanzan al cubrir un número determinado de cotizaciones y tiempo de trabajo, o bien, al ocurrir algún riesgo laboral que impida al trabajador continuar desempeñando su actividad. Las pensiones no laborales se otorgan por enfermedad o accidente no laboral del trabajador, por viudez, orfandad y ascendencia; el objetivo de este tipo de pensión es proteger a los dependientes económicos del asegurado, garantizándoles también el servicio médico.

Población pensionada por tipo de pensión 1999 - 2009. México



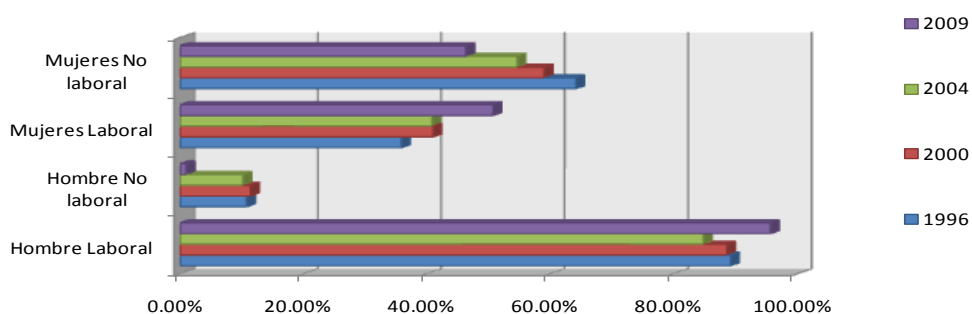
Elaboración propia con base en datos de las ENESS, 1996, 2000, 2004, 2009.

En el año 1996, el 57.3% de los hombres y 42.6 % de las mujeres gozaba de una pensión, en el 2000 61.1 y 38.8, en el 2004 57.4 y 42.5; y para el 2009 58.5 y 41.4 goza de una pensión.

Como he señalado, las posibilidades de acceder a una pensión laboral son menores para las mujeres, ya que les es más difícil completar los tiempos mínimos de cotización, y quienes lo hacen apenas rebasan estos mínimos, con lo que disminuye el monto de la pensión que les será pagada.

⁸³ M. Lombera González y R. Martínez Rojas. “Consideraciones Laborales y aspectos jurídico”s. En IMEF, LOCKTON, ERNST AND YOUNG. Temas relevantes y aplicaciones prácticas en materia de retiro y jubilaciones en México, México, Instituto Mexicano de Ejecutivos de Finanzas, LOCKTON, ERNST AND YOUNG., 2010, pp.10

Tipo de pensión. Hombres y Mujeres



Elaboración propia con base en datos de las ENESS, 1996, 2000, 2004, 2009.

De acuerdo con las Encuestas Nacional de Empleo y Seguridad Social, del año 1996 al año 2009 se ha dado un incremento de 60.4 por ciento de la población pensionada laboral. Sin embargo este incremento en la población pensionada es mayor en los hombres que es de 36.6 y de las mujeres de 23.8.

En el año 2009, de cada 10 pensiones 3 son no laborales; de éstas, 64.13% corresponden a las mujeres y 10.80 % a los hombres. En efecto, los beneficios de las pensiones por concepto de viudez mejoran las condiciones socioeconómicas de las mujeres, pero tienen un marcado carácter patriarcal porque actualmente se convierten en beneficiarias de las contribuciones del marido en calidad de sujetos económicamente dependientes y subordinados. Se continúa otorgando el beneficio de una pensión por haber estado legalmente vinculadas a un trabajador y por haber desempeñado en algún momento del ciclo de vida el rol de esposas y encargadas directas del trabajo no remunerado; más por su condición de dependientes del marido e interdependientes del grupo familiar que por tener acceso las pensiones de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez de tipo contributivo en condición de titulares.

Un número importante de las pensiones no laborales lo constituyen las pensiones por viudez, que son otorgadas tradicionalmente a las esposas o concubinas de los trabajadores, y de manera diferenciada a los esposos o concubinarios de las trabajadoras; ya que las disposiciones legales de cada institución niegan o condicionan el derecho que tiene la mujer de brindar protección a sus beneficiarios, ya que para otorgar una pensión por viudez a un hombre es necesario que haya sido dependiente económico de la asegurada, rebase determinada edad o esté imposibilitado para trabajar. Esto implica que, si la mujer

fallece, evidentemente el varón va a asumir no sólo obligaciones familiares, sino también gastos que originalmente eran sufragados por ambos, por lo que esta norma también es desventajosa para los varones. Estas disposiciones muestran que aún se alberga la idea de que la dependiente por naturaleza es la mujer y, sólo por excepción, lo es el hombre.

A pesar de observar un incremento importante de las mujeres con acceso a pensiones laborales, en 1996 el 35.8 por ciento de las mujeres accedían a pensiones a partir de su vínculo laboral y para el año 2009 el 50.72 por ciento accede a este derecho, aunque todavía está lejos de alcanzar a los hombres ya que ellos acceden para el mismo año con un 95.6 por ciento por vínculo laboral frente a un 1.02 por ciento por vínculo no laboral. La condición de trabajo de los jubilados o pensionados actuales, en general uno de cada cinco jubilados o pensionados, con edades de al menos 60 años, trabaja. En particular, entre los hombres, uno de cada cuatro jubilados y pensionados reporta que trabaja. Esta proporción puede elevarse considerablemente si se toma en cuenta sólo a los que tienen edades para las cuales es más factible encontrar trabajo, a saber, de 60 a 69 años, pues en este caso el porcentaje de jubilados y pensionados que trabaja supera el 30 por ciento, es decir, se encuentra en esta condición uno de cada tres.

**Porcentaje de Personas Mayores que Trabajan, 2008
Por Edad y Condición de Pensionado o Jubilado**

Edad	Pensionados o Jubilados			Sin Pensión		
	Mujeres	Hombres	Todos	Mujeres	Hombres	Todos
60-64	21.4%	30.8%	27.5%	29.3%	79.5%	51.9%
65-69	15.0%	31.8%	25.6%	23.7%	67.5%	40.6%
70-74	5.4%	23.5%	17.1%	16.8%	55.3%	32.3%
75-79	5.7%	23.2%	16.3%	13.5%	40.1%	24.4%
80-84	4.8%	9.9%	8.2%	6.3%	26.8%	14.7%
85-más	1.1%	7.1%	3.8%	2.5%	14.7%	7.4%
Total	11.2%	25.5%	20.1%	20.1%	59.8%	36.6%

Fuente: Ibíd. J. Meléndez Barrón (2010).

Por otro lado, quienes no disfrutan de una pensión o jubilación, la proporción de los que trabajan es muy superior a la de aquellos que sí la reciben. Llama la atención que, por ejemplo, entre los de 65 a 69 años, el 67.5 por ciento de quienes no tienen pensión

trabaja, mientras que entre los jubilados y pensionados esta proporción es de 31.8 por ciento, es decir, menos de la mitad.

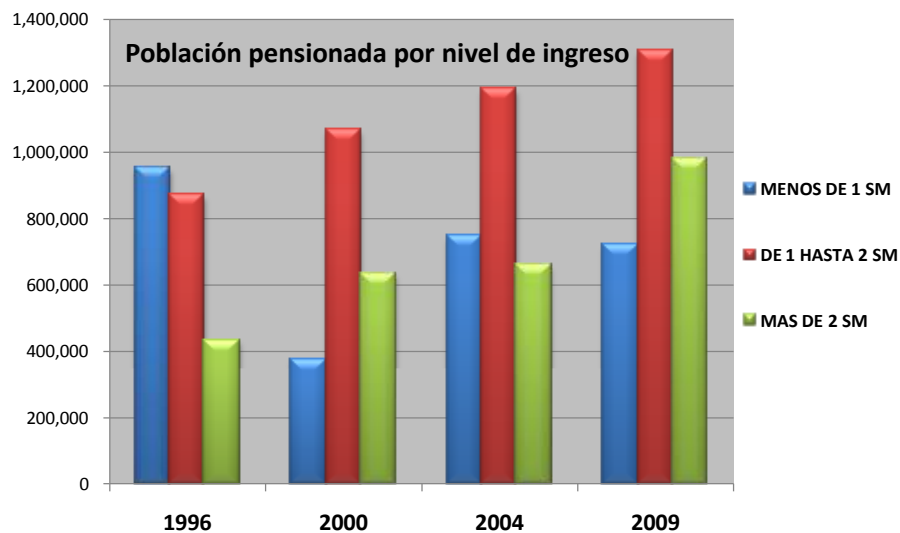
Por supuesto, la condición de trabajo de los jubilados y pensionados se encuentra relacionada con la cuantía de sus pensiones. El monto mensual promedio de las pensiones entre todas las mujeres es de aproximadamente 3,800 pesos (2.3 salarios mínimos) y de 4,900 pesos (2.9 salarios mínimos) entre todos los hombres. También resulta evidente que el tener una pensión relativamente baja representa un factor explicativo de la condición de trabajar: entre los que laboran predominan las cuantías de pensión más reducidas. Por ejemplo, el promedio global de la cuantía entre los que trabajan, 3,915 pesos mensuales, es 16 por ciento menor que el promedio de los que no laboran (4,644 pesos). La conclusión es que la falta de cobertura de la seguridad social entre la población de mayor edad y una cuantía reducida de pensión entre los que sí disfrutan de una, provoca un aumento de su oferta laboral.

**Monto Mensual Promedio de las Pensiones
Jubilados y Pensionados con 60 años y Más de Edad
Por Condición de Trabajo**

Condición de trabajo	Mujeres		Hombres		Total	
	Pesos de 2010	Veces el Salario Mínimo de 2010	Pesos de 2010	Veces el Salario Mínimo de 2010	Pesos de 2010	Veces el Salario Mínimo de 2010
Trabaja	\$ 3,478.5	2.1	\$ 4,030.8	2.4	\$ 3,915.0	2.3
No Trabaja	\$ 3,882.9	2.3	\$ 5,191.4	3.1	\$ 4,644.0	2.8
Todos	\$ 3,837.5	2.3	\$ 4,895.2	2.9	\$ 4,497.2	2.7

Fuente: Ibíd. J. Meléndez Barrón (2010)

Para evitar que las personas en edades avanzadas tengan la necesidad de trabajar por el deterioro de sus condiciones económicas de vida, es necesario expandir en la actualidad la cobertura de la seguridad social entre los trabajadores activos, para que en el futuro puedan disfrutar de una pensión. También es importante incrementar las cuantías de las pensiones.



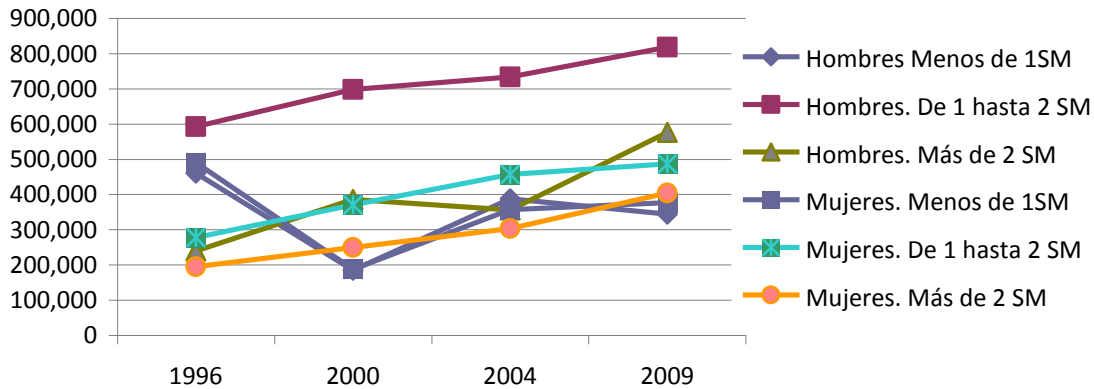
Fuente: Elaboración propia con base en datos de las ENESS, 1996, 2000, 2004, 2009.

De acuerdo con la información de la Encuesta Nacional de Seguridad Social levantada en 2009, el 19.9 % de los pensionados reciben como monto de pensión menos de un salario mínimo, 36% hasta dos salarios mínimos, 27% más de dos salarios mínimos y el 17% no está especificado. La mayoría de las mujeres acceden a las pensiones a partir de ser esposas, lo que significa un monto mensual todavía menor.

En el año 2009 una cuarta parte de las mujeres pensionadas recibía menos de un salario mínimo. Del total de hombres pensionados, 38.5% obtuvo una pensión de entre uno y dos salarios mínimos. Asimismo, la proporción de hombres pensionados que recibían más de dos salarios mínimos fue mayor (27.1%) que la de mujeres con 26.9%.

De acuerdo a la Encuesta Nacional de Empleo y Seguridad Social tenemos que las pensiones que obtienen los trabajadores en 1996 el 42% tenían un ingreso de un salario mínimo, mientras que en el 2009 el mayor porcentaje de pensionados se encuentra en de uno hasta dos salarios mínimos con el 36% del total.

Población pensionada Nivel de Ingreso Hombres y Mujeres



Fuente: Elaboración propia con base en datos de las ENESS, 1996, 2000, 2004, 2009.

Con base en la problemática existente en la baja cobertura a los sistemas de pensiones se han llevado programas de pensiones no contributivas dirigidas a adultos mayores de setenta años. En 2003 se crea el apoyo para los adultos mayores en la ciudad de México, en 2006 el apoyo para adultos mayores en oportunidades y en 2007 se crea el programa a los adultos mayores en zonas rurales. Sin embargo, existen diferencias en los criterios para ser otorgados los apoyos en el caso del programa de la Ciudad de México es para toda la población con residencia efectiva de al menos tres años en la ciudad tienen derecho a recibir una pensión, no está condicionada y es exigible como derecho. La persona adulta mayor tiene incluso el derecho de no recibirla, pero es su decisión autónoma, no de la autoridad.

El monto de la pensión diaria es no menor a la mitad del salario mínimo vigente en el Distrito Federal. Sin embargo, el monto inicial fue modificado y ahora, es de \$ 861.90 pesos mensuales, a partir del 1° de febrero del 2010, cabe resaltar que la pensión que recibe cada adulto mayor beneficiado, apenas puede abatir la pobreza en alimentación⁸⁴. Los resultados del programa muestran que de 2007 a 2010 el padrón de beneficiarios pasó de 335 mil 498 beneficiarios a 464 mil 998 adultos mayores de 70 años, lo que se

⁸⁴ De acuerdo a la Secretaría de Desarrollo Social (2002), la pobreza alimentaria en México, se define como: Proporción de hogares cuyo ingreso por persona es menor al necesario para cubrir las necesidades de alimentación, correspondientes a los requerimientos establecidos en la canasta alimentaria de INEGI-CEPAL equivalentes a 20.9 pesos diarios de 2000 por persona en áreas urbanas.

traduce en un incremento del 38.5 por ciento. Por sexo se observa que el 37 por ciento del total de beneficiarios son hombres y 62 por ciento mujeres beneficiarias. Cabe señalar que el programa cubre al 94 % de los habitantes de 70 años y más en el Distrito Federal.

De acuerdo a las encuestas de percepción realizadas por el Instituto para la atención de los adultos mayores en el Distrito Federal (IAAM-DF) el 80 por ciento de las mujeres beneficiarias reportan que la pensión ciudadana es su único ingreso, reflejo de la importancia de implementar este tipo de políticas. Asimismo, el 61 por ciento de los beneficiarios no recibe pensión de instituciones públicas o privadas cifras al 1 de mayo de 2011.

En el caso del programa de adultos mayores en zonas rurales (70 y más) tiene cobertura nacional y atiende a los adultos mayores de zonas rurales que viven en localidades de hasta 30 mil habitantes, es operado por la Secretaría de Desarrollo Social y otorga apoyos económicos de 250 pesos mensuales que son entregados cada dos meses. Los resultados del programa muestran que de 2007 a 2010 el padrón activo de beneficiarios pasó de 1 millón 031 mil 005 beneficiarios a 2 millones 105 mil 306 adultos mayores de 70 años, lo que se traduce en un incremento del 104.1 por ciento. El padrón de beneficiarios activos tiene 52 por ciento mujeres y 48 por ciento hombres.

Y por último el programa de pensiones mínimas dirigidas a la población abierta de la tercera edad en condiciones de pobreza extrema (beneficiaria del programa oportunidades).

El programa entrega cada dos meses un apoyo mensual de 135 pesos a partir de la certificación de la supervivencia del adulto mayor en localidades que no son atendidas por el Programa “70 y más” de la Secretaría de Desarrollo Social. Para recibir este apoyo monetario, el adulto mayor requiere el “cumplimiento de las corresponsabilidades”, esto es que tiene que asistir a revisión médica cada seis meses y de esto deberán dar constancia los servicios de salud, de acuerdo con las acciones y frecuencia de atención previstas para este grupo de edad. Quedan exentos del cumplimiento de esta corresponsabilidad los adultos mayores que padezcan una discapacidad severa que les impida trasladarse a la unidad de salud.

El Programa Oportunidades cubre el 94% de las localidades de alta y muy alta marginación rurales, entre 50 y 2,500 habitantes; llega a 5 millones de familias que

viven en más de 82 mil localidades. De cada 100 familias beneficiarias, 70 son rurales y más de un millón 200 mil son indígenas. En los 389 municipios de muy alta marginación apoya a más del 90% de la población y se concentra en los estados de mayor pobreza: Chiapas, Oaxaca, Guerrero, Michoacán, Veracruz, Hidalgo, Zacatecas y Puebla.

El enfoque de esta política social concibe a la salud no como un derecho sino como una obligación a cambio de una transferencia monetaria. Ya no es la ciudadanía la que ejerce sus derechos y el Estado el que tiene la obligación de hacer ejercitable el derecho a la seguridad social, sino el Estado el que obliga a la asistencia a sus servicios.

Los resultados del programa muestran que de 2006 a 2010 el padrón activo de beneficiarios pasó de 803 mil 023 beneficiarios a 78 mil 276 adultos mayores de 70 años, lo que se traduce en una caída del 90.2 por ciento.

Tanto el programa de oportunidades como el programa 70 y más del gobierno federal tienen alcance nacional, se focalizan hacia la población de alta y muy alta vulnerabilidad, que viven en las localidades urbanas y rurales. Ambos programas presentan rasgos distributivos de carácter progresivo, porque la mayor parte de los recursos públicos asignados para financiarlos se canalizan hacia los adultos mayores más pobres del país. Sin embargo, el monto de la pensión es tan bajo, que aún cuando ambas se sumaran, los beneficiarios no podrían eliminar la pobreza de alimentación en la que viven.

Conclusiones

Al examinar la dimensión de género de las reformas a los sistemas de pensiones del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los trabajadores del Estado (ISSSTE) en México, se concluye que el sistema privado de pensiones de capitalización individual reproducirán las inequidades sociales y de género en gran escala.

A lo largo de la tesis se señala la vulnerabilidad de las mujeres, que abarca las condicionantes laborales que se reflejan en la segregación ocupacional horizontal y vertical, la discriminación salarial, los menores niveles de ingreso, el incremento creciente de su participación en la informalidad, acceso a menos horas de trabajo, y un importante número que no tiene acceso a servicios médicos, a hacer uso de las guarderías y alcanzar el número mínimo de cotizaciones necesarias para disfrutar de una pensión.

Las condicionantes del ámbito familiar, que pone en desventaja a las mujeres al asumir las responsabilidades del cuidado de niños, ancianos, enfermos y la realización de las tareas domésticas, y limitar con ellos su participación en otras actividades como el mercado de trabajo.

Las condicionantes laborales y familiares se extrapolan al sistema de pensiones y acentúan la vulnerabilidad de las mujeres y se le suman nuevas inequidades que han traído aparejadas las reformas, como la utilización de tablas de expectativa de vida que castigan la mayor esperanza de vida en comparación con los hombres, lo que significa que aunque hombres y mujeres tengan los mismos periodos de cotización, la cuenta individual de la mujer se divide por un promedio de esperanza de vida mayor. Dicha vulnerabilidad que se potencia porque las mujeres pueden pensionarse con menos años de servicios; sin embargo enfrentan períodos más largos de enfermedad, problemas económicos, depresiones y aislamiento.

La complejidad de la condición de las mujeres requerirá una reforma con visión de Estado inspirada en una perspectiva preventiva e integral que tome en consideración las diferencias en el tratamiento de los problemas de género, para lo cual será necesario incorporar distintas dimensiones y generar un plan de acción que se institucionalice; con énfasis en aquellas personas que se enfrentan a la vida en condiciones de desventaja, como son las mujeres.

Las pensiones de carácter contributivo y especialmente el sistema de capitalización individual al estrechar contribuciones con beneficios y aumentar los períodos de cotización requeridos para acceder a una pensión de vejez de 500 a 1,250 semanas, muestra que es altamente dependiente del empleo protegido con largos períodos de actividad laboral para lograr buenos resultados.

Actualmente están gravemente limitados los mercados laborales para poder brindar a los trabajadores constituyen entidades marcadas por la diferencia de género lo que entraña sesgos estructurales. Bajo las condiciones señaladas la mayoría de trabajadores no podrán aspirar a una pensión digna, que en el caso de las mujeres la situación se torna cada vez más difícil, pues las características con las que se incorpora al mercado de trabajo, las condena de entrada a obtener, en el mejor de los casos, una pensión que apenas le alcanzará para vivir con muchas privaciones, por lo que seguirá dependiendo de los hijos, el marido u otros familiares en la última etapa de su vida; o en su caso, buscará otra actividad remunerada en esta época donde los valores de solidaridad han perdido fuerza frente a las exigencias de la modernidad, la familia sobre todo urbana no tiene lugar para los abuelos.

El nuevo sistema de capitalización individual no significa un avance como instrumento de protección económica en la vejez para las mujeres y por ende es la familia quien se hace cargo de la mujer de edad avanzada al no contar con otras opciones de manutención y desarrollo más que el seno familiar.

El sistema de capitalización individual redefine la forma a través de la cual la sociedad se hace cargo de la potencial dependencia de determinados segmentos de la población ya que sino se otorgan las pensiones, la función que desempeñan serán absorbidas por la familia ó no serán desempeñadas generando abandono y aislamiento social.

Como he mencionado es la familia, en su caso la que absorberá la demanda de cuidado y reajustará tanto su estructura interna como su posición en la sociedad para satisfacer los nuevos imperativos de cuidado hacia viejos, intensificando el trabajo reproductivo. Esto, tiene importantes repercusiones sociales en el reforzamiento de los roles tradicionales de género porque por diversas causas culturales y sociales las tareas familiares y domésticas, como las de cuidado, son desempeñadas por mujeres.

Actualmente aún existe el prejuicio de que las personas que participan en el mercado laboral están más propensos al desgaste físico que quienes desempeñan otro tipo de

actividades y por ello requieren, mayores atenciones de cuidado. Los beneficios sociales que dan las pensiones se transforman en una especie de premio a su carrera laboral o una compensación por dicho desgaste. No obstante, quienes desempeñan otras actividades, como las mujeres encargadas de las tareas del hogar, al igual que los hombres con empleo, trabajan, y, por ello, están sometidos a los mismos rigores y desgastes físicos.

La capitalización individual es injusta puesto que reproduce y suma nuevas inequidades en su diseño; no resuelve los problemas de falta de ingreso en la vejez para la población en general y la femenina en particular.

La baja cobertura de acceso y menores montos de pensiones de vejez y jubilación para la población nacional en su conjunto y particularmente para las mujeres ante el nuevo sistema de capitalización individual, y el reconocimiento de que es improbable que una fracción significativa de los trabajadores asegurados de bajos ingresos tendrá derecho a la pensión mínima garantizada, ya que la gran mayoría de éstos no alcanzarán la densidad contributiva necesaria para ser elegibles. Parece evidente que el ahorro voluntario o forzoso no puede ser el instrumento único para eliminar la pobreza para la población adulta mayor especialmente para las mujeres ante las restricciones estructurales de género que enfrentan tanto en el mercado laboral como al interior de la familia y que serán ellas las que deberán buscar ingresos para su sobrevivencia y que uno de los aspectos que identifica a la vejez es el aumento de la vulnerabilidad y con ello presentan mayor incidencia de enfermedades.

Es por ello que se crean programas no contributivos orientados a aliviar la pobreza en la vejez, es el caso de la Pensión Alimentaria en la Ciudad de México, el Programa 70 y más y el Programa Oportunidades como la posibilidad de instrumentar una protección social de financiamiento público que permita un mínimo de bienestar para toda la población, bajo un enfoque de derechos ciudadanos y que el sistema de capitalización social sea complementario a éste.

Estos programas son importantes ante la evidencia de que las mujeres tienen un menor acceso a los sistemas de pensiones, y muestran ser un mayor número de beneficiarias de estos apoyos y puede ser la solución a la pobreza en la vejez la búsqueda de otro tipo de esquema de aseguramiento social cuyo eje para adquirir los beneficios sea diferente del empleo formal.

Actualmente se discute sobre la viabilidad fiscal de la pensión básica universal de la pensión básica universal para todas las personas de 70 años o más en México realizada por John Scott⁸⁵ equivalente de 730 pesos, monto de la pensión básica de la ciudad de México y cercana a la línea de pobreza alimentaría rural y urbana implicaría un costo anual de 0.35 por ciento del PIB con una tasa de crecimiento del PIB per cápita del 3 por ciento; el ejercicio proyecta hasta el año 2050 e implica un costo del 0.5 por ciento del PIB y con una tasa de crecimiento del 2 por ciento se llegaría a un nivel máximo de 0.8 por ciento.

El análisis de esta estimación realizada por el Banco Mundial señala que la pensión básica universal sería “más progresiva que la distribución actual del gasto social en su conjunto en México”.⁸⁶ Cifras que concuerdan con la propuesta de pensión universal para los adultos mayores de la LX Legislatura de la Cámara de Diputados⁸⁷ y demuestra que la solución más eficiente consiste en transferencias de una suma fija de dinero, cuyo financiamiento se da vía los impuestos generales lo que permitiría disminuir la pobreza en la vejez en general y la femenina en particular. Asimismo, entendiendo que una pensión no es sólo un medio económico y un ingreso propio para las mujeres sino que también redundaría en garantizar el bienestar social y las condiciones mínimas de sobrevivencia, la autonomía económica, el aumento en su nivel de autoestima, mayores expectativas de desarrollo autónomo y de espacios propios, en una mayor satisfacción con sus vidas y un mejoramiento en el poder de negociación al interior de la familia.

La discusión de los siguientes años será redefinir los límites del Estado en materia de programas de desarrollo social y algunos de carácter asistencial y dentro de ellos la instrumentación de una pensión no contributiva, que parta de asumir que todas las personas mayores a través de diferentes formas del trabajo social, no solo del trabajo asalariado, dieron y otorgan diariamente para la construcción y funcionamiento de la sociedad, sus comunidades y sus familia, por lo que la pensión debe ser independiente si el beneficiario recibe o no alguna otra pensión mensual por causa de retiro laboral o de viudez. Esto sería un paso muy importante para el reconocimiento social a todo trabajo

⁸⁵ John Scott , Op. Cit. pp. 88.

⁸⁶ Banco Mundial, Mexico Public Expenditure Review, 2000, Washington, D.C., Banco Mundial, 2004 Report No 27894-MX)

⁸⁷ Reyes Tépac. “Análisis demográfico y socioeconómico de la población de ADULTOS MAYORES de México, 2006-2050”.

no remunerado, pero especialmente al trabajo doméstico y al trabajo comunitario de miles de mujeres

Cabe destacar que deben de buscarse opciones diferentes del sistema de capitalización individual, pero también deben tomarse acciones para atender la cuestión específica de género de las mujeres dentro del sistema, por ejemplo:

- Utilizar tablas para uno y otro sexo para que a igual edad y saldo ahorrado, las mujeres tengan pensión de igual cuantía que los hombres.
- La experiencia de otros países marca una preocupación por destacar características de género de las mujeres es por ello que Chile reforma su sistema el 16 de enero de 2008 e incorporar la entrega de un bono por cada hijo nacido vivo a las mujeres que han cotizado, como una manera de garantizarles una pensión más alta.
- Otra experiencia de políticas afirmativas hacia las mujeres es Argentina, puesto que otorga apoyos a jefas de hogar, mediante una asignación universal familiar por hijo a las familias de la economía informal y a los desempleados.

Ambas alternativas buscar una salida a la pobreza por medio de programas no contributivos y con acciones específicas dentro del sistema de capitalización individual, pero ambas subrayan que el Estado debe recuperar su responsabilidad social, política y jurídica de garantizar el derecho a una protección social mediante su intervención a través de políticas públicas.

Fuentes de Consulta

- Alcántara Santuario A., Pozas Horcasitas R. y Torres C. (1998). *Educación, democracia y desarrollo en el fin de Siglo*, México, Siglo XXI editores.
- Albo, A., González F., Hernández O., Herrera C., Muñoz A., et al. (2007). *Hacia el Fortalecimiento de los Sistemas de Pensiones en México: Visión y Propuestas de Reforma*, México, BBVA Bancomer.
- Abramo L.; Todaro R. (1998). *Género y trabajo en las decisiones empresariales*. Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo. Año 4. No. 7.
- Andras, U. (2002), *Mercados de trabajo y sistemas de pensiones*, Revista de la CEPAL N° 78 (LC/G.2187-P/E), Santiago de Chile, CEPAL.
- Arenas de Mesa, A. y Gana P. (2001). *Reformas de los sistemas de pensiones y los desafíos de la dimensión de Género*, serie Población y desarrollo, N°18 (LC/L.1614-P), Santiago de Chile, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Publicación de las Naciones Unidas
- Ariza M. y de Oliveira O. (2002). Cambios y continuidades en el trabajo, la familia y la condición de las mujeres. En Urrutia E. (comp.). *Estudios sobre las mujeres y las relaciones de género en México: aportes desde diversas disciplinas*. México, Programa Interdisciplinario de Estudios sobre la Mujer. El Colegio de México.
- Arteaga C. y Solís S. (2001) *La Política social en la transición*, México, coedición Plaza y Valdés editores ENTS-UNAM.
- Ávila Salcedo, Luis F. (2007) *La Seguridad Social y el Instituto Mexicano del Seguro Social*, México, Universidad Anáhuac.
- Ayala Almeida, J. (2006) *Iniciativa del proyecto de Ley del ISSSTE*, México. (documento)
- Banco de México, *Salario Mínimo General Promedio Nacional* recuperado el 15 de septiembre de 2010, <http://www.banxico.org.mx>
- Banco Mundial (2001), *Mexico Public Expenditure Review*, Washington, D.C., Banco Mundial, 2004 Report No 27894-MX
- Bertranou, Evelina (2008). *Tendencias demográficas y protección social en América Latina y el Caribe*, serie Población y Desarrollo No. 82, Santiago de Chile, Programa Regional de Población y Desarrollo Centro Latinoamericano y

Caribeño de Demografía (CELADE)-División de Población/ Fondo de Población de las Naciones Unidas.

- Bertranou, Fabio (2003). *Historias Laborales en la seguridad social*. Serie de publicaciones de la Secretaria de Seguridad Social Año I. No. 1. En base a los trabajadores presentados en el Seminario- Taller: Historias laborales y frecuencias de aportes al Sistema de Seguridad Social, Ministerio de Trabajo, Empleo y seguridad Social, Buenos Aires.
- Camacho D. (2009). *Evolución de la política social en México (1982- 2006)*, México, Tesis de Licenciatura en Economía/UNAM/Facultad de Economía.
- Carranza G. (2006). *Alcances y límites de la política social en México*, México, Tesis de Licenciatura en Ciencias políticas y Administración Pública, UNAM/Facultad de Ciencias Políticas y Sociales.
- Casares A. y Peña José E. (2010) El pilar cero y las pensiones mínimas. En IMEF, LOCKTON, ERNST AND YOUNG. *Temas relevantes y aplicaciones prácticas en materia de retiro y jubilaciones en México*, México, Instituto Mexicano de Ejecutivos de Finanzas, LOCKTON, ERNST AND YOUNG.
- Centro Interamericano de Estudios de Seguridad Social (1984). *Marco conceptual de la seguridad social*. México, Centro Interamericano de Estudios de Seguridad Social.
- Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía (CELADE)–División de Población de la CEPAL (2009) *América Latina: tablas de mortalidad, 1950–2025*, Boletín demográfico, N° 74 (LC/G.2257–P), Santiago de Chile, julio de 2004; División de Población de las Naciones Unidas, Panorama de la población mundial: revisión 2004 (base de datos de población) recuperado el 17 de octubre de 2009, de <http://esa.un.org/unpp/>.
- Cerruti, M. y Binstock G. (2009) *Familias latinoamericanas en transformación: desafíos y demandas para la acción pública*, Santiago de Chile, División de Desarrollo Social, serie políticas sociales No. 147, septiembre de 2009.
- Colección legislando la agenda social (2006) *La seguridad social a una década de la reforma de pensiones*, México, Centro de Estudios Sociales y de Opinión pública (CESOP), Cámara de diputados/ LIX Legislatura.

- CONAPO (2005). *El envejecimiento de la Población en México. Transición demográfica de México*, México, Consejo Nacional de Población, recuperado el 16 de septiembre de 2010, de <http://www.conapo.gob.mx/publicaciones/enveje2005/enveje02.pdf>
- CONSAR (2009). *Estadísticas históricas*, México, Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el retiro, recuperado el 15 de noviembre de 2010, de <http://www.consar.gob.mx>
- -----, (2011). *Circular 15-17*, Diario Oficial de la Federación, México, publicada el 22 de julio de 2011.
- Carvajal C. *Reforma al Régimen de Jubilaciones y pensiones del IMSS*, recuperado el 17 de septiembre de 2010, de http://catarina.pue.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lad/carbajal_g_me/capitulo3.pdf
- Cordera R. y Ziccardi A. (2000). *Las políticas sociales de México al fin del milenio descentralización, diseño y gestión*, México, Coordinación de Humanidades/UNAM, facultad de Economía/UNAM, Instituto de Investigaciones Sociales/UNAM.
- Chackiel, J. (2000). *El envejecimiento de la población latinoamericana: ¿hacia una relación de dependencia favorable?*, Serie Población y desarrollo, Número 4, Santiago de Chile, Comisión Económica para América Latina y el Caribe, publicación de las Naciones Unidas.
- Damián, Araceli (2003). *Tendencias recientes de la pobreza con enfoque de género en América Latina*, Papeles de Población, Nueva Época, Toluca, Centro de Investigación y Estudios Demográficos y Urbanos, México, COLMEX, 18 (1), enero-abril.
- De Barbieri, Teresita (1996). *Certezas y malos entendidos sobre la categoría de Género*, en Laura Guzmán Stein, Gilda Pacheco Oreamundo (comp.) Estudios básicos de derechos humanos IV, Costa Rica, Instituto Interamericano de Derechos Humanos / Comisión de la Unión Europea.
- De Buen Lozano, N. (2006) *Manual de derecho de la seguridad social*, México, Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, Porrúa.

- De Dios Vallejo, D. (2004). *Sociología de género*, México, UNAM, FCPyS, Centro de Estudios Sociológicos, Federación Internacional de Mujeres Universitarias, Federación Democrática Internacional de Mujeres.
- De la Garza, E. y Salas C. (2003) *La situación del trabajo en México*, México, UAM, Plaza y Valdez.
- De la Torre, R. (2005). *Bienestar y Política social*, México, Centro Interamericano de Seguridad Social, Universidad Iberoamericana.
- Engler y Pélaez, B. (2002) *Más vale por viejo*, Washington, DC, Banco Interamericano de Desarrollo, Organización Panamericana de la Salud.
- Esping-Andersen, G. (2000) *Fundamentos de las economías postindustriales*, traducción de Francisco Ramos, Barcelona, Ariel.
- FIAP (2010). Informes trimestrales, Chile, Federación Internacional de Administradoras de Fondos de Pensiones, recuperado el 15 de marzo de 2011, de <http://www.fiap.cl>
- Flavia, Marco (2004). *Los Sistemas de Pensiones en América Latina: Un análisis de Género*, cuadernos de la CEPAL No. 40, Santiago de Chile, Comisión Económica para América Latina, Fondo de Población de las Naciones Unidas, Reino de los Países Bajos.
- Giménez M, Daniel (2003). *Género, Previsión y ciudadanía social en América Latina*, Serie Mujer y Desarrollo No. 46, Santiago de Chile, Naciones Unidas/Comisión Económica para América Latina.
- Gobierno del Distrito Federal, Secretaria de Desarrollo Social (1999). La perspectiva de género. Una herramienta para construir la equidad en la familia y el trabajo, Cuadernillo de sensibilización para todos los servidores públicos y las personas interesadas en la equidad entre hombres y mujeres, México, Dirección General de equidad y desarrollo Social, Gobierno del Distrito Federal, Secretaria de Desarrollo Social.
- Gómez Peregrino D. (2009) Reformas a la ley del ISSSTE, Asociación Mexicana de Actuarios, recuperado el 16 de septiembre de 2010, de http://www.conac.org.mx/educacioncontinua/presentaciones/Reformas_a_la_ley_del_ISSSTE.pdf

- Guadarrama, R. (2008). *Los significados del trabajo femenino en el mundo global. Propuesta para un debate desde el campo de la cultura y las identidades laborales*. Estudios Sociológicos, El Colegio de México, vol XXVI, núm. 77, mayo-agosto.
- Guzmán Nacoud, A. (2006). Problemática estructural del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE). En: “*La seguridad social a una década de la reforma de pensiones*”. Ham Chande Roberto y Ramírez López Berenice (coordinadores), México, el Colegio de la Frontera y Plaza y Valdés.
- Ham Chande R., Ramírez López B. y Valencia Armas A. (2008). *Evaluación y tendencias de los sistemas de pensiones*, México, El Colegio de la Frontera Norte, UNAM/IIEC, Porrúa.
- Ham Chande R. y Ramírez López B. (2006). *Efectos Económicos de los Sistemas de Pensiones*, México, Colegio de la Frontera Norte, Plaza y Valdés.
- Herrera C. (2009). *Rentabilidad de largo plazo y tasas de reemplazo en el sistema de pensiones en México*, México, documentos de trabajo No. 1001, Departamento de Investigación Económica, BBVA Bancomer.
- Herrera, C. (2010). Subsidios a las cotizaciones: La experiencia de México en Desarrollando el Potencial de los sistemas de capitalización, Presentaciones del Seminario Internacional “Desarrollando el Potencial de los sistemas de capitalización”, organizado por FIAP, los días 6 y 7 de mayo de 2010, en Viña del Mar, Chile.
- IAAM. (2011) Documentos, Instituto para la Atención de los Adultos Mayores en el Distrito Federal, México, recuperado el 15 de julio de 2011, de http://www.adultomayor.df.gob.mx/documentos/pension_alimentaria.html
- IMEF (2006). *Sistema de Pensiones en México. Perspectivas financieras y posibles soluciones*, México, Instituto Mexicano de Ejecutivos de Finanzas.
- IMSS (1973). Ley del Seguro Social 1973, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 12 de marzo de 1973.
- ----- (1995). Ley del Seguro Social 1995, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 21 de diciembre de 1995.

- ----- (2010). “Memorias 2009”, México, Instituto Mexicano del Seguro Social, recuperado el 17 de septiembre de 2010, de <http://imss.gob.mx>
- INEGI (1995). *La mujer mexicana, un balance estadístico al final del siglo XX*, Distrito Federal, México, Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer, Instituto Nacional de Estadística y Geografía.
- INEGI (2000). *Encuesta Nacional de Empleo y Seguridad Social 1996*, México, Instituto Nacional de Estadística y Geografía e Informática, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Instituto Mexicano del Seguro Social.
- ----- (2001). *Encuesta Nacional de Empleo y Seguridad Social 2000*, México, Instituto Nacional de Estadística y Geografía e Informática, Instituto Mexicano del Seguro Social.
- ----- (2005). *Encuesta Nacional de Empleo y Seguridad Social 2004*, México, Instituto Nacional de Estadística y Geografía e Informática, Instituto Mexicano del Seguro Social.
- ----- (2009). *Mujeres y Hombres 2009*, México, Instituto Nacional de Estadística y Geografía, Instituto Nacional de las Mujeres.
- ----- (2010a). *Encuesta Nacional de Empleo y Seguridad Social 2009*, México, Instituto Nacional de Estadística y Geografía, Instituto Mexicano del Seguro Social.
- ----- (2010b). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2009*, México, Instituto Nacional de Estadística y Geografía, Secretaria del Trabajo y Previsión Social.
- ----- (2010c). *Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo 2009*, Comunicado Núm. 213/10 Aguascalientes, Instituto Nacional de Estadística y Geografía, Instituto Nacional de las Mujeres.
- ----- . Consulta de Indicadores estratégicos Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, Instituto Nacional de Estadística y Geografía e Informática, recuperado el 9 de junio de 2011, de http://www.inegi.gob.mx/est/contenidos/espanol/sistemas/enoe/ind_trim/indicadores/2005trim2/est_n10500.xls
- ----- . Indicadores estratégicos Info Laboral, INEGI, México, recuperado el día 23 de mayo de 2011, de

<http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/espanol/sistemas/enoe/infoenoe/default.aspx?s=est&c=14042>

- INMUJERES (2010). *Conciliación entre vida familiar y laboral Política nacional de igualdad entre mujeres y hombres [balance y perspectivas]*, México, Instituto Nacional de las Mujeres.
- ISSSTE (1983). Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los trabajadores del Estado 1983, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 27 de diciembre de 1983.
- ----- (2007). Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los trabajadores del Estado 2007, Nueva Ley publicada en el Diario Oficial de la Federación el 31 de marzo de 2007.
- ----- (2010). Anuarios Estadísticos, México, Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los trabajadores del Estado, recuperado el 17 de septiembre de 2010, de <http://issste.gob.mx>
- Lagarda, G. y Mandujano J. (2008). Análisis de la movilidad en el mercado laboral y los efectos sobre el sistema de pensiones. Tercer lugar del Premio de Pensiones 2008, México, D.F., Comisión Nacional de los Sistemas de Ahorro para el Retiro.
- Lamas, Marta (1996) “El género: la construcción cultural de la diferencia sexual” México, UNAM, PUEG, Miguel Ángel Porrúa, [Colección: Las ciencias sociales. Estudios de Género.
- ----- (2000). Diferencias de sexo, género y diferencia sexual en Cuicuilco, Vol. 7, Núm. 18, enero-abril, 2000, pp.95-118.
- ----- (2002). *Cuerpo: diferencia sexual y género*, México, Taurus.
- Lamelas Castellanos N. y Aguayo Lorenzo E. (2009). *Segregación y Segmentación del Mercado Laboral en México*, Universidad de Santiago de Compostela, Facultad de C. Económicas y Empresariales, recuperado el 17 de febrero de 2011 en <http://www.usc.es/congresos/xiirem/pdf/101.pdf>
- Leal G. (2006). *El ISSSTE frente a un títere de la “reforma espejo”* en Revista Trabajo y Democracia hoy, Volumen 16, Fascículo 85, editorial Centro Nacional de Promoción Social, enero-febrero 2006.

- Lombera González M. y Martínez Rojas R. (2010). Consideraciones Laborales y aspectos jurídicos. En IMEF, LOCKTON, ERNST AND YOUNG. *Temas relevantes y aplicaciones prácticas en materia de retiro y jubilaciones en México*, México, Instituto Mexicano de Ejecutivos de Finanzas, LOCKTON, ERNST AND YOUNG.
- López, M. y Salles V. (2000). *Los vaivenes de la conyugalidad: una interpretación desde la cultura*. En: CONAPO. La población de México: situación actual y desafíos futuros. México, Consejo Nacional de Población (CONAPO).
- Magno Meléndez L. (2008). *La Unificación del Sistema de Seguridad Social*, México, Porrúa.
- Meléndez Barrón, J. (2010). La seguridad social en materia de retiro y jubilación en México: Antecedentes, situación actual y retos. En IMEF, LOCKTON, ERNST AND YOUNG. *Temas relevantes y aplicaciones prácticas en materia de retiro y jubilaciones en México*, México, Instituto Mexicano de Ejecutivos de Finanzas, LOCKTON, ERNST AND YOUNG.
- Mendizábal Bermúdez, G. (2005). *4º Coloquio Internacional Multidisciplinario de Seguridad Social. Pensiones: Problemáticas y soluciones*, México, Universidad Autónoma del Estado de Morelos, Unidad Central de Estudios para el desarrollo social, UNICEDES, Facultad de derecho y ciencias sociales.
- Mendizábal Bermúdez, G. (2007a). *La seguridad social en México*, México, Porrúa.
- Mendizábal Bermúdez, G. (2007b) *Comentarios a la nueva Ley del ISSSTE: Aspectos positivos y negativos en el otorgamiento de las prestaciones*. Revista Latinoamericana de Derecho Social, núm. 5, julio- diciembre 2007, pp. 253-261. recuperado el 15 de noviembre de 2010, <http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/revlads/cont/5/pr/pr15.pdf>
- Mesa Lago, C. (2006) Las reformas de salud en América Latina y el Caribe: su impacto en los principios de seguridad social. En Documentos de Proyectos CEPAL/GTZ, No. 144, recuperado el 17 de septiembre de 2010, de www.eclac.cl/publicaciones/xml/8/24058/LCW63_ReformasSalud_ALC_Indice.pdf

- Mingo A. (2006). *¿Quién mordió la manzana? Sexo, origen social y desempeño en la Universidad*, México, PUEG, FCE, UNAM, CESU.
- Narro Robles, J. y Moctezuma Barragán J. (1992). *La Seguridad social y el Estado moderno*, México, Instituto Mexicano del Seguro Social, Fondo de Cultura Económica, Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los trabajadores del Estado.
- OIT (1992). *Introducción a la seguridad Social*, México, Oficina Internacional del Trabajo, Alfa Omega.
- Oliveira De, Orlandina y Marina Ariza. Un recorrido por los estudios de género en México: consideraciones sobre áreas prioritarias. http://www.idcr.ca/es/ev-23060-201-1-DO_TOPIC.html#Migraci%F3n%20femenina
- Pautassi, Laura (2002). *Legislación Previsional y Equidad de Género en América Latina*, Serie Mujer y Desarrollo No. 42, Santiago de Chile, Naciones Unidas/CEPAL.
- Partida, Virgilio (2010). *Perspectivas de la mortalidad, la longevidad y las esperanzas de vida*, presentación power point presentada en el V Taller de Investigación, Evaluación y Tendencias de los Sistemas de Pensiones realizado en el Instituto de Investigaciones Económicas ciudad universitaria el 9 de septiembre de 2010.
- PNUD, OIT (2009). *Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social*, Santiago de Chile, Programa de las Naciones Unidas para el desarrollo, Organización Internacional de Trabajo.
- Ramírez, Berenice (1999). *La seguridad social. Reformas y retos*, México, UNAM, IIEc, DGAPA, Porrúa.
- Ramírez, B. y Valencia, A. (2008a). *La difícil decisión entre el beneficio definido y el bono de pensión del ISSSTE*. En Ham Chande R., Ramírez B. y Valencia A. (2008). *Evaluación y tendencias de los sistemas de pensiones en México*, México, El Colegio de la Frontera Norte, UNAM/IIEC, Porrúa.
- Ramírez, B. y Valencia, A. (2008b). *La ley del ISSSTE del 2007 ¿y las pensiones?*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Económicas.
- Rendón, Teresa (2003). *Trabajo de hombres y trabajo de mujeres en el México del siglo XX*. México, CRIM-PUEG.

- Reyes Tépach M. (2006). *Análisis demográfico y socioeconómico de la población de ADULTOS MAYORES de México, 2006-2050*. México, Centro de Documentación, Información y Análisis, Cámara de Diputados LX Legislatura.
- Ruezga Barba, A. (2004). *Efectos sociales de las reformas a los sistemas de pensiones*, México, Centro Interamericano de Estudios Sobre la Seguridad Social.
- Sales, Solís y Villagómez (1999). Reforma al Sistema de pensiones: el caso mexicano. En: Documentos de Trabajo del CIDE No. 77, México.
- Sánchez, S. y Ravelo, P. (2003). *Protesta y Restauración Sindical en el IMSS*, México, Instituto de Estudios del trabajo, Universidad Autónoma Metropolitana, Centro Americano para la Solidaridad Sindical Internacional AFL-CIO y Plaza y Valdés.
- Scott J. (2008). *Hacia la universalidad de la seguridad social en México*. En: Ham Chande R., Ramírez B. y Valencia A. (2008). Evaluación y tendencias de los sistemas de pensiones en México, México, El Colegio de la Frontera Norte, UNAM/IEEC, Porrúa.
- SCOTT, W., Joan. (1999). *El Género: Una categoría útil para el análisis histórico*, en Marysa Navarro y Catherine R. Stimpson (comp.), Sexualidad, género y roles sexuales, Argentina, Fondo de Cultura Económica.
- STyPS (2000). *Envejecimiento Demográfico y Empleo*. En Memorias del Taller de Expertos en Envejecimiento Demográfico y Políticas de empleo para grupos vulnerables, julio de 1999, México, Secretaria del Trabajo y Previsión Social.
- Tortosa, J. (coord.); Julio Boltvinik [et al.]. (2001). *Pobreza y perspectiva de género*. Barcelona: Icaria, depósito legal, Serie Akademia 6.
- Tuesta, David. (2007). *Hacia el fortalecimiento de los Sistemas de Pensiones en México*, BBVA y reunión Anual del FIAP Lima, 28 de mayo de 2008.
- Valencia Armas, A. (2005). *Seguridad social y envejecimiento de la población en México: análisis del sistema de cuentas individuales para pensiones de retiro*, presentado en Expert Group Meeting on Social and Economic Implications of Changing Population Age Structures, Organización de las Naciones Unidas.

- Villanueva Alcocer, J. (1991). *Transición a la democracia y Reforma del Estado en México* (compiladores): Barros Horcaditas J., Hurtado J. y Pérez Fernández G., México, Porrúa.
- Yáñez, Sonia (2004). La flexibilidad laboral como nuevo eje de la producción y la reproducción. En: *El trabajo se transforma. Relaciones de producción y relaciones de Género*, Todaro R. y Yáñez S. (2004), Santiago de Chile, Centro de Estudios de la Mujer.
- Yunes Linares M. (2009). *La Reforma del ISSSTE: un cambio necesario*, México, ISSSTE, OISS, Organización Iberoamericana de Seguridad Social.
- Zaremberg G. (2007). *Políticas sociales y Género*, México, FLACSO, Sede Académica de México.