



**UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE MÉXICO**

**FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
ACATLÁN**

**SOSTENIBILIDAD DEL SISTEMA DE PENSIONES BASADO EN
CUENTAS INDIVIDUALES. UN ENFOQUE DE GÉNERO 2001-2014**

TESIS

**QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN ECONOMÍA**

PRESENTA

YESSICA HERNÁNDEZ CASTILLO

ASESORA: DRA. MÓNICA CRISTINA MIMBRERA DELGADO



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



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

A DIOS

Por todas las bendiciones que me ha dado, por no soltarme de su mano y por enseñarme a comprender que cuando DIOS ocupa el primer lugar en tu vida, todas las piezas restantes encajan alrededor de Él, en un orden perfecto. Tan solo basta con creer en Él para comenzar a recibir sus bendiciones

A MIS PADRES

Por su apoyo incondicional en esta lucha constante y por siempre mantenerme en pie. Porque gracias a todos sus sacrificios, regaños y consejos hoy puedo concluir este trabajo. Sin lugar a dudas ellos siempre serán mi mayor ejemplo de vida.

A MI ASESORES

La Dra. Mónica Cristina Mimblera Delgado le agradezco su confianza total para la elaboración de esta tesis, ya que ha sido pieza fundamental en mi formación académica. Gracias por todo, por su inspiración y fuente de conocimiento, pero sobre todo gracias por apoyarme en mi ingreso a la maestría y por siempre tener palabras de aliento y ánimo. Todo mi cariño, respeto y admiración.

Al Dr. Eduardo Rosas Rojas le agradezco de igual manera su confianza y apoyo total en la elaboración de este proyecto de investigación. Le agradezco todas sus enseñanzas, porque gracias a su apoyo fue posible la realización de mi modelo econométrico.

A MI NOVIO JUAN PABLO

A ti mi amor te agradezco el apoyo incondicional que me diste en la carrera, porque cuando sentía que no podía más, siempre estuviste ahí con un abrazo con un beso demostrándome que había algo más por que luchar. Por ti, también fue posible la conclusión de este trabajo. Te amo y sabes que juntos seguiremos alcanzando nuevas metas.

A MIS AMIGOS

Gracias por su amistad incondicional, cariño y apoyo siempre. Gracias a Omar Rubio, David Pérez, Gustavo Correa y a Juan Pablo Jácome por compartir lágrimas y alegrías y por ser más que amigos mis hermanos. Los quiero mucho!!

INDICE

INTRODUCCIÓN	1
CAPITULO 1. SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL EN MÉXICO	7
1.1 Antecedentes de la Seguridad Social.....	7
1.1.1 Antecedentes de la Seguridad Social en un contexto internacional.	7
1.1.2 La Seguridad Social en América Latina.....	10
1.1.3 La Seguridad Social en México.....	13
1.2 Los Sistemas De Pensiones En México	18
1.2.1 Características de los Sistemas de Pensiones.....	18
1.2.2 Clasificación de los Sistemas de Pensiones.....	20
1.2.3 El Sistema de Pensiones Multipilar	27
1.3 Reforma al Sistema de Pensiones en México	29
1.3.1 Reforma en el Sistema de Pensiones del IMSS	30
1.3.2 Reforma en el Sistema de Pensiones al ISSSTE	30
CAPÍTULO 2. EL MERCADO DE TRABAJO FEMENINO EN MÉXICO	34
2.1 La participación de la mujer en el mercado laboral en México	35
2.1.1 La mano de obra femenina en la Industria Maquiladora en México.....	39
2.1.2 La incorporación de la mujer en el sector servicios	43
2.2 El perfil de la mujer trabajadora en México	48
2.2.1 La población femenina en el mercado de trabajo	48
2.3 El perfil de la mujer asalariada en México.....	63
CAPITULO 3. MODELO DE REPRODUCCION DEL SISTEMA DE PENSIONES	71
3.1 Modelo de Reproducción del Sistema de Pensiones.	72
3.2 Modelo de Cointegración	74
3.2.1 Metodología Engle-Granger	76
3.2.2 El Modelo de Corrección de Error (MCE).....	77
3.3 Descripción de las variables	79
3.3.1 Tratamiento de los datos.....	80
3.3.2 Análisis descriptivo de las variables	82
3.4 Estimación del modelo de largo plazo.....	86

3.4.1 Pruebas de cointegración a los residuales.....	88
3.5 Mecanismo de Corrección de Errores del Modelo de Reproducción del Sistema de Pensiones.....	91
3.6 Análisis e interpretación de los resultados	95
CONCLUSIONES.....	100
BIBLIOGRAFIA	104

INTRODUCCIÓN

La incorporación de la mujer mexicana en el mercado laboral remunerado ha sido uno de los cambios sociales y económicos más trascendentales en los últimos tiempos. Tradicionalmente en México, las mujeres habían participado de manera indirecta en las actividades económicas, al atender el hogar y permitir que otros miembros de la familia pudieran incorporarse al sector laboral, de manera que la participación femenina en la actividad económica era visible sólo parcialmente.

La incorporación masiva de las mujeres al trabajo remunerado a partir de los años setenta, fue resultado de diversos cambios sociales, demográficos, culturales y económicos. Concretamente para el caso de México, la participación económica de las mujeres en el mercado laboral, se ha incrementado del 19%, en 1970 a 23% en 1990 y a 33% en el 2010 (INEGI, 2012). El aumento de los niveles de escolaridad de la población femenina y la aceptación cada vez más generalizada en la sociedad mexicana, de que las mujeres trabajen fuera de su hogar, sin importar su estado civil, han sido elementos decisivos en este proceso de feminización de la fuerza laboral.

Otro factor de suma relevancia que ha favorecido la inserción de las mujeres en la actividad económica remunerada en el país, ha sido el descenso de la tasa de fecundidad en México, la cual se redujo de poco más de siete hijos en promedio durante la década de los setenta a 2.22 hijos, en el 2013 (CONAPO, 2013). Asimismo, la postergación de la edad promedio para contraer matrimonio ha favorecido la incorporación de más mujeres al ámbito laboral ya que durante la década de los setenta las mujeres se casaban en promedio a los 18.8 años, cifra que ha aumentado hasta los 27 años de edad, en el año 2013 (INEGI, 2014). De esta manera, el descenso de la fecundidad y la postergación de la edad para contraer matrimonio, han propiciado que las mujeres mexicanas de hoy puedan dedicar más tiempo al desarrollo de planes educativos o laborales que las mujeres de generaciones pasadas.

Adicionalmente, el incremento de la participación laboral femenina se ha visto reforzado por la restructuración del aparato productivo y el deterioro de las condiciones económicas que privan en nuestro país. El bajo nivel de los ingresos derivados del trabajo y la inestabilidad de los empleos han inducido a muchas mujeres a incorporarse al mercado laboral para complementar o incrementar el ingreso familiar.

Pese a que la incorporación de la mujer en el trabajo remunerado es un proceso que en México data desde hace casi cuatro décadas, las condiciones laborales de las mujeres siguen siendo todavía muy precarias y han sido claves en el acceso o exclusión a un sistema de pensiones. Una parte importante de la población femenina ocupada y remunerada se concentra en actividades que requieren de poca capacitación o bajos niveles educativos, y que por lo tanto brindan bajos niveles salariales. Las categorías ocupacionales en que se concentran la mayoría de las mujeres asalariadas en México se caracterizan por ser intermitentes, y con nulo o escaso acceso a prestaciones laborales, lo que se traduce en que cerca del 40% de las trabajadoras no cuenta con acceso a la seguridad social, prestaciones o contrato escrito (ENOE, IV trimestre 2014). Bajo este contexto, se torna complicado que las mujeres asalariadas puedan tener las cotizaciones requeridas a lo largo de su vida laboral para acceder a una pensión de retiro.

A inicios de la década de los noventa, se gestaron cambios estructurales importantes en México que respondían al cumplimiento del nuevo modelo económico y que alcanzaron a los institutos de seguridad social. Dichas reformas consideraban un cambio sustancial en la forma de administrar, financiar y organizar las pensiones de vejez y jubilación. Este cambio implicó sustituir un sistema de pensiones basado en el beneficio definido, la solidaridad intergeneracional y la administración pública, por un sistema de contribución definida de cuenta individual y administración privada. Este último esquema se caracteriza por tener una contribución definida, dado que el monto de la pensión va a depender estrictamente

de cuánto se haya aportado durante la vida laboral y de la rentabilidad del fondo acumulado.

A la luz de la evidencia que se presentará en este trabajo, se prevé que dichas reformas estructurales, lejos de resolver el problema de un ingreso digno en la vejez para las mujeres trabajadoras y cotizantes, probablemente estén gestando serios conflictos de subsistencia para la población femenina una vez que ésta envejezca, pues las reformas implementadas a los sistemas de ahorro para el retiro basados en cuentas individuales no tomaron en cuenta las condiciones laborales propias de la población femenina. En otras palabras, el sistema no está considerando del todo factores como la longevidad, las interrupciones laborales y las brechas salariales que aún persisten.

Tomando en cuenta los argumentos previamente presentados, la relevancia de este trabajo de investigación se justifica porque:

- a) Se espera que la participación de las mujeres en el sector laboral continúe en aumento, dados los cambios económicos, sociales y culturales que determinan la participación de la mujer en la actividad económica.
- b) Las mujeres trabajadoras remuneradas tienen trayectorias que se caracterizan por interrupciones laborales o un menor número de horas dedicadas al trabajo fuera de casa, derivadas del rol social que tradicionalmente han desempeñado como cuidadoras y madres. Estas situaciones repercutirán en los montos acumulados en sus cuentas de ahorro para el retiro.
- c) Las condiciones económicas que han prevalecido en el país en las últimas décadas han generado un crecimiento de los hogares comandados por mujeres. Ello se traduce en que el ingreso femenino se convierte en pieza clave para la sobrevivencia del núcleo familiar. Más aún, en aquellas familias en las que prevalece la figura del varón como jefe del hogar y principal

proveedor, pudiera ocurrir que el salario femenino sea un importante complemento del ingreso familiar.

- d) Las mujeres tienen una esperanza de vida 5 años superior a la de los hombres, lo cual castiga el monto de su pensión al distribuirse entre más años y sufrir una notable disminución de su calidad de vida (Inmujeres-INEGI, 2014).

El objetivo general que persigue este trabajo es analizar, a través de un enfoque de género y por medio de una investigación documental, descriptiva y cuantitativa, la sostenibilidad de un esquema de pensiones basado en cuentas individuales, como un mecanismo de protección social que garantice un ingreso adecuado a la población trabajadora femenina en edad de retiro.

Para el alcance del objetivo general anteriormente enunciado, se plantearon los siguientes objetivos particulares:

- Describir las principales características de los Sistemas de Pensiones de beneficio definido y contribución definida para el caso de México.
- Comprender las causas que dieron origen y continuidad al proceso de feminización del mercado laboral en México.
- Elaborar y analizar el perfil de las mujeres trabajadoras remuneradas en México.
- Especificar y validar un modelo de cointegración que permita corroborar la sostenibilidad en el largo plazo del sistema de cuentas individuales para el retiro, bajo una perspectiva de género.

La investigación plantea las siguientes hipótesis de trabajo:

- 1) La inserción laboral femenina se ha caracterizado por condiciones de precarización en el empleo lo que dificulta el acceso y la permanencia como cotizantes de este sistema de cuentas individuales.

- 2) La sostenibilidad del sistema de pensiones depende fundamentalmente de adecuados niveles de ahorro por parte de los cotizantes. Este ahorro a su vez es una función del ingreso, de la calidad del empleo y de la capacidad de reproducción de dicho sistema, la cual está condicionada al nivel de la inversión productiva y el crecimiento económico.
- 3) La sostenibilidad del sistema de pensiones para la población trabajadora femenina es cuestionable debido a las condiciones laborales a las que las mujeres se enfrentan (brecha salarial, empleos poco productivos, interrupciones laborales, etc.) mismas que se traducen en bajos niveles contributivos, precarias carreras salariales y bajas de tasas de densidad de cotización.

La metodología de este trabajo se fundamentó en una investigación documental basada en el método deductivo, esto es, se partió de un marco teórico general sobre las características de los sistemas de pensiones de cuentas individuales, para ubicarlo dentro del contexto particular de las mujeres trabajadoras remuneradas. Asimismo, se desarrolló un trabajo de investigación descriptiva ya que la descripción e interpretación de datos estadísticos permitió el diseño de un perfil de la trabajadora remunerada mexicana. Por último, el trabajo también se sustentó en una investigación de carácter cuantitativo debido a que el análisis de diversos datos estadísticos secundarios, permitió la generación de un modelo econométrico que ayudó a validar las hipótesis de trabajo planteadas.

Este trabajo de investigación se estructuró en tres capítulos. En el primero de ellos, se explica el surgimiento y desarrollo de la Seguridad Social y el papel que el Estado desempeñó dentro del contexto del modelo del Estado de Bienestar. De igual manera se desarrolla un marco conceptual para analizar el nuevo sistema de pensiones en México y las modificaciones en los supuestos económicos, políticos, demográficos y sociales que le dieron soporte y que, en última instancia, explican las razones de la implementación de las reformas estructurales a los esquemas de protección social.

En el segundo capítulo se describe, primeramente, el proceso de feminización del sector laboral en México y se hace hincapié en el papel que el trabajo femenino ha desempeñado, particularmente en el sector industrial y de servicios. En una segunda parte, se ubica como unidad de análisis a la población ocupada femenina con el propósito de caracterizar los principales rasgos que componen el perfil de las mujeres trabajadoras mexicanas y así evaluar la manera en que los sistemas de pensiones por cuentas individuales podrán afectar la calidad de vida de la mujer en edad de retiro.

En el tercer capítulo se construye un modelo de cointegración que permitirá validar la sostenibilidad del sistema de pensiones de cuentas individuales para las mujeres trabajadoras y remuneradas en México. Por último, se elaboran un conjunto de conclusiones sobre la problemática de la inserción laboral femenina y sus posibles repercusiones en los montos acumulados en las cuentas de ahorro para el retiro. Asimismo, se plantean una serie de propuestas en materia de diseño de políticas económicas que permitan mejorar las remuneraciones y las condiciones de ingreso y permanencia de las mujeres dentro del sector laboral con la finalidad de garantizar un ingreso digno en la etapa de vejez.

CAPITULO 1. SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL EN MÉXICO

*"Los políticos tímidos e interesados se preocupan
Mucho más de la seguridad de sus puestos que
De la seguridad de su país."* MACAULAY, THOMAS

1.1 Antecedentes de la Seguridad Social

La Seguridad Social nace como respuesta a la lucha obrera para superar o mitigar, en términos generales, las condiciones adversas a las que está expuesto el trabajador como son: las enfermedades, los accidentes de trabajo, la pobreza, los bajos salarios, el desempleo y la necesidad de una vivienda, como forma de protección para su elemento más esencial que es la fuerza de trabajo. Este esquema de protección social ha evolucionado en cada país como resultado de su proceso histórico, político, económico y social, aunque su principal fin es siempre el mismo: la protección de la población contra todos los riesgos sociales¹ (Mendizábal, 2007, p.18). Como se verá en párrafos posteriores, el diseño y puesta en operación implicó, en cierta etapa histórica, la participación del Estado como el gran promotor y proveedor de la Seguridad Social. En esta sección se explica el surgimiento y desarrollo histórico de la Seguridad Social y el papel que el Estado ha jugado en torno a este tema.

1.1.1 Antecedentes de la Seguridad Social en un contexto internacional.

El concepto de Seguridad Social ha evolucionado con el tiempo, pues mientras que en las sociedades primitivas se buscaba la protección frente a las amenazas físicas, en sociedades modernas, el concepto hace referencia a una completa protección de sus aspectos físicos, económicos y sociales (Rueza, 2006, p.284). Por ello, hablar de Seguridad Social, obliga a citar un concepto que se caracterice por

¹ Los riesgos a los que está sujeto miembro de la sociedad se denominan riesgos sociales. Se trata de riesgos que amenazan a cualquier persona en los que la colectividad debe organizar su prevención y la reparación de sus secuelas negativas.

contener en su mayoría los elementos necesarios que construyan el significado. Este concepto se encuentra claramente definido en los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que define a la 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 no ser así ocasionarían la desaparición o una fuerte reducción de los ingresos por causa de enfermedad, maternidad, accidente de 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 (OIT, 1984).

La Seguridad Social como paradigma de protección social, tiene sus antecedentes directos en las acciones tomadas en Alemania a finales del siglo XIX, al ser el primer país en el mundo en adoptar un programa de Seguridad Social diseñado por el canciller Otto Von Bismarck. Las motivaciones de Bismarck fueron proteger y promover el bienestar de los trabajadores, a fin de eludir las demandas de los socialistas más radicales y de que la economía alemana siguiera funcionando de manera adecuada (Mendizábal, 2007, p.78). Se redactaron entonces, leyes reguladoras que dieron a los alemanes un completo Sistema de Seguridad Social. Entre dichas leyes destacaban, las del seguro de enfermedad de 1883; el seguro de accidentes, de 1884 y el seguro de invalidez y vejez de 1889. Dichas legislaciones sentaron las bases de la política social del Estado alemán (Mendizábal, 2007, p.78) y resultaron también las piedras angulares, de muchos esquemas de protección social, incluidos el mexicano.

Varios años más tarde, en 1935, el Presidente de Estados Unidos, Franklin D. Roosevelt, aplicó una política semejante a la de Bismarck para desarrollar un modelo de Seguridad Social, capaz de combinar la *seguridad económica* con el *seguro social*. Este modelo buscaba ofrecer una gran variedad de programas que garantizaran la seguridad de los hombres, mujeres y niños del país frente a ciertos

riesgos y vicisitudes de la vida. Los programas tenían como finalidad satisfacer las necesidades sociales de la nación a partir de (OIT, 2009, p.2):

- a. La obtención de seguros de desempleo.
- b. Asistencia para adultos mayores.
- c. Ayuda para niños dependientes.
- d. Subvenciones a los Estados federados para el apoyo de los sistemas existentes de pensiones de las madres y para servicios de protección y cuidado de niños sin techo, abandonados, dependientes y minusválidos.

Aunque estas propuestas de Roosevelt fueron aplicadas en tiempos diferentes a las de Bismarck, ambos fueron tachados de “socialistas” en su época por la introducción de estos programas. Lo concreto es que, finalmente cada uno a su manera, contribuyó para sentar las bases del seguro social e impulsó soluciones similares que le aportarían al mundo un elemento clave para la protección de los derechos vitales de la clase trabajadora (OIT, 2009).

Los sistemas de Seguridad Social empezaron entonces, un desarrollo de manera rápida en varias regiones. En 1941, el primer ministro de Reino Unido, Winston Churchill y el presidente Roosevelt de Estados Unidos firmaron la Carta del Atlántico en donde se comprometieron, entre otras cosas, a mejorar las normas laborales, el progreso económico y garantizar una Seguridad Social para todos. Un año más tarde, el economista y político británico William H. Beveridge, publicó un plan de acciones que permitió la creación de un sistema de Seguridad Social de carácter integral y universal (OIT, 2009, p.2).

En dicho plan, que trascendió a la historia con el nombre de Plan Beveridge, se proponía que la Seguridad Social debía ser entendida como un derecho solidario que obligara a la sociedad y al Estado a proporcionar un bienestar mínimo, haciendo hincapié en la responsabilidad del Estado de proveer a todos sus ciudadanos un mínimo de ingresos y servicios que les permitiera enfrentar los riesgos de la vida., sin importar su capacidad contributiva (Ordoñez, 2007, p.24). De esta manera, surge el sustento que dio origen a la conformación del *Welfare State*

o *Estado Benefactor Británico*². Entre las principales medidas que debían ponerse en práctica de acuerdo al Plan Beveridge destacaban (Robertson, 1992; citado en Ordoñez, 2007, p.24):

- a. La integración de un Sistema de Seguridad Social unitario con la capacidad de proteger a la sociedad contra enfermedades, desempleo, vejez, maternidad y viudez.
- b. La creación del Servicio Nacional de Salud para ofrecer atención médica gratuita con cobertura universal.
- c. La formación de un Sistema de Asistencia Nacional que ayudara a complementar los subsidios de la Seguridad Social cuando fueran insuficientes para lograr el mínimo de subsistencia deseado.
- d. La adopción del objetivo de pleno empleo como política de Estado.

Los beneficios del Plan Beveridge se extendieron y dieron paso a la construcción de la estructura de protección social de mayor amplitud conocida hasta ese entonces, pues logró desarrollarse hasta otros campos de la política social como la educación, vivienda y la atención especializada a niños (Ordoñez, 2007, p.24). De esta manera, el modelo inglés empezó una rápida expansión a otros países de Europa Occidental incorporando los compromisos de bienestar en su legislación e infiltrando su ideología incluso en regiones geográficas más alejadas, como América Latina.

1.1.2 La Seguridad Social en América Latina.

En el caso de los países de América Latina, los programas de Seguridad Social aparecieron hasta principios del siglo XX, primero con el desarrollo de seguros contra accidentes y posteriormente, como programas de pensiones. El estudio comparativo desarrollado por Mesa-Lago (2000) permite elaborar una clasificación de los países de América Latina en tres grupos, de acuerdo al criterio de antigüedad

²Para Juárez y Sánchez (2003), el concepto de Estado Benefactor se entiende como la provisión de medios públicos que garanticen un nivel de vida básico. Idealmente, el Estado Benefactor intenta aliviar la pobreza, reducir la desigualdad y lograr una mayor solidaridad e integración social.

de los Sistemas de Seguridad Social: los pioneros, los medianos y los tardíos (Mesa-Lago, 2000, pp. 19-21).

- Los países pioneros. Este grupo de países empezó tempranamente – hacia los años 20 del siglo pasado – la adopción de medidas de protección social para su población. Entre los países que conforman este primer grupo se encuentra: Uruguay, Argentina, Chile, Brasil y Cuba ya que fueron los primeros en introducir sus Sistemas de Seguridad Social (especialmente de pensiones) y contar, además, con todos los seguros sociales (enfermedad-maternidad, riesgos ocupacionales, y desempleo); así como asignaciones familiares y de asistencia social. Estas naciones se caracterizaron por cubrir a la población en su inmensa mayoría y por destinar un porcentaje mayor del PIB al gasto de la Seguridad Social.
- Los países intermedios. Inician sus acciones en los años 40, bajo la influencia causada por la difusión del Plan Beveridge. Este grupo intermedio está compuesto por Costa Rica, Panamá, México, Perú, Colombia, Ecuador y Venezuela. A diferencia del grupo anterior, en el cual el desarrollo de la protección social tuvo como común denominador un proyecto de industrialización y la satisfacción de las demandas de los trabajadores urbanos; los países intermedios agrupados en este segundo grupo carecen de una identidad común, sin embargo, lograron una cobertura y desarrollo medio de sus sistemas.
- Los países tardíos: Son los países que entre finales de los años 50 e inicios de los 60 empezaron el desarrollo de sus Sistemas de Seguridad Social. Entre ellos están los países centroamericanos menos desarrollados, como Guatemala, El Salvador, Nicaragua, Honduras, Haití y República Dominicana. Estas naciones fueron las últimas en establecer sus sistemas y sólo cubrieron a una minoría de su población; sus cotizaciones salariales son las más bajas y el porcentaje del gasto que va a pensiones es el más pequeño.

Las características principales de la Seguridad Social y su grado de desarrollo en América Latina, se presentan en el Cuadro 1.1. Este cuadro muestra la importante heterogeneidad regional que existe en América Latina producto del nivel de desarrollo de sus Sistemas de Seguridad Social.

Cuadro 1.1 Comparación de Características de la Seguridad Social de América Latina: 1989-1998

Países	Año de creación del 1 ^{er} programa	Otros riesgos cubiertos				Cobertura Poblacional (%)		Esperanza de vida al nacer (años)	Gasto total como % del PIB
	IVS	EM	RO	D	AF	TOTAL	PEA		
		1997				1989-98		1993	1989-95
Argentina	1930	x	x	x	x	80	82	72	16
Bolivia	1956	x	x			21	13	60	2
Colombia	1945	x	x			16	35	69	2
Costa Rica	1943	x	x			86	60	76	10
Cuba	1920	x	x	x		100	93	75	17
Chile	1924	x	x	x	x	93	80	74	12
El Salvador	1953	x	x			16	26	67	2
México	1941	x	x			58	44	71	3
Perú	1936	x	x			24	32	66	2
Uruguay	1919	x	x	x	x	88	80	73	15

Fuente: Elaboración propia con información obtenida de Carmelo Mesa-Lago (2000) en "Desarrollo Social, Reforma del Estado y Seguridad Social, al umbral del siglo XXI.

Código: IVS= Invalidez, Vejez y Sobrevivientes; EM= Enfermedad- Maternidad; RO=Riesgos Ocupacionales; D=Desempleo; AF=Asignaciones Familiares.

De acuerdo con la información presentada en el cuadro anterior se puede observar que existe una relación importante entre la antigüedad de los sistemas de seguridad social y algunos indicadores de la calidad de vida de la población. Por ejemplo, Cuba como país pionero en la adopción de esquemas de seguridad social, tiene una amplia cobertura, una alta esperanza de vida y un importante nivel del gasto total del PIB destinado a la Seguridad Social. En el otro extremo se observa que los

países tardíos como Perú, El Salvador y Bolivia presentan una esperanza de vida inferior y el porcentaje del gasto de la Seguridad Social sobre el PIB es el más bajo, pues destinan apenas un 2% de su PIB a estos sistemas de Protección Social, limitando la cobertura sólo a ciertos riesgos ocupacionales, enfermedad y maternidad.

Es de destacar que si bien todos los países de la región lograron avances en sus esquemas de Protección Social, persisten aún diferencias notables entre ellos en materia de cobertura, organización institucional y financiamiento, lo cual aunado a un severo avance en la informalidad de sus mercados laborales, impide alcanzar el objetivo de cobertura universal (Cetrangolo, 2009, p.9).

1.1.3 La Seguridad Social en México

El actual Sistema de Seguridad Social en México, tiene sus bases y origen en el artículo 123 y su fracción XIX de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en el cual se encuentran las garantías de los trabajadores en temas económicos, políticos y sociales. Dicho artículo establece que:

“Se considera de utilidad pública la expedición de la Ley del Seguro Social que comprenderá seguros de invalidez, de vida, retiro, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, y otras con fines análogos.”

Como resultado de este marco legal, el 19 de enero de 1943, se publicó en el Diario Oficial de la Federación, la Ley del Seguro Social (LSS), con la finalidad de garantizar el derecho humano a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales, necesarios para el bienestar individual y colectivo de los trabajadores (Díaz, 2000, p.55). El diseño de este marco normativo dejó de manifiesto, dentro del tema de la Seguridad Social, la existencia de las pensiones junto con los servicios de salud y protección, como elementos que permitirían mejorar las condiciones de vida de los trabajadores y sus familias.

Es así que el 19 de enero de 1943 nace el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), convirtiéndose en la institución más importante en materia de salud y de Seguridad Social. Su labor fundamental se diseñó para asegurar, proteger y brindar beneficios a los trabajadores del sector privado referentes a accidentes de trabajo, enfermedades profesionales; enfermedades no profesionales y maternidad; invalidez, vejez y muerte, así como cesantía involuntaria en edad avanzada. Estos seguros eran financiados mediante una composición tripartita para su gobierno, integrado de manera igualitaria por representantes de los trabajadores, de los patrones y del Gobierno Federal, logrando con ello atender a una población beneficiada de aproximadamente 59, 511,963 mexicanos (Ver Cuadro 1.2).

Cuadro 1.2. Población derechohabiente del Instituto Mexicano del Seguro Social (2013)

Población (millones)	2013
Derechohabientes totales	59,511,963
Asegurados totales	23,543,692
Pensionados	3,423,560
Familiares beneficiarios de asegurados y pensionados	29,746,903

Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS, 2013)

En un principio, el Seguro Social protegía sólo al trabajador asegurado. A partir de 1949, y como un signo de avance de los esquemas de protección social, los beneficios se extendieron a los familiares más directos del trabajador, esto es, cónyuge e hijos. Hasta 1959, el Seguro Social atendía la cobertura de los trabajadores formales de empresas privadas, paraestatales, y de la administración pública. En ese año, se da una modificación en las reformas a la LSS, en la cual se le retiraba al IMSS la facultad de organizar el seguro social para los trabajadores al servicio del Estado. De este modo, aparece el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE). A partir de entonces, este instituto ofrecería asistencia en casos de invalidez, vejez, riesgos de trabajo y la

muerte, a los trabajadores del gobierno federal; mientras que el IMSS ofrecería sus servicios a los trabajadores en el sector privado (ISSTE, 2013).

A partir de su fundación, el ISSTE se ha convertido en otra de las instituciones que agrupa un importante número de derechohabientes (véase Cuadro 1.3), el cual conforma un sistema de seguro social que se compone del Estado – el cual paralelamente también es patrón – y de los trabajadores al servicio de la administración pública.

Cuadro 1.3 Población derechohabiente del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE) (2013)

Población (millones)	2013
Derecho habientes totales	12, 630, 569
Jubilados	577,000
Pensionados	355,000
Familiares beneficiarios de asegurados y pensionados	8,961,601

Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos del Anuario Estadístico del ISSSTE, 2013. Capítulo 1.

Estadísticas de la Población

Posteriormente, otros seguros, servicios e instituciones se integraron gradualmente a la Seguridad Social en México. Fue el caso de algunas empresas paraestatales u organismos gubernamentales que instauraron un régimen especial de plan de pensiones y de retiro. Tal es el caso de la Marina Armada y la Fuerza Aérea que cuentan con su propio sistema, el Instituto de Seguridad Social de las Fuerzas Armadas Mexicanas (ISSFAM) mismo que se fundó en 1975 para complementar con prestaciones clínicas, asistenciales y culturales, las pensiones por jubilación que ya tenían los miembros de las fuerzas armadas. Por otro lado, a la lista de instituciones que integraron el Sistema de Seguridad Social Mexicano se sumaron Petróleos Mexicanos y Banco de México que cuentan también con su propio régimen de pensiones y retiro.

Más recientemente, en el 2003 se estableció el Seguro Popular para incrementar la cobertura de los servicios de salud a la población abierta y complementar los esquemas de Seguridad Social (Albo et al. 2007, p. 41). Conviene destacar, sin embargo, que la cobertura de este sistema se enfoca más a la provisión de servicios de salud en nivel primario, más que a la generación de un régimen de un esquema de pensiones.

En razón de lo anterior, se aprecia que en México no se cuenta con un sistema nacional de pensiones, sino con varios subsistemas institucionales generalmente descoordinados. En otras palabras, los beneficios de la Seguridad Social y en particular los planes de pensiones, cuentan con una estructura muy heterogénea y una oferta pública de pensiones distribuida en instituciones federales, estatales, empresas paraestatales y otros organismos públicos que brindan esquemas de protección provisional como parte de sus contratos laborales (Albo et al., 2007, p.41), tal como se muestra en el Cuadro 1.4.

Cuadro 1.4. Beneficios de Seguridad Social por Institución

ISSSTE	IMSS
<ul style="list-style-type: none"> • Servicios médicos • Seguro de riesgos de trabajo y enfermedades profesionales • Seguro de Invalidez y por causa de muerte • Seguro de Jubilación, por retiro por edad y tiempo de servicios • Seguro de maternidad • Seguro de cesantía en edad avanzada • Préstamos hipotecarios • Préstamos a corto plazo • Créditos para la adquisición en propiedad de casas o terrenos y construcción de moradas destinadas a la habitación familiar del trabajador • Guarderías • Prestaciones sociales • Venta y arrendamiento de casas habitación • Ahorro para el retiro 	<ul style="list-style-type: none"> • Servicios médicos • Seguro de enfermedad y maternidad • Riesgos de trabajo • Seguro de Invalidez y vida • Retiro por tiempo de servicios y cesantía en edad avanzada (trabajadores del Instituto) • Préstamos para vivienda • Guarderías • Prestaciones sociales • Ahorro para el retiro • Gastos de funeral
PEMEX	ISSFAM
<ul style="list-style-type: none"> • Servicio médico integral • Riesgos de trabajo • Indemnizaciones • Seguro de vida • Jubilaciones • Préstamos para vivienda • Prestamos administrativos • Gastos funerarios del trabajador y derechohabientes • Becas para hijos de trabajadores • Aportaciones al SAR 	<ul style="list-style-type: none"> • Servicio médico integral • Pensión vitalicia por retiro • Pensiones vitalicias a familiares de militares • Seguro de retiro • Seguro de vida militar • Compensación Económica Única • Gastos funerarios del asegurado y familiares • Fondo de trabajo • Fondo de Ahorro • Préstamos hipotecarios • Ayuda a militares retirados • Becas a hijos • Prestaciones sociales • Venta y arrendamiento de casas habitación

Fuente: Elaboración Propia en base a la información proporcionada en el portal electrónico de cada Institución.

1.2 Los Sistemas De Pensiones En México

Los sistemas de pensiones ocupan un papel predominante dentro de los esquemas de seguridad social. Sus funciones originales fueron fundamentalmente de tipo social, debido a que al envejecer, las posibilidades de obtener ingresos laborales se reducen. De esta manera, dichos esquemas aparecieron con el objetivo de proveer los ingresos suficientes en la vejez y así evitar la pobreza entre los adultos mayores.

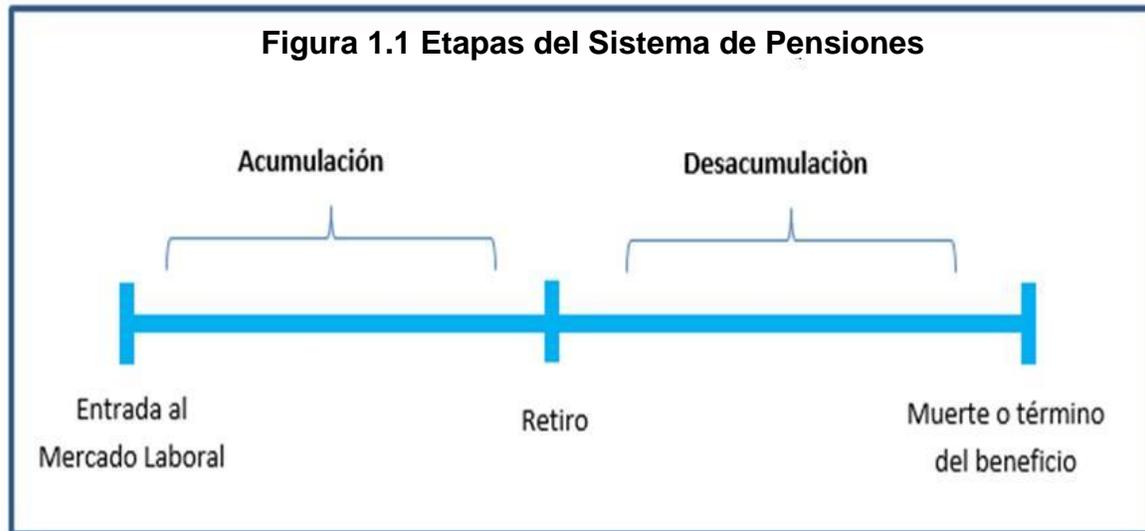
Hasta hace un par de décadas, los programas de pensiones, eran ofrecidos y administrados por el Estado. Sin embargo, a mediados de la década de los noventa, la liberalización económica, los cambios ocurridos en el sistema financiero mexicano y la necesidad del modelo económico predominante, por trabajar con finanzas públicas sanas, derivaron en importantes cambios al Sistema de Pensiones (Mendizábal, 2007, p.279).

Con la finalidad de entender la importancia de dichos cambios dentro de la provisión de pensiones a la población, en los párrafos siguientes se describe el funcionamiento de los esquemas de pensiones, su clasificación en sistemas de beneficio y contribución definida, así como de esquemas múltiples. Se detallan también la importancia de los sistemas de pensiones con múltiples pilares.

1.2.1 Características de los Sistemas de Pensiones

En el diseño de cualquier Sistema de Pensiones se consideran dos etapas para el trabajador: una primera etapa denominada “etapa de acumulación” y una segunda llamada “etapa de desacumulación” (Solís, 2001, pp.191-192), mismas que se representan en la Figura 1.1. En la primera etapa, el trabajador se encuentra dentro de su vida laboral activa, durante este primer periodo, el trabajador, el empleador (patrón) y el gobierno realizan contribuciones al sistema, generalmente de acuerdo a un porcentaje del salario de cotización.

Durante la etapa de desacumulación, el trabajador se retira del mercado de trabajo y empieza con la recepción de los beneficios monetarios, una vez que cumpla con ciertos requisitos de elegibilidad referentes a la edad, tiempo de cotización, etc.



Fuente: Elaboración propia con información obtenida de Solís (2001) "Los sistemas de pensiones en México: la agenda pendiente" en Una agenda para las finanzas públicas en México".

Como previamente se mencionó, el objetivo básico de cualquier Sistema de Pensiones; es el de proveer un ingreso a las personas durante la etapa de su retiro laboral. En este contexto se desprende que los regímenes de pensiones son sistemas complejos de protección y organización social (especialmente en la estructura laboral), que están sujetos a cambios fiscales y demográficos. Es por ello que en los últimos años se han buscado esquemas que no solamente provean de ingresos suficientes para vivir en la vejez, sino que también sean financiera y fiscalmente sostenibles. En otras palabras se pretende que los sistemas de pensiones también cumplan con funciones económicas relevantes, entre las que destacan (Bertranou, 2005; Murillo y Venegas, 2011, p.212):

- 1) Su contribución financiera a la solvencia de las finanzas públicas.
- 2) Su efecto en el ahorro financiero para ayudar al desarrollo del mercado de capitales y

- 3) Su impacto en el mercado laboral con el fin de ser de bajo costo y así mejorar la competitividad de la mano de obra

La sección siguiente se destina a explicar los diversos criterios que se utilizan para clasificar los planes de pensiones y así explicar las principales motivaciones que han llevado a los países (principalmente de economías emergentes), a buscar Sistemas de Pensiones sostenibles.

1.2.2 Clasificación de los Sistemas de Pensiones

Los Sistemas de Pensiones pueden clasificarse de acuerdo a diversos criterios, los más utilizados son: a) conforme al patrocinador o administrador del plan y b) de acuerdo al tipo de beneficio (Solís, 2001, p.192).

Los planes conforme al patrocinador, a su vez, pueden clasificarse en planes públicos o privados.

- i. *Los planes públicos:* Son aquellos que son ofrecidos por empresas públicas, por instituciones de Seguridad Social o Asistencial a nivel federal o local.
- ii. *Los planes privados:* Se caracterizan porque pueden ser provistos por parte de las empresas a sus trabajadores o bien, pueden ser adquiridos de manera voluntaria por cada trabajador, mediante algún intermediario financiero que generalmente es una aseguradora.

En México la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro (LSAR) define un plan de pensiones como parte de una prestación laboral a favor de los trabajadores. De acuerdo al criterio del tipo de beneficio, Solís (2001) menciona que los planes de pensiones pueden clasificarse en tres tipos:

1. Sistemas de Beneficio Definido (BD),
2. Sistemas de Contribución Definida (CD)
3. Sistemas Mixtos.

En la siguiente sección se describen las principales características de dichos sistemas.

1.2.2.1 Sistema de Beneficio Definido

Los Sistemas de Beneficio Definido –conocidos también como Sistemas de Reparto Solidario – establecen que el financiamiento de las pensiones se efectúa con los aportes que realizan los trabajadores activos y el Estado. Bajo este esquema, las aportaciones de los trabajadores son canalizadas a un fondo común intersolidario, mismo que se utiliza para pagar las pensiones a los actuales jubilados del plan. De esta manera, llegado el momento de retiro, los trabajadores tienen derecho a una pensión con un monto específico que es definido al inicio del plan y se establece generalmente en función del salario, la edad del trabajador y del tiempo que haya contribuido al sistema. Bajo este esquema, el patrocinador se compromete a garantizar el pago de la pensión hasta la muerte del trabajador o sus beneficiarios³ durante un tiempo estipulado.

Los problemas a los que se enfrenta este sistema, están relacionados con la generación de empleos formales, por lo que si las perspectivas del empleo son negativas, se podría perjudicar la distribución intergeneracional del ingreso. Además, el sistema es altamente sensible a los cambios demográficos que puedan darse en el futuro y sus posibles efectos en sus obligaciones con el fin de que se tengan finanzas públicas sanas en el largo plazo (ISSFA, 2014, p.19).

Un ejemplo de este esquema lo constituye el sistema de pensiones del IMSS otorgadas bajo la legislación de 1973. En ella se contempla el pago de una pensión con base en beneficio definido, la cual se fondea con una recaudación tripartita (trabajador, empleador y gobierno) que se destina para el pago de las pensiones vigentes (Fuentes, 2014, p.10). El monto de la pensión se realiza en base a las semanas cotizadas, la edad del asegurado y el promedio del salario obtenido en los últimos 5 años. Hasta 1997, la ley del IMSS contemplaba como requisitos para jubilarse que una persona debía haber cotizado como mínimo 500 semanas (10

³Según lo que señala la ley del IMSS, los beneficiarios como primeras figuras para recibir una pensión (por viudez y orfandad) son el cónyuge o concubina(o) y los hijos, siempre y cuando éstos sean menores de 16 años. Sin embargo si tienen más de esa edad y hasta 25 años, tendrán pensión si demuestran que siguen estudiando dentro de alguna escuela que se encuentre en el Sistema Educativo Nacional.

años aproximadamente) y haber cumplido 60 años para jubilarse por cesantía en edad avanzada o 65 años para jubilarse por vejez. De acuerdo con estos dos rubros el porcentaje de su pensión, se determinaba de la siguiente manera (IMSS, 2012):

- 1) Si el trabajador decidía jubilarse por *Cesantía en edad avanzada* los porcentajes que determinan el monto de la pensión conforme a la edad del trabajador son los siguientes:

Edad	Monto de la pensión* (%)
60	75%
61	80%
62	85%
63	90%
64	95%

*Porcentaje del salario promedio de los citados últimos cinco años anteriores a la fecha de jubilación.

Fuente: Elaboración propia con información obtenida del IMSS.

- 2) Por otro lado, si el trabajador decidía jubilarse por *Vejez* (65 años), el monto de su pensión correspondía al 100% del salario promedio de los últimos 5 años anteriores a la fecha de jubilación.

A este tipo de pensiones aplicadas por el IMSS bajo la legislación de 1973, se le conoce como esquemas de reparto solidario o de beneficio definido (*pay-as-you-go*), pues las contribuciones de los trabajadores afiliados activos ayudan a financiar las pensiones de los trabajadores en retiro. Como ya se ha indicado previamente, a mediados de la década de los noventa, se establecieron reformas estructurales a los sistemas de reparto solidario.

1.2.2.2 Sistema de Contribución Definida

Los planes de Contribución Definida– conocidos también como Sistemas de Capitalización Individual – tienen como principal característica que sus contribuyentes realizan aportaciones periódicas a una cuenta individual. A estas aportaciones se le suman los rendimientos obtenidos durante el ciclo de vida del

fondo, se le restan las comisiones cobradas por las sociedades financieras administradoras, y su resultante será el fondo al cual trabajador tendrá derecho el día de su retiro⁴. El sistema se caracteriza por tener una contribución definida, debido a que el monto de la pensión dependerá estrictamente de cuánto se haya aportado durante la vida laboral y de la rentabilidad del fondo acumulado. En otras palabras, los beneficios estarán en función de los recursos acumulados de manera individual, y al momento del retiro, el trabajador recibirá el saldo acumulado del cual puede disponer bajo cuatro modalidades (Parrao, 2002 y Alvarado, 2013):

- 1) Retiro único del saldo acumulado
- 2) Retiro programado
- 3) Una renta vitalicia
- 4) Combinación de renta vitalicia y retiro programado

Por su parte, estos sistemas incluyen una garantía proporcionada por el Estado a través de una pensión mínima, para aquellos trabajadores que durante su vida laboral no acumulen el saldo suficiente para tener una pensión garantizada. Uno de los principales problemas que afecta a estos sistemas está relacionado con la limitada capacidad de ahorro que tienen los individuos para aportar a su cuenta individual, debido a los bajos salarios promedio que perciben los trabajadores, quedando así fuera de las aportaciones mínimas que marca la ley.

Estos sistemas además son susceptibles a la estabilidad macroeconómica y a la diversificación de riesgos, de forma que en períodos de recesión económica se reduce el rendimiento de las cuentas (minusvalía) y puede ocasionar menores pensiones a una determinada generación. Además, estos esquemas se asocian con los altos costos de administración, debido a la posibilidad de cambios de una administradora a otra y a la regulación asociada tanto a las administradoras de los fondos como a los mercados de rentas vitalicias (CESOP, 2004, p.12).

⁴Cabe mencionar que algunos planes permiten que los trabajadores realicen aportaciones adicionales o bien retiros parciales durante la etapa de acumulación.

En México, a partir de la ley aprobada en 1997, se implementó el nuevo Sistema de Pensiones que abandonó el principio de solidaridad inter-generacional, para dar paso al nuevo modelo de ahorro individualizado, bajo el auspicio de las Administradoras de Fondos para el Retiro (AFORES), cuyos recursos captados se invierten en las Sociedades de Inversión Especializadas en Fondos para el Retiro (SIEFORES).

En las AFORES, cada uno de los trabajadores tiene una cuenta individual que es personal y única. En dicha cuenta, se acumulan a lo largo de su vida laboral, los recursos – cuotas y aportaciones – que realiza periódicamente el patrón, el gobierno y el propio trabajador. Cada cuenta de ahorro para el retiro, a su vez, se divide en cuatro subcuentas que se describen a continuación (PROFECO, 2013):

1. Retiro, Vejez y Cesantía. Dentro de esta subcuenta se concentrarán los recursos recaudados correspondientes al seguro de cesantía en edad avanzada, vejez y retiro. Las aportaciones obrero-patronales serán las siguientes: el patrón bimestralmente aporta 2% del salario base de cotización para el retiro y 3.15% del salario base de cotización por cesantía en edad avanzada y vejez. El gobierno federal, dará una aportación del 0.225% del salario base de cotización por cesantía, edad avanzada y vejez de manera bimestral bajo el concepto de Cuota Social y una cantidad equivalente al 5.5% del salario mínimo general. A su vez, el trabajador aportará bimestralmente el 1.125% sobre el salario base de cotización. En total, el saldo de la subcuenta representa un porcentaje de entre el 8% y el 8.5% del salario del trabajador.
2. Aportaciones voluntarias. Está subcuenta está constituida por el ahorro voluntario que cada trabajador puede hacer durante su vida laboral. Entre los beneficios de hacer aportaciones voluntarias, se encuentra lograr mayores rendimientos, beneficios fiscales y la posibilidad de retirar los recursos en el momento que se requiera.

3. Vivienda. En esta subcuenta únicamente el patrón realiza aportaciones de manera bimestral equivalentes al 5% del salario base de cotización del trabajador. Los recursos se destinan al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT) a través del Fondo Nacional de la Vivienda. El saldo de esta subcuenta puede ser utilizado para solicitar un crédito para la vivienda a través del INFONAVIT o para elevar el monto de la pensión una vez que se jubile el trabajador.
4. Aportaciones adicionales o complementarias. Su objetivo es incrementar el monto de la pensión, estas aportaciones las puede realizar cada trabajador o el patrón en cualquier momento, y se podrá disponer de ellas al momento del retiro.

Los recursos acumulados en las cuentas individuales son propiedad de los trabajadores, además de no ser embargables y de no poder otorgarse como garantías. La excepción, sin embargo, la constituyen los recursos acumulados en la subcuenta de aportaciones voluntarias (Mendizábal, 2007, p. 287).

De esta manera, quienes comenzaron a cotizar desde el primero de julio de 1997, no tienen la posibilidad de evitar la afiliación a alguna de estas empresas (AFORES), dado que la transformación al nuevo sistema fue total, esto es, que no existe la opción de cotizar al sistema de reparto vigente hasta antes de la aplicada ley de 1997⁵. En otras palabras, ahora los trabajadores obtendrán una pensión por medio de lo que tengan ahorrado en su cuenta individual, generando su propio fondo de reserva. Para ello, será preciso que el trabajador cumpla con las 1250 semanas de cotización en el IMSS que se requieren bajo esta nueva legislación. Al cumplir con este requisito, el trabajador tendrá derecho a elegir entre tres opciones⁶ (IMSS, 2012):

⁵ Sin embargo aquéllos que ya se encontraban cotizando antes del primero de julio de 1997, pueden optar por acogerse a los beneficios de la ley de 1973 o de 1997.

⁶En cualquiera de las dos opciones que el trabajador elija para su retiro, se descuenta previamente a su fondo acumulado el Seguro de Supervivencia que sirve para otorgar una pensión a los beneficiarios del trabajador en caso de fallecimiento.

- a) *Renta Vitalicia*. Es el contrato pactado entre una aseguradora y el solicitante, en el cual la aseguradora, a cambio de recibir los recursos acumulados en la cuenta individual, se compromete a pagar periódicamente una pensión durante la vida del retirado.
- b) *Retiro Programado*. En esta modalidad, los fondos no se transfieren a una aseguradora y siguen en propiedad del trabajador, bajo la administración de una AFORE. Para el cálculo de la pensión mediante la modalidad del retiro programado, se fracciona el monto total de los recursos de la cuenta individual, considerando la esperanza de vida de los pensionados y los rendimientos previsibles del saldo.
- c) *Pensión Mínima Garantizada*. Se otorga cuando el trabajador tiene derecho a una pensión, pero no cuenta con los recursos suficientes en su AFORE para contratar un retiro programado o una renta vitalicia. En este caso el IMSS otorgará una pensión mínima garantizada proporcional a un salario mínimo mensual vigente del Distrito Federal.

1.2.2.3 *Sistemas Mixtos*

Los Sistemas Mixtos consisten en una combinación de los Sistemas de Beneficio y Contribución Definida, en los cuales la pensión generalmente se establece mediante un esquema de capitalización, pero con una garantía de una pensión mínima, equivalente a la que se proporcionaría en un sistema de reparto solidario. De acuerdo a la Nueva Ley del Seguro Social, en México se ha establecido una Pensión Garantizada de un salario mínimo del D.F, en caso de que las contribuciones no sean suficientes para acumular el saldo necesario para tener acceso a una renta vitalicia o retiro programado.

Como se observa, cada uno de estos sistemas presenta problemas estructurales relacionados con su propio diseño. En México, la mayoría de las instituciones que conforman la Seguridad Social todavía operan planes de pensiones bajo el

esquema de reparto solidario. El cambio del régimen de pensiones hacia uno de cuentas individuales se ha sustentado en razones de sostenibilidad fiscal, cambios demográficos y necesidad de alentar el ahorro interno (Fuentes, 2014, p.11). De esta manera, en referencia a lo anterior, el Banco Mundial ha propuesto un esquema de pensiones basado en múltiples pilares con diferentes grados de compromiso del sector público, con el objetivo de enfrentar más efectivamente los riesgos económicos, políticos y demográficos (Albo et al., 2007, p. 38).

1.2.3 El Sistema de Pensiones Multipilar

De acuerdo con el Banco Mundial, la mayoría de los Sistemas de Pensiones en el mundo no han podido cumplir a plenitud con sus principales objetivos sociales, dado que han creado significativas distorsiones en la operación de las economías de mercado e incluso han resultado financieramente insostenibles, frente al envejecimiento de la población (Banco Mundial, 2005). Es por ello, que el organismo internacional propuso abandonar el diseño de un Sistema de Pensiones basado en un único pilar y difundir los esquemas de pensiones *multipilares* como una alternativa de reforma que fuera más allá de la simple transformación de los regímenes de reparto solidario a esquemas de capitalización individual. Se piensa que el uso de pilares múltiples que sustenten los esquemas de pensiones permitirá reducir la pobreza, suavizar el consumo durante el ciclo de la vida y afrontar de manera más efectiva los riesgos económicos, políticos y demográficos a los que están expuestos los países (Albo et al., 2007; Banco Mundial, 2005)

Este sistema multipilar, propuesto por el Banco Mundial en 1994, está constituido por tres pilares básicos que se complementan entre sí (Banco Mundial, 2005):

- a. Un primer pilar manejado por el Estado, de carácter obligatorio, de beneficio definido y financiado por reparto. Este pilar ofrecería la posibilidad de pagar beneficios a la gente que llega a la ancianidad poco después de haberse introducido al plan, de redistribuir el ingreso a favor de los pobres y de coadsegurar contra los periodos de recesión y contra las deficiencias del

mercado privado. Al tener un objetivo limitado y claro, este pilar se reduciría a la tasa del impuesto necesario para cubrirlo, por lo tanto, se desmotivaría la evasión, así como la presión a favor del gasto excesivo y de las transferencias nocivas dentro de una misma generación y entre generaciones.

- b. El segundo pilar estaría administrado por el sector privado, sería obligatorio y de contribución definida. El punto importante es que este pilar debería estar totalmente financiado, y ser administrado por el sector privado, pero su funcionamiento en materia de composición de carteras y cobro de comisiones, debería estar reglamentado por el gobierno.
- c. Un tercer pilar estaría representado por el ahorro previsional voluntario que tendría múltiples instrumentos de ahorro y beneficios complementarios, principalmente de carácter fiscal, con el objetivo de aumentar el monto de la pensión o anticipar la edad de retiro.

Más recientemente este organismo internacional, ha señalado la conveniencia de incluir dos pilares adicionales al esquema de protección social antes expuesto:

- d. Un pilar básico cero no contributivo que se concentraría en forma explícita en la prevención y reducción de la pobreza, por medio de una pensión básica, proveniente del financiamiento público que permita otorgar un nivel mínimo de protección.
- e. Un cuarto pilar no financiero que involucraría el apoyo familiar, el acceso a la salud y la vivienda de las personas ancianas.

Una importante ventaja de este esquema multipilar es que su diseño permite aumentar la capacidad de los sistemas de pensiones, y así atender a sus múltiples objetivos de protección, ahorro y redistribución del ingreso.

Algunos autores consideran que este esquema multipilar sirvió como referencia para la reforma de los sistemas de pensiones en México (Albo et al., 2007, p. 39). Se argumenta que la reforma al Sistema de Pensiones mexicano es un esquema

multipilar debido a que cuenta con un pilar basado en un esquema de contribución definida en el que las cuentas son administradas exclusivamente por AFORES y la inversión de los recursos se efectúa a través de Sociedades de Inversión Especializadas en Fondos para el Retiro (SIEFORES). Además, considera las aportaciones voluntarias que el trabajador puede realizar para aumentar su fondo de ahorro para el retiro (Gómez y Hernández, 2009, p. 140).

1.3 Reforma al Sistema de Pensiones en México

Como ya se ha indicado en secciones previas, hasta hace un par de décadas, la Seguridad Social y por ende el Sistema de Pensiones eran ofrecidos y administrados por el Estado. El sistema establecido en la Ley de 1973 contemplaba el pago de la pensión con base en beneficio definido, y la recaudación tripartita (trabajador, empleador y gobierno) de los trabajadores activos para financiar el pago de pensiones de la población en retiro (Fuentes, 2014, p.11)

Durante la década de los noventa, México inició un cambio estructural en los institutos de seguridad social más representativos del país, que por su historia y cobertura han sido el IMSS y el ISSSTE, fundados en 1943 y 1959 respectivamente (Ramírez, 2006, p.49). En mayo de 1992, con la creación del Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR) se da el inicio a las primeras acciones del nuevo sistema de pensiones de capitalización individual y contribución definida administradas por el sector privado. La creación del SAR fue sólo el preámbulo de una reforma más profunda en el sistema de pensiones gestada en 1997, fecha en la cual se modificó la ley del IMSS, y que culminó con los cambios a la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado en marzo de 2007. Todas estas reformas tenían como finalidad sustituir un sistema de pensiones basado en el beneficio definido, la solidaridad intergeneracional y la administración pública, por un sistema de contribución definida de cuenta individual y administración privada (Ramírez, 2006, p.41). Las siguientes secciones dan cuenta de estos procesos.

1.3.1 Reforma en el Sistema de Pensiones del IMSS

A partir del 1º de julio de 1997, los trabajadores que cotizaban en el IMSS comenzaron a registrarse bajo el esquema de cuentas individuales con contribución definida y capitalización individual. Con esta nueva reforma, las funciones de operación y administración fueron divididas: el ramo de invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte (IVCM), se dividía en seguro de invalidez y vida (IV) – cuyos recursos seguirían manejados por el IMSS – y los recursos para el seguro de retiro de cesantía en edad avanzada y vejez (RCV) se trasladarían a las AFORES pertenecientes al sector privado y serían invertidos, a su vez, en las SIEFORES correspondientes (García y Pacheco, 2004, p.40).

Otra modificación significativa que tuvo lugar bajo el marco de estas reformas, fue el incremento en el periodo de las semanas de cotización que se requieren para poder adquirir una pensión. Bajo el nuevo esquema, ésta será otorgada al derechohabiente una vez que cumpla 65 años de edad, o en caso de cesantía, a los 60 años, siempre y cuando se coticen las 1250 semanas establecidas en esta nueva ley, a diferencia de las 500 semanas que marcaba la ley de 1973.

A manera de resumen se puede decir que bajo la nueva ley de 1997, la adquisición de la pensión se conseguirá una vez que se cumplan los requisitos necesarios de obtención. Sin embargo, cabe aclarar que bajo este nuevo régimen la pensión no será proporcionada ya por el estado, sino financiada por medio de los fondos en las cuentas individuales y sólo aquellos trabajadores que no alcancen todos los requisitos necesarios para obtener una pensión por cuenta propia, tendrán una garantía de pensión por parte del gobierno federal.

1.3.2 Reforma en el Sistema de Pensiones al ISSSTE

Mientras los afiliados al IMSS se encontraban ante un cambio en sus sistemas de pensiones, los trabajadores del sector público continuaban bajo el sistema de beneficio definido. Fue hasta el 31 de marzo del 2007 que se llevó a cabo la reforma

pensionaria en el ISSSTE, misma que estaría conformada de manera similar a la de los trabajadores afiliados al IMSS, a través del cambio de su sistema de beneficios definidos a contribuciones definidas.

No obstante, aquellos trabajadores que al momento de la reforma cotizaban en el Fondo de Pensiones del ISSSTE tendrían derecho a elegir entre el nuevo esquema de pensiones de contribución definida, o bien permanecer en el esquema de beneficio definido que tendría modificaciones graduales. Sin embargo, los afiliados en transición que decidieran pasar al nuevo esquema de contribución definida recibirían un bono de pensión que sería acreditado en las cuentas individuales de los afiliados.

Con este esquema se creó, además, el Fondo Nacional de Pensiones de los Trabajadores al Servicio del Estado, denominado Pensión-ISSSTE, que fungiría como una AFORE y que al igual que ellas, se encargaría de administrar las cuentas de ahorro para el retiro de los trabajadores al servicio del Estado, y aplicaría el cobro de comisiones correspondientes por la administración de las cuentas y fondos de los afiliados⁷. Adicionalmente, el nuevo sistema de pensiones del ISSSTE ofreció fuertes incentivos para que el afiliado incrementara el monto de su ahorro voluntario, pues por cada peso que el trabajador contribuya, las dependencias depositaran 3.25 pesos⁸ más. En caso de que, aun cumpliendo con los requisitos necesarios, el trabajador no lograra acumular los fondos suficientes, tendría el derecho a una pensión garantizada relativamente más generosa que la del IMSS (correspondiente a 2 salarios mínimos).

De esta manera, en el marco de las reformas que darían vida al nuevo Sistema de Seguridad Social en México se llevaron a cabo una serie de modificaciones, que se pueden resumir en los siguientes puntos:

⁷Los cargos por comisiones de Pensión ISSSTE no podrán exceder el promedio de comisiones que cobren las administradoras privadas.

⁸Lo anterior con un tope para el trabajador de 2% y para el patrón de 6.5% del salario base de cotización del afiliado.

- Se establece una aportación a cargo del Gobierno Federal denominada Cuota Social, equivalente al 5.5 % del Salario Mínimo del Distrito Federal, por cada día de salario cotizado, actualizado en base al INPC en forma trimestral.
- Cada trabajador determina su pensión a partir de su salario de cotización y semanas cotizadas.
- Se le otorga al trabajador la propiedad de los recursos de su cuenta individual, así como los derechos adquiridos otorgándole además la posibilidad de aumentar su ahorro de manera voluntaria y el derecho de heredar sus recursos.
- El monto de las contribuciones se incrementa debido a los rendimientos generados a través de la inversión en los mercados financieros.
- Los trabajadores del anterior sistema de reparto, podrán optar entre pensionarse por al anterior sistema o elegir el nuevo sistema.

A manera de conclusión de este primer capítulo se puede afirmar que cualquier esquema de pensiones de los aquí descritos, necesitará de un crecimiento sostenido del producto, así como del diseño de políticas que aseguren una adecuada distribución del ingreso.

La información aquí presentada permite entender que la carencia de un adecuado desempeño de la economía, la falta de empleo con protección social y el crecimiento constante de las actividades informales con baja productividad (Ramírez, 2006, p.42), no sólo impedirá el sostenimiento del sistema de cuentas individuales, sino que evitará la puesta en marcha de cualquier otro.

Para el caso concreto de México, es evidente que el país ha enfrentado periodos largos sin registrar un crecimiento económico significativo y sostenido, lo que se ha traducido en una generación insuficiente de empleos y en una nula revaloración de los salarios, por lo que el ahorro de los trabajadores se ha visto limitado. A esto debe agregarse, la promoción de la subcontratación y la flexibilización laboral que impedirán a los trabajadores generar trayectorias salariales y tasas de densidad de

cotización⁹ adecuadas (Alonso , 2006, p.33; Juárez, 2013 p. 257). En pocas palabras, asegurar un ingreso a las personas en edad retiro es un tema complejo que involucra aspectos más allá del ámbito financiero.

Otro de los objetivos de las reformas efectuadas en 1997 y 2007, consistía en el otorgamiento de pensiones que reflejaran una trayectoria laboral, el ahorro individual y que sobre todo, no generaran presiones sobre las finanzas públicas (Ramírez, 2006,p.32). Si bien las responsabilidades del Estado en el corto plazo se vieron disminuidas con el sistema de capitalización individual, a través de enfatizar la responsabilidad individual , autores como Ramírez (2006) señalan que para el mediano y largo plazo no existirá tal alivio fiscal. Esto debido a que el periodo de transición entre un régimen y otro es muy costoso, ya que el Estado debe seguir pagando las pensiones en curso, mientras que las aportaciones de los que ya están en cuentas individuales son administradas por la iniciativa privada.

Las presiones sobre el presupuesto gubernamental ocurrirán cuando los trabajadores que ganan entre uno y tres salarios mínimos, aun cumpliendo con los requisitos de edad y tiempo de cotización, no puedan tener acceso a una renta vitalicia o retiro programado, y necesiten de una pensión mínima garantizada.

En definitiva, las reformas efectuadas al sistema de pensiones no han resuelto la problemática de la Seguridad Social, puesto que persiste la insuficiente creación de empleos formales, la baja cobertura de seguridad social, y de salarios de la población ocupada, así como una escasa densidad de cotización.

⁹ La densidad de cotización se refiere al total de años cotizados al sistema de ahorro para el retiro, como proporción del total de años laborados.

CAPÍTULO 2. EL MERCADO DE TRABAJO FEMENINO EN MÉXICO

"Llamar a las mujeres el sexo débil es una calumnia; es la injusticia del hombre hacia la mujer".

MAHATMA GANDHI

Como se mencionó en el capítulo anterior, la reforma estructural efectuada a los sistemas de pensiones durante la década de los 90, ha creado uno de los cambios más profundos e importantes de las políticas sociales implementadas en México desde un punto de vista económicas y financiero-actuariales. Además de ello, en materia específica de protección social, el análisis de género ha sido escaso y en numerosas ocasiones ha estado ausente al asumir implícitamente que dichas reformas son neutrales en cuanto a sus efectos en hombres y mujeres (Bertranou et al., 2003,p.13).

Lo cierto es que las reformas implementadas en los sistemas de pensiones en los países en desarrollo como México, tendrán un impacto diferenciado entre ambos sexos, debido a una serie de características demográficas, así como de inserción y permanencia laboral y distintiva del trabajo remunerado femenino. Dada la alta correlación existente entre el mercado laboral y los sistemas previsionales, estos últimos reproducen las desigualdades que pudieran existir entre hombres y mujeres. Un ingreso promedio menor, una mayor tasa de desempleo, una menor tasa de participación en el mercado laboral junto a menos años de cotizaciones y mayor esperanza de vida generan como resultado que las mujeres obtengan pensiones más bajas, haciéndolas más vulnerables en la etapa de su vida que requieren mayor protección (Cuadros y Jiménez, 2004, p.5).

Este segundo capítulo describe, en una primera parte, el proceso de feminización del sector laboral en México y hace hincapié en el papel que el trabajo femenino ha desempeñado, particularmente en el sector industrial y de servicios. En una segunda parte, ubica como unidad de análisis a la población ocupada femenina con

el propósito de plantear un acercamiento a los principales rasgos que componen el perfil de las mujeres trabajadoras mexicanas. Estos datos harán posible construir e inferir su condición social y económica, para así evaluar la manera en que los sistemas de pensiones por cuentas individuales podrán afectar la calidad de vida de la mujer en edad de retiro.

2.1 La participación de la mujer en el mercado laboral en México

La incorporación de la mujer mexicana en el mercado laboral remunerado ha sido uno de los cambios sociales más trascendentales en los últimos tiempos. Loggia (1998) señala que en México, las mujeres han participado en el desarrollo económico de diversas maneras. Las dos principales han sido a través del trabajo que realizan dentro del hogar y que permite a otros miembros de la familia incorporarse a actividades económicas remuneradas, y a la propia vinculación directa que tienen con los mercados laborales. Esta participación ha estado condicionada al desarrollo socioeconómico en México y a la propia condición de género.

En los años cuarenta del siglo pasado, México se regía por un modelo de desarrollo basado en el mercado interno, el cual contribuyó a que el país experimentara un gran crecimiento económico que permitió el aumento de los salarios y de las prestaciones sociales, facilitando de esta manera a los hombres un ingreso, y una trayectoria laboral relativamente estable, lo cual ubicaba a los varones como proveedores exclusivos (Pérez- Baleón, 2012, p.215). Para esa época las normas culturales, las pautas sociales y de género, ubicaban a la mujer, dentro de la actividad doméstica asignándole como papel principal el ser amas de casa y madres. En este contexto, era sancionado socialmente el que una mujer casada trabajara fuera del hogar y contribuyera al gasto familiar, lo cual limitaba las oportunidades ocupacionales que estaban mayormente dirigidas a las mujeres solteras (Rendón,2004).

A partir de los años setenta, las condiciones generales del mercado laboral empezaron a experimentar un proceso de reestructuración. La “edad de oro” que se había dado en los años cuarenta, había llegado a su fin debido a la inestabilidad y el deterioro que la economía mexicana experimentaba, fundamentalmente por el incremento del déficit fiscal, el déficit de cuenta corriente, el aumento de la inflación que en 1976 llegó al 27.2%, y la devaluación del peso mexicano que provocó un descenso en los salarios reales y en el bienestar social (Lustig y Szekely, 1997).

A principios de los ochenta, organismos internacionales como el Fondo Monetario Internacional (FMI) y el Banco Mundial (BM) impulsaron un proceso de reestructuración económica a países que, como México, estaban agobiados por la crisis. Esta reestructuración se dio mediante una clara orientación de libre mercado y programas de ajuste estructural que implicaban una reducción de la participación del Estado, así como recortes del gasto gubernamental y de los salarios, lo que generó una desaceleración de la economía y condujo a un deterioro de las condiciones de vida de la mayoría de la población.

En este contexto, autores como Portos (1997), García (2001) y Pérez-Baleón (2012) señalan que la reestructuración económica que México experimentó en los años 80, fue un factor que impulsó la incorporación de segmentos de la población femenina al mercado de trabajo, como una forma de aliviar las condiciones críticas de sus hogares. Dicho de otra manera, la agudización de la situación económica permitió que la fuerza de trabajo en México experimentara un acelerado proceso de feminización, al impulsar la entrada de las mujeres a la actividad económica. Lamentablemente, las formas de ocupación laboral femenina más frecuentes correspondieron a empleos inestables y de bajos ingresos.

Otros autores (Trueba, 1993; Rendón y Maldonado, 2004) señalan que las crisis económicas y el deterioro de las condiciones de vida no fueron los únicos factores que propiciaron el incremento de la participación de la mano de obra femenina. Para ellos, la feminización del mercado laboral es un fenómeno que se explica no

solamente como efecto de la pobreza, sino como resultado de diversos factores sociales, demográficos y culturales.

“La incorporación masiva de las mujeres al trabajo extra doméstico se debe a múltiples causas [...] el aumento de los niveles de escolaridad y la aceptación, cada vez más generalizada en la sociedad mexicana, de que las mujeres trabajen fuera de su hogar sin importar su estado civil, han sido elementos decisivos” (Rendón y Maldonado, 2004, p.48).

Además de los cambios en las condiciones económicas y culturales en México, otro factor relevante que ha favorecido la inserción de las mujeres en la actividad económica remunerada en el país, ha sido el cambio demográfico marcado por el descenso de la tasa de fecundidad en México, la cual se redujo de poco más de siete hijos en promedio durante la década de los setenta a 2.22, en el 2013 (CONAPO, 2013).

Asimismo, se ha postergado la edad promedio en que la mujer mexicana contrae matrimonio: de acuerdo con datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI, 2012) la edad media para la unión conyugal de las mujeres aumentó de 18.8 años al inicio de la década de los setenta, a 27 años en 2013. De esta manera, el descenso de la fecundidad y la postergación de la edad para contraer matrimonio, han propiciado que las mujeres mexicanas de hoy puedan dedicar más tiempo al desarrollo de planes educativos, profesionales o laborales que las mujeres de generaciones pasadas.

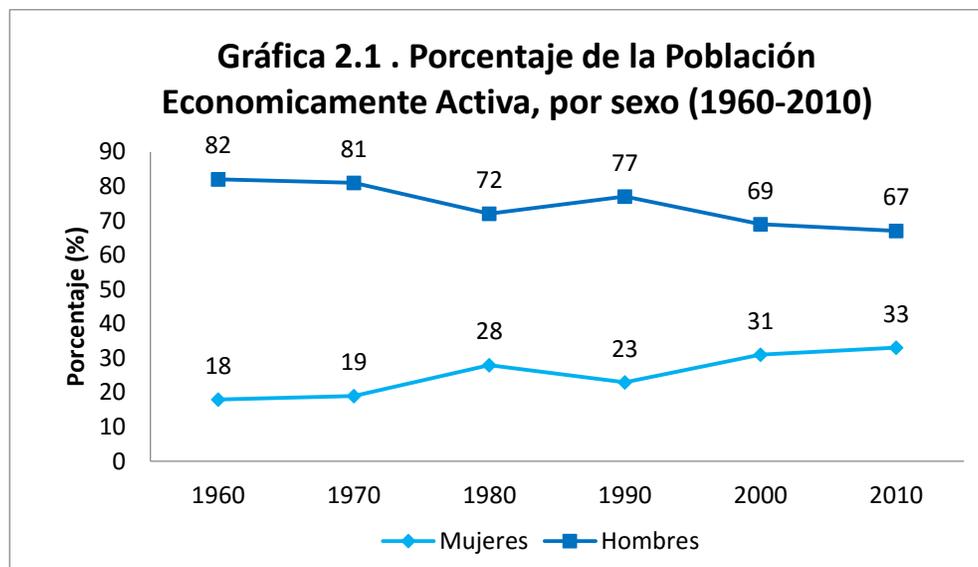
La modificación de la estructura tradicional de los hogares es otro elemento que ha favorecido la incorporación femenina en la actividad económica. Cada vez es más frecuente la existencia de hogares comandados por mujeres ya sea por motivos de divorcio o porque el varón jefe de familia emigró al extranjero. La frecuencia de los divorcios en México aumentó de 4.1% en 1970, a 5.8% en 1997 y 18.6% en el 2013 (INEGI, 2013) y por consecuencia, la proporción de hogares mono-parentales

encabezados por mujeres, propició el incremento de jefas de familia, proveedoras del sustento de sus hijos. De acuerdo con la información presentada por el INEGI en el censo de población de 2010, 1 de cada 4 hogares mexicanos tiene jefatura femenina, lo que refleja el aumento de la presencia de las mujeres en la economía y el mercado de trabajo¹⁰. De esta forma, el aumento de la participación femenina en el mercado laboral, se revela como el cambio más importante en el perfil de la mano de obra familiar (García y Oliveira, 2001).

En este sentido, Rendón (2004) afirma que si bien esta tendencia de feminización del mercado laboral durante la década de los ochenta– como una estrategia de las mujeres para enfrentar la crisis – se vio reforzada por el estancamiento económico y el retroceso en los niveles de vida de la población, no constituye la causa principal de que las mujeres trabajen más hoy que en el pasado. Para la autora existen además factores sociales, demográficos y culturales que, como ya se mencionó, contribuyeron al incremento de la participación femenina en el mercado laboral.

De esta manera, en la década de 1980 se registró un cambio en la composición de la población económicamente activa femenina al incorporarse un mayor número de mujeres de más edad, casadas y con hijos pequeños. De igual forma, más mujeres mexicanas siguieron dentro del mercado de trabajo después de unirse conyugalmente o de tener sus primeros hijos, aumentando de este modo la incorporación de las mujeres al mercado laboral de un 19% en 1970, a 23% en 1990 y 33% en el 2010 (véase Gráfica 2.1). Sin embargo, históricamente, es en la década de los 80, cuando se muestra un acelerado proceso de feminización en el mercado laboral, tal y como lo señala Teresa Rendón (2004) (INEGI, 2012).

¹⁰Cabe hacer referencia que si bien una de las causas que fomentaron la incorporación de la mujer al mercado laboral remunerado fue el aumento en la tasa de divorcios, podría haber una relación bidireccional entre divorcios e incorporación de las mujeres a la actividad laboral, es decir, que es a partir de la incorporación de la mujer al trabajo remunerado que se ha incrementado la tasa de divorcios.



Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos de los Censos del INEGI.

Por último, conviene señalar que la feminización del mercado laboral mexicano durante la década de los ochenta se explica también en una buena parte, por la alta participación que la mujer tuvo en la industria maquiladora de exportación. García (2001) explica que la participación femenina en este tipo de industria es el fenómeno que mayor importancia tiene para explicar la feminización de la industria ya que desde sus inicios, la presencia de las mujeres delineó muchas de las características esenciales de ese sector.

2.1.1 La mano de obra femenina en la Industria Maquiladora en México

Este proceso de feminización de la fuerza de trabajo en la década de los ochenta, como ya se mencionó, tuvo lugar en el sector manufacturero (que incluye la industria maquiladora de exportación), especialmente en ciudades de la frontera norte como Matamoros, Ciudad Juárez y Tijuana, al incorporar una cuantiosa fuerza de trabajo femenina en esta actividad.

De acuerdo con Jennifer Cooper (1997), “hoy en día hablar de la industrialización de México y de mujeres es casi sinónimo de hablar de maquila”. La maquila, en este periodo constituyó una fuente de empleo atractiva para las mujeres debido a que el

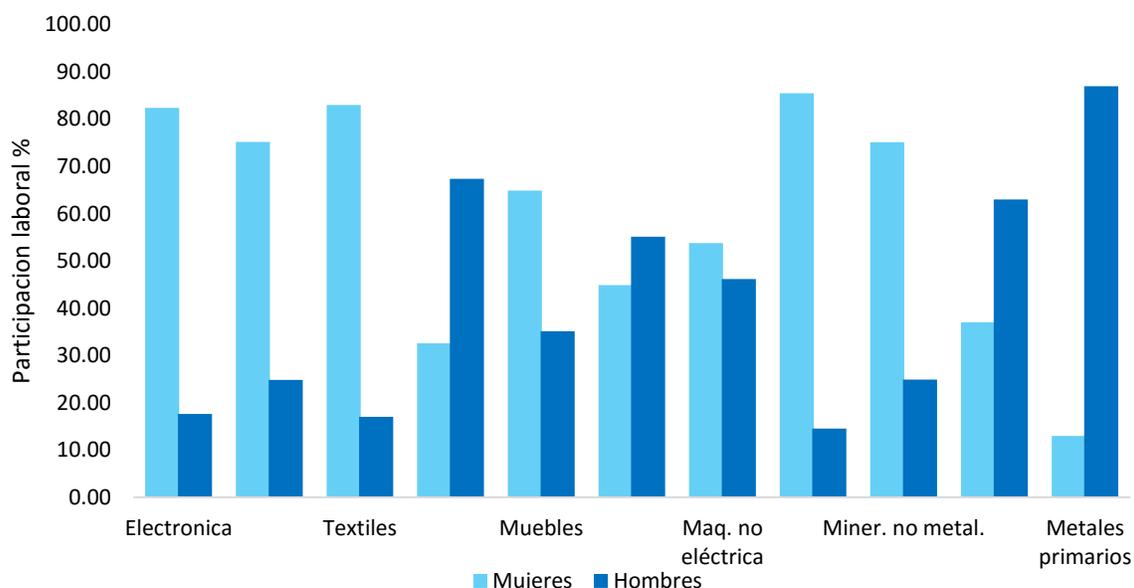
tipo de tareas que debían realizarse eran poco calificadas, requerían bajos niveles de estudio y ofrecían un salario mayor que el que se podría percibir en otros sectores de la economía, como la agricultura o el trabajo doméstico remunerado. Además, se trataba de actividades económicas en las cuales no era necesaria una experiencia laboral previa.

Bajo este contexto, la feminización de la fuerza de trabajo en la industria maquiladora en la década de los ochenta, hace referencia al proceso que favoreció la incorporación y el aumento de numerosas mujeres en ocupaciones manufactureras, pues la proporción femenina representaba casi el 77% del total de los empleos que generaba esta industria a nivel nacional. Es decir, por cada 100 personas contratadas en esta actividad, 77 eran mujeres (Basulto, 2008, p.131).

Aun cuando la contratación de mujeres en la industria maquiladora fue importante, no se trató de un proceso homogéneo en todos los sectores productivos de esta industria. De acuerdo a los índices de masculinidad para la década de los 80, los mayores grados de feminización de la fuerza de trabajo se ubicaban en las ramas de electrónica y la textil, bajo una relación de 20 hombres aproximadamente por cada 100 mujeres obreras; mientras que en el sector de autopartes, por cada 100 obreras contratadas, había 50 obreros varones (De la O, 2006, p.109)

En la Gráfica 2.2 se pueden observar los niveles de participación femenina en las principales maquiladoras de México para 1999 (OIT, 1989). La participación de las mujeres se distribuía de la siguiente manera: electrónica (82.4%), maquinaria eléctrica (75.2%), textiles y prendas de vestir (83%), equipo de transporte (32.6%), muebles y artículos de madera (64.9%), juguetes y artículos deportivos (44.9%), maquinaria no eléctrica (53.8%), comestibles (85.5%), minerales no metálicos (75.1%), minerales metálicos (37%) y (13%) en metales primarios.

Gráfica 2.2 Nivel de participacion femenina en las principales industrias maquiladoras en México en 1999



Fuente: Elaboración propia con datos de la Organización Internacional del Trabajo. Indicadores de la Situación Laboral en México, 1990-1999.

Como se muestra, las ramas de la industria manufacturera con mayor presencia femenina fueron en sectores “propios de mujeres” entre los cuales destacan el ensamble de prendas de vestir, confección de textiles y otros materiales, o bien, en la selección, preparación, empaque y enlatado de alimentos (Portos, 1997, p.101). Estas industrias aprovecharon de manera eficiente la participación femenina en el ámbito laboral, esto debido a que el papel de la mujer obrera en las fábricas no se concretaba sólo a la simple realización de actividades monótonas que requerían un limitado grado de habilidad y destreza, sino que además se debían cumplir tareas que implicaban minuciosidad, paciencia y dedicación, atributos tradicionalmente identificados con la personalidad femenina (González y Ramírez, 1990).

Las tareas que involucraron la participación de la mujer dentro del sector manufacturero pueden sintetizarse de la forma siguiente (González y Ramírez, 1990):

- En el sector electrónico: Ensamblaje de circuitos impresos, de conectores para calculadoras, de cristales de cuarzo, de transformadores, etc.
- En el sector metal mecánico: Realización de moldes de acero, de piezas mecánicas para circuitos cerrados y de adaptadores
- En el sector textil: Confección de ropa y de sus accesorios.

En este contexto, para la industria maquiladora la mujer quedaba reducida a un mero instrumento de producción, por su sometimiento, su docilidad, su baja sindicalización y fácil adaptación. En general, como lo señalan González y Ramírez (1990), la mujer suele aceptar remuneraciones inferiores, por la misma necesidad de trabajo o porque asume que su estancia en el mercado laboral es temporal, por lo que sus únicas “recompensas” son entregadas bajo la forma de primas a la productividad o de premios, con el único objetivo de despertar una mayor competitividad e individualidad entre los integrantes de un mismo grupo de producción.

Cabe señalar que aunque el empleo femenino cobró importancia en el sector manufacturero y de 1970 a 1991 participó en forma relativamente constante dentro del PIB total con cifras cercanas al 21%, el sector servicios fue, con mucho, el gran generador y empleador de mano de obra femenina en México, pues aunque la incorporación de la mujer creció en el sector industrial, éste no fue suficiente para absorber la abundante oferta de mano de obra (Cooper, 1997, p.136). Dicho en otras palabras, la economía mexicana comenzaba un proceso de desindustrialización, que se caracterizó por la disminución sostenida tanto de la producción como del empleo manufacturero y el aumento del sector terciario (servicios) en la economía.

2.1.2 La incorporación de la mujer en el sector servicios

Uno de los cambios más importantes en la economía mexicana ha sido el crecimiento del empleo en el sector servicios y la disminución en la agricultura y la industria. A este fenómeno se le conoce como terciarización de la economía. Las cifras económicas validan esta condición: de 1984 a 1995 la producción agropecuaria tuvo una variación anual de -2.1% en el PIB; la industria, de -0.6%, en tanto que el sector servicios creció en 5.1% (González y López, 2000, p.31). En este sentido, Rendón (2004) y Cooper (1997) coinciden en que la capacidad del sector industrial para aumentar su participación en el PIB y por lo tanto absorber la mano de obra, se vio reducida a raíz de la apertura de la economía mexicana a la competencia externa y, como consecuencia, la generación de empleo dependió cada vez más del sector terciario.

En general el sector terciario o sector servicios se puede definir como aquel que no produce bienes materiales, sino que provee a la población de servicios esenciales para satisfacer sus necesidades. Este sector se caracteriza por una gran heterogeneidad, debido a la variedad de actividades que engloba, así como a los diferentes niveles de conocimientos y destrezas que cada actividad en particular demanda del personal que contrata. El conjunto de actividades vinculadas al sector de los servicios comprende: el comercio, transporte, comunicaciones, servicios financieros, educación, sanidad y turismo, entre otras (Martín y Díaz, 2013, pp.17-18).

La terciarización de la actividad económica en México ha facilitado el ingreso de las mujeres al trabajo remunerado, en virtud de su usual concentración en actividades comerciales y de servicios. La distribución sectorial de la ocupación en México para 1993 y aun para la actualidad, muestra que el comercio y servicios es el gran generador de empleo para las mujeres, pues la mayor parte de la población ocupada femenina en México se encuentra empleada en este sector (véase Cuadro 2.1).

Cuadro 2.1. Población Ocupada Sectorialmente, Hombres y Mujeres, 1993 y 2014

	Hombres		Mujeres	
	1993 ¹	2014 ²	1993 ¹	2014 ²
Total nacional	68.90%	62.15%	31.10%	37.85%
I. Sector agrícola	87.30%	89.60%	12.70%	10.40%
II. Sector industrial	75.30%	74.51%	24.70%	25.49%
III. Sector comercio y servicios	56.00%	51.15%	44.00%	48.85%

¹Fuente: Portos, I. (1997) "Efectos de la crisis y la política neoliberal en la ocupación femenina de México", en M.L. González (Coord.) *Mitos y realidades del mundo laboral y familiar de las mujeres mexicanas*, Siglo veintiuno editores, México, p. 91-106

²Fuente: Elaboración Propia con datos obtenidos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, INEGI, IV trimestre 2014.

En este sentido, la expansión del sector terciario ha sido compatible con el trabajo femenino por varias razones. En primer lugar, por los horarios laborales más flexibles y compatibles con la "doble jornada" de las mujeres, es decir, se trata de un sector laboral que les permite combinar su trabajo tanto fuera como dentro del hogar. En segundo término, este sector suele concentrar ocupaciones que requieren una baja calificación, lo cual es adecuado para mujeres que cuentan con bajos niveles de preparación. A diferencia de la industria – que requiere del trabajador ciertas habilidades que inciden en la productividad total de la empresa – en el sector de los servicios, los empleadores sólo exigen que sus trabajadores demuestren destrezas básicas, por lo que resulta relativamente tolerable, y menos costoso para el empleador, que exista un alto nivel de rotación del empleo y de ausentismo (Cooper, 1997, p.109).

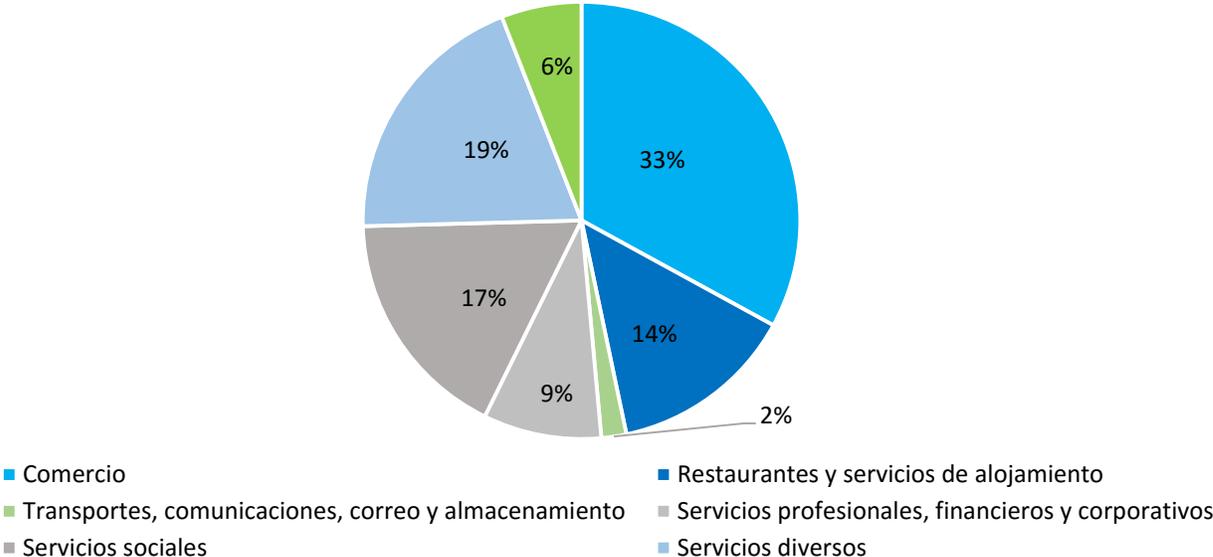
Para el caso de las mujeres con mayores niveles de calificación, el sector servicios es también una fuente importante de empleo ya que comprende dos actividades que tradicionalmente se vinculan con las labores femeninas: la educación y los cuidados de salud. No obstante, las mujeres han comenzado a ganar posiciones importantes de participación en actividades tradicionalmente masculinas dentro de del sector de los servicios. Ejemplo de ello son los servicios financieros que se caracterizan por una utilización intensiva de mano de obra femenina, una elevada productividad, demanda de altos niveles educativos y uso de tecnologías de la

información y de las comunicación, así como de nuevas modalidades en la organización del trabajo (Rico y Marco, 2009, p.14).

De acuerdo con datos del INEGI relativos a la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, la cantidad de mujeres ocupadas dentro de este sector creció de 768,937 mujeres en el primer trimestre de 2005, a 1, 328,561 trabajadoras para el primer trimestre de 2015, lo que representa una tasa de crecimiento acumulada entre ambos periodos de 72.77%, e implica una tasa de crecimiento anual promedio de aproximadamente 5.62%.

La variedad de actividades que engloba el sector servicios se refleja en los salarios que dentro del sector se devengan, ya que los empleos que requieren alta calificación (como la investigación, salud, servicios financieros, entre otros) perciben altos niveles salariales. Sin embargo, los empleos que demandan una baja preparación académica como el comercio minorista y el turismo, obtienen salarios inferiores y es aquí en donde se concentra un alto porcentaje de la participación femenina (González y López, 2000, p. 75) (Véase grafica 2.3).

Gráfica 2.3. Porcentaje de la población femenina ocupada por sector de actividad económica, 2014



Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, INEGI, IV trimestre del 2014.

De acuerdo con la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) al cuarto trimestre del 2014, las mujeres estaban sobre todo concentradas en tres ramas principales: el comercio (33%), servicios diversos (19%) y restaurantes y servicios de alojamiento (14%). Es decir, conjuntamente estas tres ramas concentraban más del 60% de la participación femenina en el IV trimestre del 2014, lo cual confirma que el empleo femenino todavía se encuentra en aquellas actividades que tradicionalmente se considerarían “femeninas” y que requieren una baja calificación.

Estas condiciones son las que hacen posible que este sector sea un gran demandante de mano de obra femenina dispuesta a aceptar bajos salarios que les permitan mitigar las condiciones de pobreza que las crisis recurrentes han generado. Una característica importante de las mujeres ocupadas en el comercio es la proporción tan grande que trabaja por su cuenta o sin pago (32%) en pequeños locales o en su domicilio (INEGI, 2014). El predominio de trabajo no asalariado da condiciones diferentes a este tipo de mujeres, debido a que en muchas ocasiones el trabajo que desempeñan es una prolongación de sus quehaceres domésticos (González y López, 2000).

González y López (2000) mencionan que el perfil de la mujer trabajadora dentro de ramas como el comercio, restaurantes y servicios de alojamiento se caracteriza por tener:

1. Baja escolaridad.
2. Poca capacitación.
3. Trabajo de tiempo parcial.
4. Falta de prestaciones laborales.
5. Ingresos variables.
6. Más del 50% con ingresos inferiores a dos salarios mínimos.

Bajo este contexto, las mujeres incorporadas a estas ramas de actividad económica, tienen condiciones de trabajo muchas veces fuera de las leyes laborales y sus

ingresos son bajos o en el mejor de los casos variables. Por ello se consideran como sectores atrasados donde predominan las ocupaciones de baja calidad.

En contraparte, en los sectores especializados donde sobresalen las actividades relacionadas a las finanzas y los servicios profesionales altamente competitivos a nivel nacional e internacional de alta concentración de capital y con mano de obra especializada, el perfil de la mujer trabajadora se distingue por (González y López, 2000):

1. Ser mujeres jóvenes.
2. En su mayoría trabajan como capturistas, secretarias o cajeras.
3. Tienen amplias y rígidas jornadas de trabajo.
4. Poseen prestaciones laborales y un sueldo fijo.
5. Más del 40% tiene un nivel de instrucción medio profesional o profesional, y
6. Sus ingresos están dentro de categorías de entre 3 y 10 salarios mínimos

Aun cuando las mujeres profesionistas han intentado desde hace varios años abrirse espacios, tradicionalmente de predominio masculino, las desigualdades salariales persisten, además de que su profesionalización no las exime de responsabilidades familiares, pues las mujeres tienen que dedicar a las actividades domésticas en promedio entre 12.8 y 18 horas semanales más que los hombres (Inmujeres – INEGI, 2014, p.89)

En resumen, el sector servicios como fuente empleadora de mano de obra femenina, concentra una gran cantidad de trabajadoras en actividades económicas relacionadas con el comercio, los restaurantes y servicios de alojamiento que se caracterizan por tener jornadas laborales más cortas, salarios bajos y variables y condiciones de trabajo en su mayoría fuera de las leyes laborales. El caso contrario, sucede con las mujeres empleadas en sectores más especializados como la salud, la educación y los servicios profesionales que se caracterizan por tener jornadas laborales más amplias pero con sueldos más estables y prestaciones laborales, lo cual las habilita a tener acceso a la Seguridad Social y por ende a una pensión.

2.2 El perfil de la mujer trabajadora en México

Como se mencionó en el apartado anterior, el tema de estudio sobre el mercado de trabajo femenino y la forma en que la mujer se ha incorporado a éste, ha sido un proceso multidimensional, debido a que la feminización del mercado laboral es un fenómeno que se ha explicado como resultado de factores sociales, económicos y culturales. En este contexto, la finalidad de este apartado es plantear un acercamiento a los principales rasgos que componen el perfil de las mujeres trabajadoras mexicanas.

Hablar del perfil de la población femenina económicamente activa en México, es aludir a una serie de variables que hacen posible construir e inferir su condición social y económica. Por ello es fundamental ubicar elementos centrales como: la estructura y composición de la población, el cambio reproductivo, su participación en la actividad económica, el acceso a la seguridad social, el nivel de instrucción educativa, así como sus niveles salariales, con el propósito de mostrar un panorama breve de la caracterización actual de las mujeres trabajadoras en México.

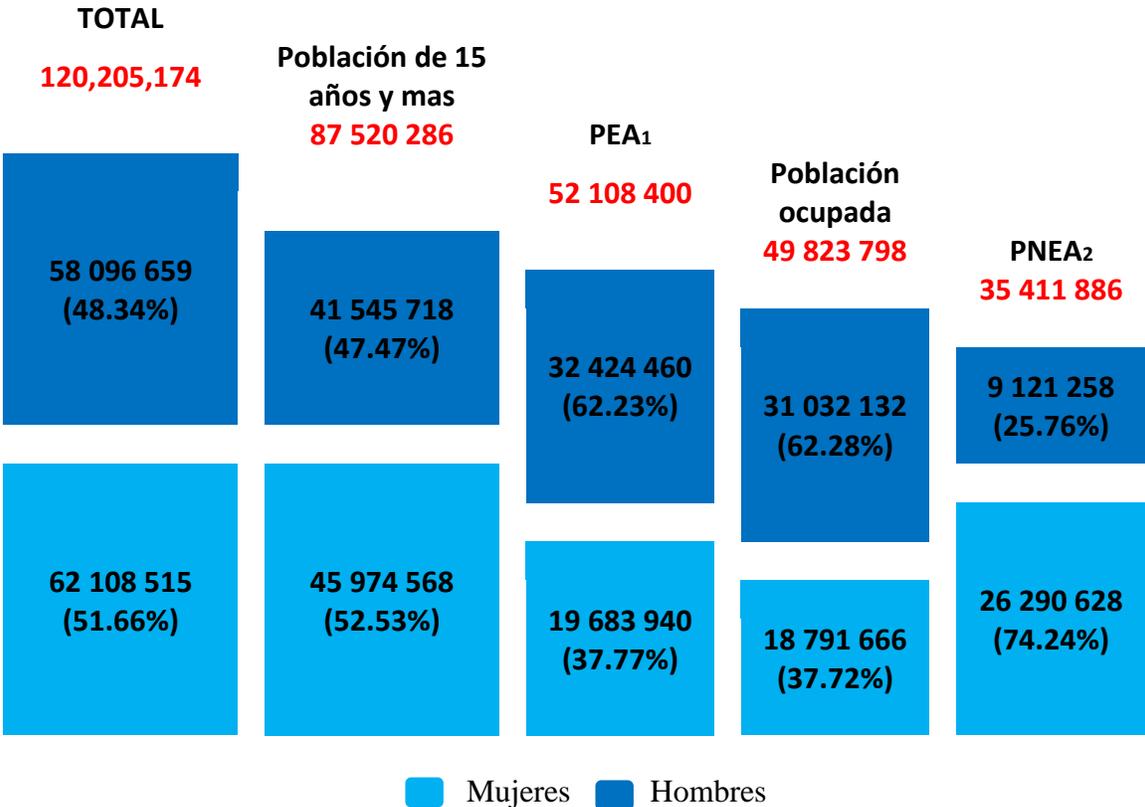
2.2.1 La población femenina en el mercado de trabajo

La creciente participación de las mujeres en el mercado laboral ha cambiado el perfil tradicional de la identidad femenina la cual ubicaba a la mujer dentro de la actividad doméstica, asignándole como papel principal el ser ama de casa y madre. Como ya se analizó en la sección previa, en México la participación de las mujeres en el mercado laboral se ha incrementado en los últimos años al pasar del 19% al 33% de la Población Económicamente Activa (PEA)¹¹ entre 1970 y 2010, respectivamente (INEGI,2012). No obstante, existen diversos indicadores que

¹¹La Población Económicamente Activa (PEA), de acuerdo con la definición ocupada por INEGI, es la población total mayor de 15 años que participa en el mercado laboral, ya sea que está ocupada o que no tenga empleo pero se encuentra en la búsqueda de uno.

muestran que en la estructura actual del mercado laboral, las mujeres siguen enfrentando obstáculos para acceder a empleos dignos y de calidad que les permitan el pleno desarrollo de sus capacidades productivas y el acceso a la Seguridad Social. Por ejemplo, la tasa de participación económica de las mujeres aún se encuentra muy por debajo de la masculina, pese a que ellas representan más de la mitad de la población total y de la población en edad de trabajar (véase Figura 2.1).

Figura 2.1 Participación Económica de las Mujeres en el Mercado Laboral



■ Mujeres ■ Hombres
₁Población Económicamente Activa (PEA)
₂Población No Económicamente Activa (PNEA)

Fuente: Elaboración Propia con datos obtenidos del INEGI, Cuadro de Resumen al Cuarto Trimestre del 2014.

De acuerdo con las cifras presentadas por la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) al cuarto trimestre del 2014, las mujeres representan actualmente el 51.66% de la población total, y el 52.53% de la población en edad de trabajar, pero tan sólo el 37.77% de la Población Económicamente Activa (PEA) que es la población total mayor de 15 años que participa en el mercado laboral, ya sea que

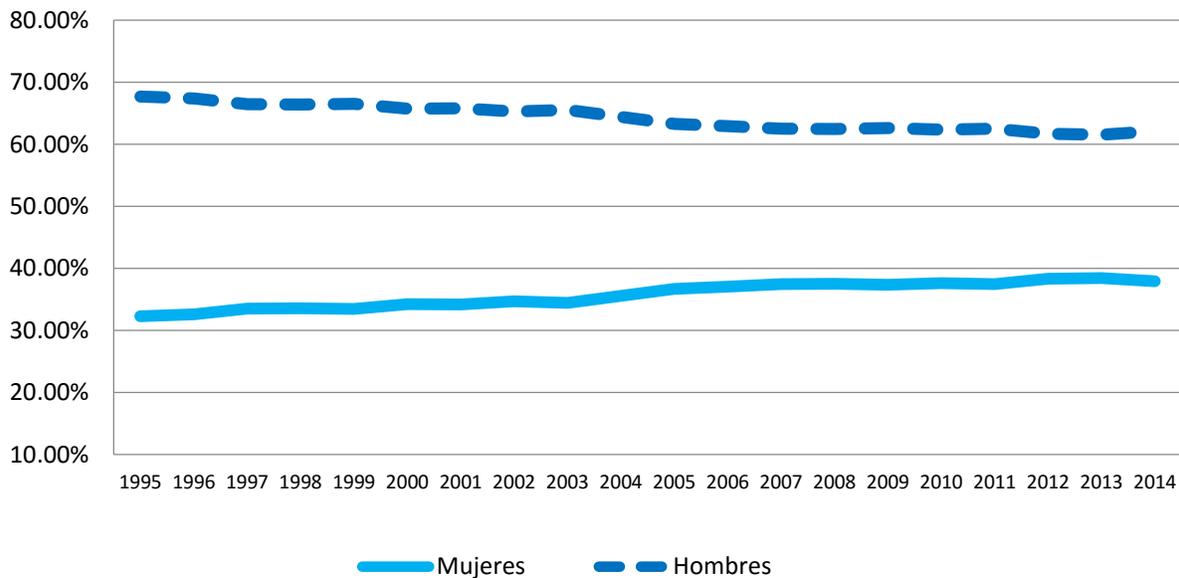
esté ocupada o que no tenga empleo pero se encuentra en la búsqueda de uno. En cuanto a la tasa de participación económica¹² femenina, se puede decir que en México al cuarto trimestre del 2014, ésta era de 42.81%, es decir, de cada 100 mujeres en edad de trabajar (mayores a 15 años), aproximadamente 43 participan en el mercado laboral.

Más aún, si consideramos que la definición de la Población Ocupada (PO) nos acerca mejor a la dinámica laboral femenina, podemos apreciar en la Gráfica 2.4 que el porcentaje de las mujeres ocupadas de 1995 a 2014, se incrementó al pasar del 32.29% al 37.72% respectivamente. A la vista de las cifras presentadas por la ENOE (2014), en México hay 49, 823,798 personas ocupadas de las cuales el 68.28 % corresponde a la población masculina ocupada, frente al 37.72% de las mujeres.

Lo anterior confirma que, aunque hubo un incremento de la participación de las mujeres en el mercado laboral mexicano en las últimas décadas, todavía existe una brecha que separa la participación económica de las mujeres respecto a la de los hombres, y que por lo tanto les dificulta el acceso a los servicios de Seguridad Social, entre los que se encuentra el sistema de ahorro para el retiro.

¹²El INEGI define a la tasa de participación económica como el porcentaje que representa la población económicamente activa respecto a la población en edad de trabajar.

Gráfica 2.4. Porcentaje de la Población Ocupada en México, por sexo (1995-2014)



Fuente: Elaboración propia con base de los datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (INEGI). Consulta interactiva de indicadores estratégicos (Info Laboral), 1985 a 2014.

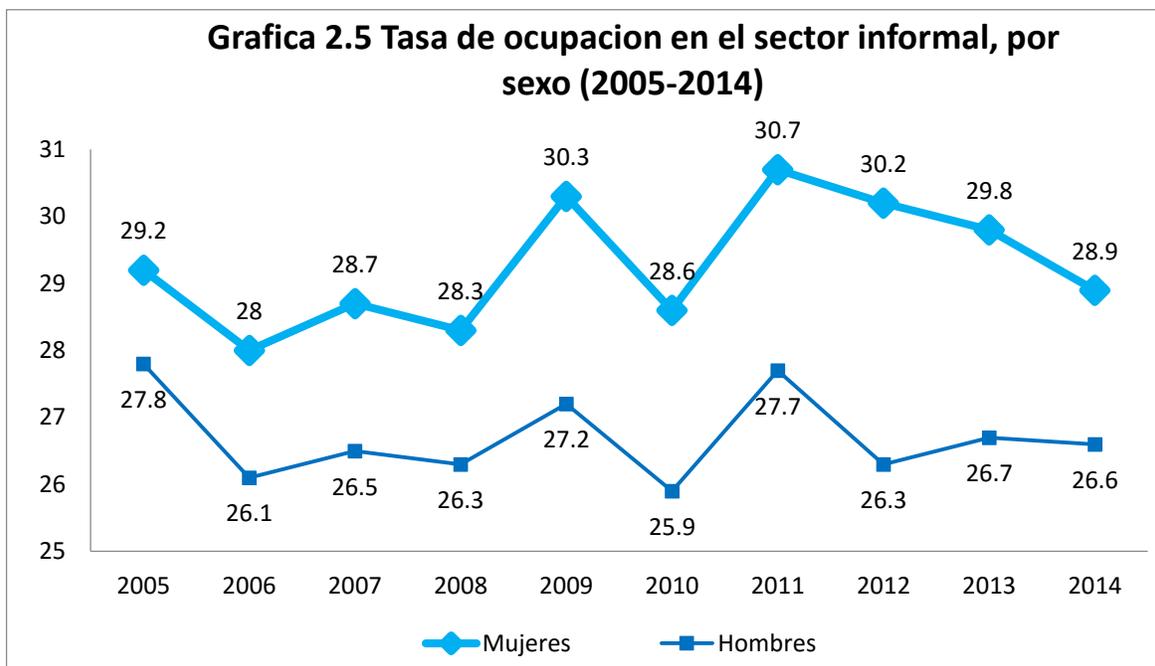
Por otro lado, en términos de desempleo, la ENOE presenta que al cuarto trimestre del 2014 la tasa de desocupación para las mujeres fue de 4.53% ligeramente mayor que la masculina de 4.29% y mayor que al promedio nacional de 4.38%. El panorama resulta extremadamente distinto si se considera la tasa de ocupación parcial y desocupación¹³ pues mientras que para los hombres es de 7.84%, para las mujeres es de 14.60%. Este último dato es indicativo de que en México, las mujeres económicamente activas tienen una probabilidad mayor que los hombres de encontrarse en una situación en la que carecen de empleo o bien que tienen uno al que le dedican menos de 15 horas a la semana, situación que repercute severamente en sus ingresos y capacidad de ahorro para el retiro, suponiendo que esas actividades de tiempo parcial tuvieran prestaciones laborales.

¹³La tasa de ocupación parcial y desocupación considera a la población desocupada y la ocupada que trabajo menos de 15 horas a la semana, no importando si están ocupados con menos de 15 horas que se añaden se hayan comportado o no como buscadores de empleo.

Otro dato significativo es el hecho de que la tasa de ocupación en el sector informal es mayor para las mujeres (28.94%) que para los hombres (26.55%) y que para el promedio nacional (27.45%). Esto indica que en nuestro país de cada 100 mujeres ocupadas, aproximadamente 29 se encuentran en el sector informal¹⁴ (ENOE, 2014). Tales datos revelan las condiciones de precarización del trabajo femenino ya que aunque las mujeres están insertas en la actividad económica, lo hacen en el contexto más vulnerable del sector laboral.

Como se muestra en la Gráfica 2.5, al estar las mujeres mayormente representadas en el sector informal, se rompe la premisa de tener un empleo con protección social, lo que conlleva a condiciones de precariedad laboral, por no tener acceso a la asistencia médica, o a un ingreso estable, en especial en caso de vejez, enfermedad, invalidez, accidentes de trabajo, enfermedades profesionales o maternidad. Dicho de otra manera, el aumento de la tasas de ocupación de las mujeres en el sector informal muestra el impacto negativo sobre el nuevo escenario económico, al incrementarse el número de mujeres ocupadas que no cotiza en la Seguridad Social, lo cual conllevará efectos nocivos al momento del retiro.

¹⁴El INEGI define al sector informal “Como aquel sector que puede caracterizarse como algo consistente en unidades económicas orientadas a la producción de bienes y servicios con el objetivo de generar un empleo e ingresos a las personas involucradas, en espacios que no se inscriben en registros oficiales, fiscales o de seguridad social [...], situación que refleja que están insertos en la actividad económica pero en el ámbito más vulnerable de los empleos”.



Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, INEGI. Consulta Interactiva de indicadores estratégicos (Info Laboral), a partir del 2005. * Datos con Población de 14 años y más.

En suma, podemos decir que en México, aunque la participación de las mujeres en el mercado laboral ha crecido, aún no se encuentran en condiciones equitativas para acceder al mercado laboral, pues ellas tienen mayores probabilidades de hacerlo en condiciones precarias, situación que se agrava cuando en la dinámica de las ocupaciones existe una segregación¹⁵ por sexo que coloca en desigual posición a hombres y mujeres.

2.2.1.1 Segregación Ocupacional

El concepto de segregación ocupacional hace referencia a la tendencia de que hombres y mujeres se empleen en diferentes sectores, resultado de la asignación social de los espacios para uno y otro sexo. Dicho enfoque tiene como sustento la percepción social de lo que significa ser mujer y hombre, así como el quehacer que cada uno desempeña basado en su género, es decir, se trata de la construcción de

¹⁵Para Openheimer (1970) la idea de segregación permite mostrar que la estructura productiva está dividida según el género, es decir, se asume la segregación ocupacional a partir de un criterio de predominio numérico en función de los estereotipos de género socialmente construidos (en Guzmán, 2002, p. 46)

estereotipos que ocasionan que se descalifique a las mujeres para realizar ciertas actividades propias para hombres o viceversa, ocupaciones o actividades consideradas “femeninas” que son realizadas por varones (tal es el caso de enfermeras, secretarias, estilistas, etc.) (Guzmán, 2002, p. 27).

En el mercado de trabajo la segregación ocupacional se expresa de la siguiente manera (Chávez, 2010, p. 25):

- Existe una segregación ocupacional horizontal que asigna a las mujeres en actividades “típicamente femeninas”, por ejemplo, la enfermería, la enseñanza, etcétera, las cuales se consideran una extensión o derivación de las actividades domésticas y de reproducción, y en las que el común denominador es la desvalorización de estas profesiones que redundan en bajos salarios.
- Por otro lado, la segregación ocupacional vertical hace referencia a la representación de las mujeres en categorías de menor jerarquía y menor prestigio que los varones, lo cual reduce sus posibilidades de ascenso cualesquiera que sean sus capacidades, calificación y experiencia.

El problema de la segregación por sexo en el mercado laboral radica en la expresión de desigualdad, pues conlleva a diferencias en materia de poder, calificaciones, ingresos y oportunidades y como consecuencia en la calidad de empleo, lo que coloca a las mujeres en una situación de desventaja respecto de los hombres, que resulta determinante en su situación en el acceso al sistema de pensiones.

Como se analizó en el apartado anterior, de acuerdo a la segregación ocupacional, las mujeres ocupadas laboran mayoritariamente en el sector terciario. El 79.10% se ocupa en el sector servicios y 17% lo hace en el sector productivo (ENOE, IV trimestre, 2014). Según datos de la ENOE arrojados en el periodo de octubre a diciembre de 2014, se refleja que el sector de restaurantes y servicios de alojamiento es una rama con un alto nivel de feminización, pues existen aproximadamente 137 mujeres por cada 100 hombres (ver Cuadro 2.2). Esto es, el

sector de restaurantes y servicios de alojamiento representa un sector altamente feminizado debido a la inmediatez para su incorporación, baja especialización y la flexibilidad en los horarios laborales.

Cuadro 2.2 Distribución Porcentual de la población ocupada por rama de actividad en México, según sexo e índice de feminización. 2014.						
Ramas de actividad	Total Nacional	Mujeres	Hombres	% M	% H	IF*
	37,585,037	12,256,300	25,328,737			
Primario						
Agropecuario	6,862,835	728,682	6,134,153	10.62	89.38	11.88
Secundario						
Construcción	3,797,757	121,006	3,676,751	3.19	96.81	3.29
Industria Manufacturera	7,943,142	2,933,380	5,009,762	36.93	63.07	58.55
Terciario						
Comercio	9,714,906	4,942,500	4,772,406	50.88	49.12	103.56
Restaurantes y Servicios de alojamiento	3,478,911	2,012,027	1,466,884	57.83	42.17	137.16
Transportes, Comunicaciones	2,419,210	273,718	2,145,492	11.31	88.69	12.76
Servicios profesionales y financieros	3,368,276	1,244,987	2,123,289	36.96	63.04	58.63

* Índice de feminización= (Número de mujeres/Número de hombres)*100.

Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE, cuarto trimestre del 2014). Tabulados Básicos.

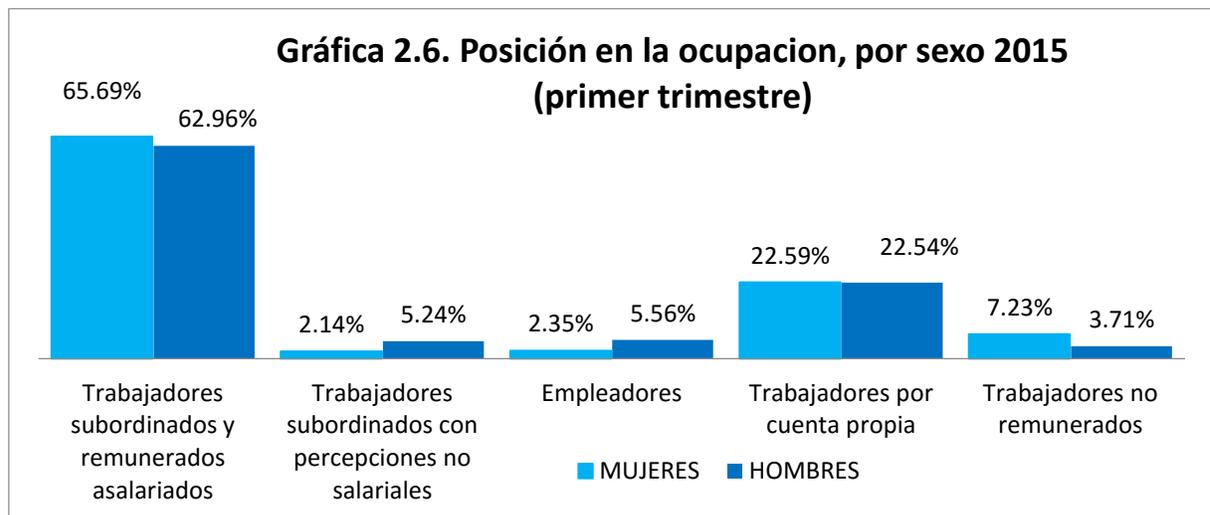
Por otra parte, el segundo sector con alto nivel de feminización es el sector del comercio donde se ocuparon aproximadamente 104 mujeres por cada 100 hombres. Al igual que al sector de restaurantes y servicios de alojamiento, tiene una flexibilidad de horarios, sobre todo cuando se trata del comercio informal, de tal suerte que los trabajos que se emplean en este sector, son los de menor paga.

Así, al analizar los sectores, ramas y empleos a los que acceden las mujeres se observa que la inserción laboral femenina ocurre principalmente en los servicios de alojamiento, preparación de alimentos y categorías relacionadas con el autoempleo. Esto permite confirmar que existe una extensión hacia el mercado laboral de los quehaceres domésticos que realizan las mujeres, lo que apoya la idea de que las habilidades para este tipo de trabajo son invisibles, ya que la mayoría de ellas son adquiridas de manera no formal en el ámbito doméstico, situación que influye sobre

la determinación del salario que se devenga en estos tipos de actividad económica (Guzmán, 2002, p.42).

Conviene recordar en este punto, que para poder formar parte de un esquema de Seguridad Social – y por lo tanto, tener acceso a un esquema de ahorro para el retiro – se debe contar con un empleo formal, continuo y asalariado, lo cual excluye a las personas dedicadas al empleo informal, por cuenta propia y a los trabajadores no remunerados. La continuidad del empleo garantiza una adecuada trayectoria en la cotización al seguro social y al sistema de ahorro para el retiro. Desgraciadamente, la estabilidad en el trabajo resulta cada vez más irreal debido a la dinámica laboral precaria y flexible en México, situación que afecta de manera particular a las trabajadoras subordinadas.

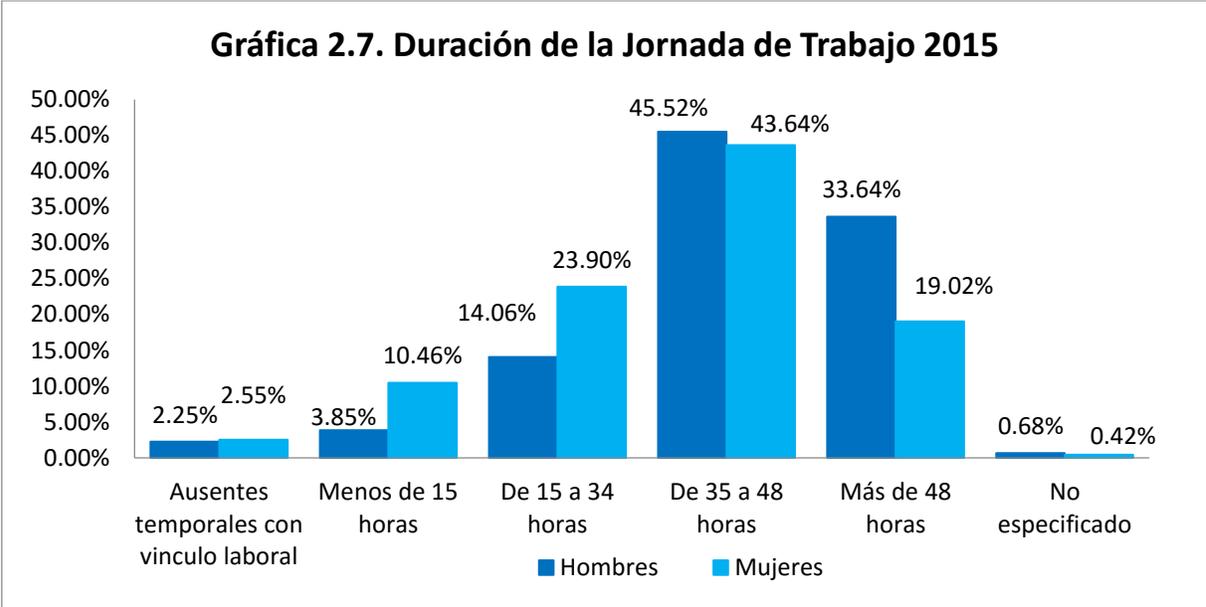
Si se considera el universo de población ocupada femenina con respecto a la posición en la ocupación, las cifras muestran que de enero a marzo del 2015, las mujeres representan el 65.69% de las trabajadoras subordinadas y remuneradas asalariadas, el 22.59% son trabajadoras por cuenta propia, el 7.23% son trabajadoras no remuneradas y sólo el 2.35% son empleadoras (véase Gráfica 2.6).



Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos del sistema para los indicadores estratégicos (Info Laboral), INEGI, 2015

Otro factor a considerar es la intensidad de la jornada laboral. La evidencia empírica permite comprobar lo expresado en secciones previas, en el sentido de que las mujeres se encuentran ocupadas en trabajos temporales de menos de quince horas a la semana y de 15 a 34 horas.

Cabe señalar también que aunque existe una importante cifra de mujeres (43.64%) que trabajan una jornada laboral de entre 35 y 48 horas a la semana, esta cifra es ligeramente menor a la de los varones (45.52%). Estos datos indicarían que las mujeres mexicanas no sólo se incorporan en menor medida al mercado laboral, sino que cuando lo hacen trabajan menos horas en términos generales o en comparación con los hombres.



Fuente: Elaboración Propia con datos obtenidos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, INEGI, I trimestre 2015

En suma, podemos decir que las categorías ocupacionales en que se concentran las mujeres son precisamente las que ofrecen menos oportunidades de acceso al sistema de pensiones. El trabajo realizado por las mujeres en actividades como el comercio, servicios de restaurantes y alojamiento, implica una mayor participación femenina en actividades económicas que resultarían una extensión del trabajo doméstico, lo que genera problemas en cuanto a la calidad de empleo, los ingresos

y la posibilidad de movilidad laboral y social que ofrecen. Dicha situación coloca a las mujeres en desventaja y resulta determinante a la hora de acceder al sistema de pensiones.

2.2.1.2 Ingresos y salarios

Aunado a la segregación ocupacional, la brecha salarial que existe entre hombres y mujeres se observa como otra revelación de la segregación en el empleo. Tales diferencias salariales se deben a diversos factores como (Rendón, 2003, pp. 137-138):

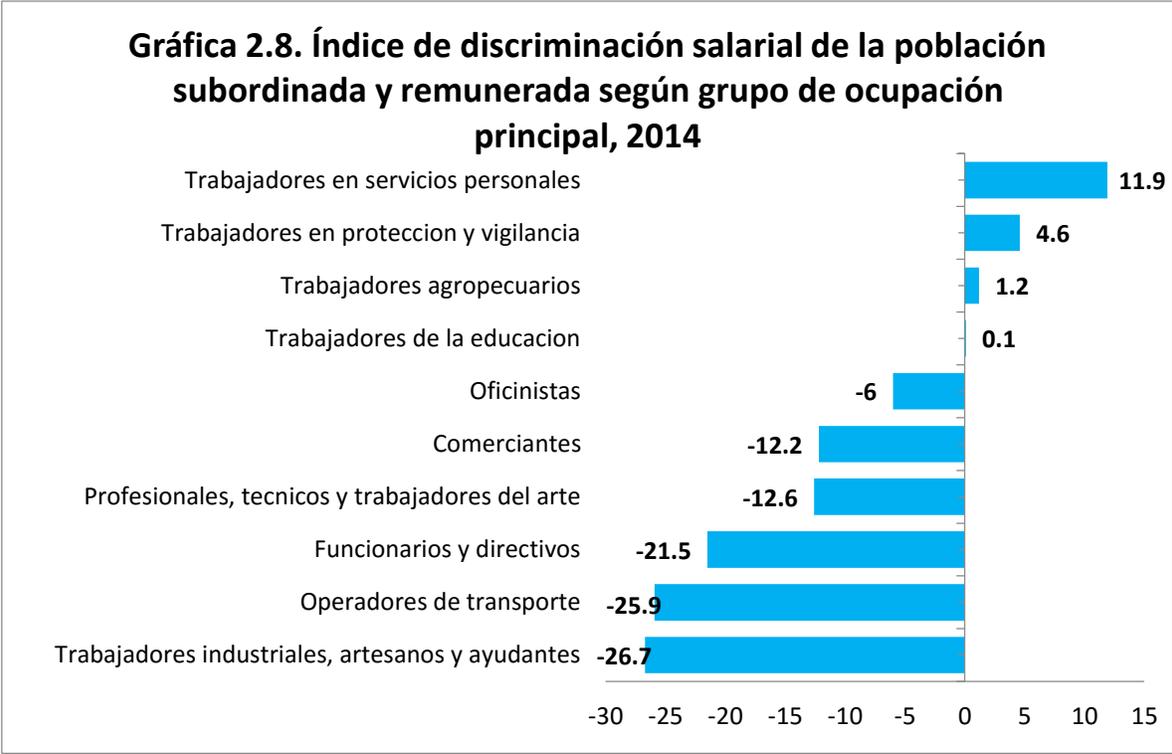
- Las diferencias en la calificación para el trabajo (medida en términos de escolaridad y edad);
- La segregación en los puestos de trabajo, entendida más como producto de la cultura social que de las decisiones individuales, y
- El “gusto” mismo por la discriminación de los empleadores a las mujeres.

Los estudios en los que se comparan los ingresos de trabajo entre mujeres y hombres, reportan que, en promedio, las mujeres ganan menos que los hombres. Las cifras de la ENOE (al cuarto trimestre del 2014) muestran que la PEA femenina tiene en promedio 39 años y cuenta con una escolaridad media de 10 años, ligeramente mayor a la que presentan los hombres, de 9.33 años. En cuanto a las horas trabajadas a la semana por la población ocupada, se registra que en promedio las mujeres trabajan 38 horas, frente a las 46 horas registradas de los hombres. Pese a que las mujeres tienen una mayor escolaridad, esto no garantiza necesariamente un mayor salario, lo que explica su vulnerabilidad en el mercado de trabajo.

La diferencia salarial entre hombres y mujeres en parte queda explicada por el tipo de actividades económicas a las que ellas se dedican y por la cantidad de horas que destinan al trabajo pagado. El problema de la brecha salarial en realidad se agrava cuando las mujeres reciben un ingreso menor, aun teniendo el mismo tipo de trabajo, el mismo número de horas y la misma experiencia y preparación que

los hombres. Por ejemplo, en México, en promedio, el salario que perciben las mujeres debería incrementarse en aproximadamente 8.71% para alcanzar la equidad salarial (Inmujeres – INEGI, 2014, p.76).

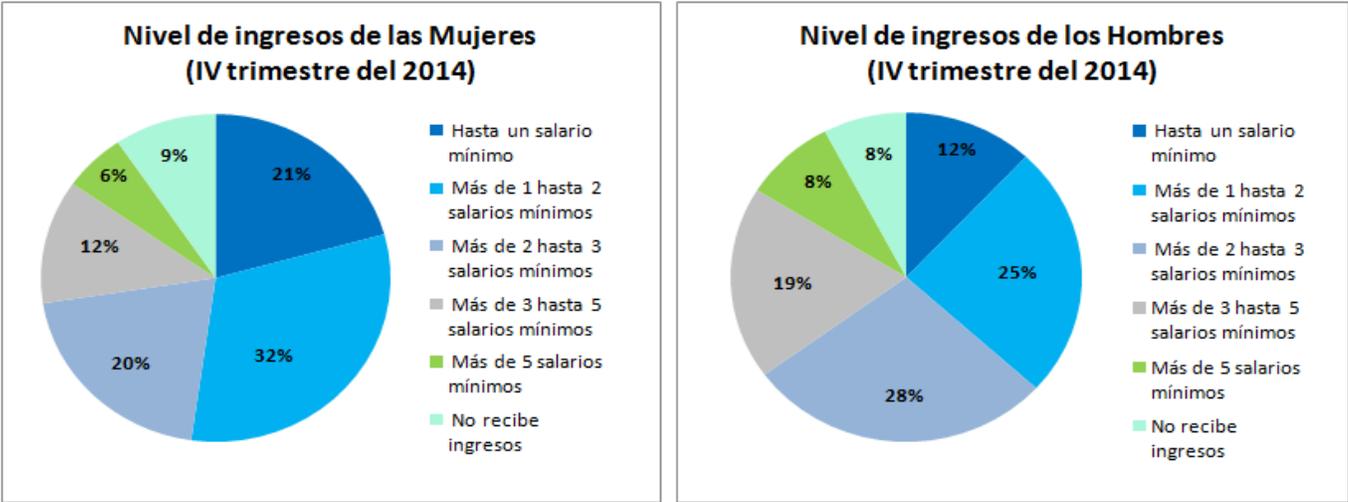
La información de la Gráfica 2.8 permite apreciar la manera en que la segregación laboral, tanto de tipo horizontal como vertical, se manifiesta en brechas salariales. Por ejemplo, en actividades “tradicionalmente masculinas”, como operadores de transporte y trabajadores industriales, artesanos y ayudantes, existe una diferencia de ingresos que implicaría que las percepciones salariales de las mujeres deberían aumentar 25.9%, en la actividad de operadores de transporte, y 26.7%, para el caso de los trabajadores industriales, artesanos y ayudantes. Ahora bien, desde el punto de vista de la desigualdad salarial que hace referencia a la segregación vertical, se puede apreciar que también existen importantes diferencias de ingresos a niveles de mediana y alta dirección, ya que en ese tipo de actividades los ingresos de las mujeres deberían crecer 21.5% para alcanzar al de sus colegas varones.



Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Segundo trimestre 2013.

Continuando con la evidencia que demuestra las diferencias de ingresos entre ambos géneros, los datos estadísticos presentados en la Gráfica 2.9 muestran que los grupos de ingresos más bajos, es decir, los que no perciben ingresos o ganan hasta 2 salarios mínimos, concentran una mayor proporción de mujeres pues en conjunto alcanzan el 62% de la población ocupada femenina, contra el 45%, de los hombres. En contraparte, la proporción de hombres que ganan más de dos salarios mínimos es de 55%, mientras que el porcentaje de mujeres con esa misma condición de ingresos es de 38% (ENOE, IV trimestre 2014).

Gráfica 2.9. Nivel de Ingresos de la Población Ocupada por Sexo



Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, IV trimestre 2014. INEGI

En resumen, se puede afirmar que las mujeres mexicanas que pertenecen a la población ocupada, tienen pocas posibilidades de afiliarse al sistema de pensión es dado que un porcentaje muy importante de la población femenina se ocupa en trabajos temporales, discontinuos y con bajos salarios; y, aun aquellas que pudieran tener acceso a los esquemas de cuentas ahorro para el retiro, estarían asegurando pensiones mínimas debido, entre otras causas, a las condiciones de bajos ingresos y a la brecha salarial de que son objeto (Marco,2004,p.41). Dicho de otra manera, las condiciones precarias del trabajo femenino tienen un impacto negativo para las mujeres pensionistas debido a que las prestaciones por jubilación siempre son

inferiores al salario percibido durante la etapa laboral. Así pues, las mujeres pueden llegar a percibir una pensión que no les permita el acceso a un nivel mínimo en la calidad de vida (Chinchilla et al. 2014, p.33)

2.2.1.3 Seguridad Social

A la discriminación laboral de las mujeres, se suman el insuficiente acceso a los servicios de salud y la menor cobertura de la Seguridad Social contributiva. De acuerdo con la ENOE, al cuarto trimestre del 2014, el 55.65% de las mujeres asalariadas tienen acceso a las instituciones de salud, es decir, cuentan con atención médica, mientras que el restante 44.35% se encuentra desprotegida. Para los objetivos de esta investigación, estos datos son relevantes pues el acceso a un sistema de pensiones basado en cuentas individuales ocurre a través de la seguridad social contributiva vinculada a una actividad laboral, en otras palabras, para tener acceso a una AFORE, se requiere afiliación al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS).

Es por ello que el acceso a este tipo de prestaciones laborales se ha convertido en un factor de exclusión entre la clase trabajadora (Hernández, 2014, p.249). De acuerdo con los datos estadísticos disponibles, la distribución de la población mexicana en condición laboral activa y de cotización para 2013, se encontraba de la siguiente manera:

Cuadro 2.3 Distribución porcentual de la población de 14 años y más¹⁶, por condición de actividad y cotización, según sexo (ENESS*, 2013)		
	PEA	
	Hombres	Mujeres
No cotiza ni ha cotizado	44.05 %	48.23 %
Actualmente cotiza*	34.25 %	34.82 %
Alguna vez cotizó**	21.35 %	16.72 %
No especificado	0.35 %	0.23 %
Total	100 %	100 %

PEA=Población Económicamente Activa

* Comprende a las personas que realizaron cotizaciones o pagos a las instituciones de Seguridad Social en el periodo de levantamiento de la encuesta

** Comprende a las personas que no cotizaron en el periodo de levantamiento de la encuesta, pero que alguna vez realizaron pagos a las instituciones de Seguridad Social.

Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos de la Encuesta Nacional de Empleo y Seguridad Social (ENESS), (julio-agosto, 2013)

La Encuesta Nacional de Empleo y Seguridad Social (ENESS) para los meses de julio y agosto del 2013, indica que en México del total de personas de 14 años y más, el 77.53% de los hombres y 43.36% de las mujeres se encontraban económicamente activos. De esa cantidad, el 44.05% de los hombres y 48.23% de las mujeres nunca habían cotizado o hecho alguna aportación para obtener servicios o prestaciones en alguna de las instituciones de Seguridad Social (ya sea IMSS, ISSSTE, ISSFAM, PEMEX). Ello indicaría que cerca del 50% de la población económicamente activa femenina nunca ha cotizado en un sistema de Seguridad Social y por lo tanto, difícilmente tendrá acceso a una pensión al momento del retiro.

Ahora bien, en 2013 de la población que cotizaba a alguna dependencia de la Seguridad Social, 14.4 millones de personas lo hicieron en el IMSS. De ese universo de personas, 36.05% eran mujeres (5.2 millones) y de éstas sólo el 7.03% habían cubierto el tiempo requerido para acceder a una pensión por retiro (ENESS, 2013, p.26). Es decir, el acceso a una pensión se limita para la mayor parte de la población femenina, dada la intermitencia en sus trayectorias laborales en el caso de las

¹⁶Las cifras aquí contenidas todavía hacen referencia al universo de personas de 14 años en adelante pues son datos previos a la reforma constitucional emitida el 17 de junio de 2014, que elevó la edad legal mínima para trabajar de 14 a 15 años.

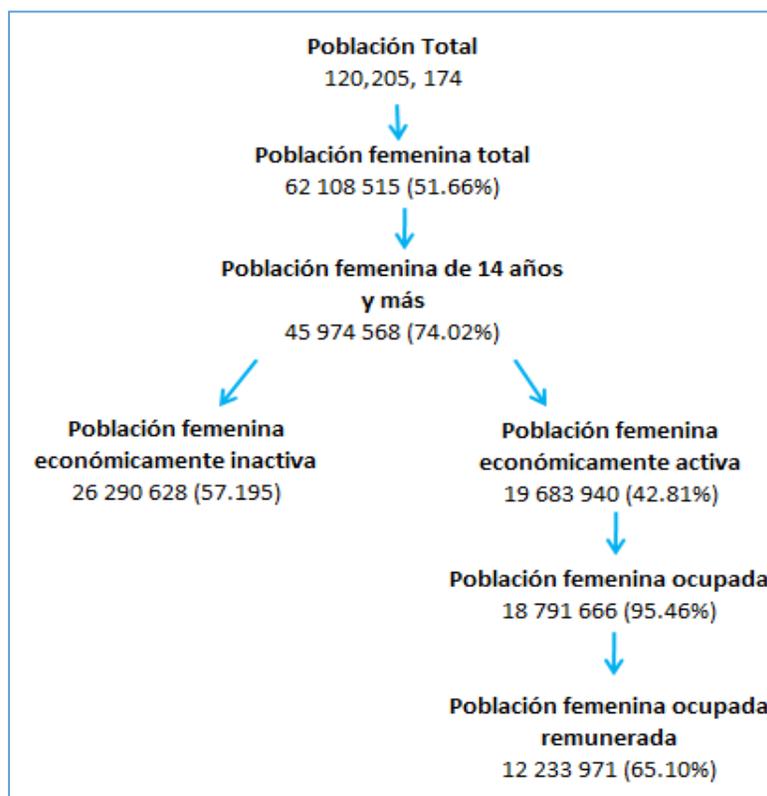
asalariadas, y a la exclusión que se genera por la normatividad con la que opera el actual sistema de ahorro para el retiro.

2.3 El perfil de la mujer asalariada en México.

Una vez que se ha establecido un panorama general de la situación de la población femenina ocupada en México, se pretende ahora centrar la atención en la situación de las mujeres remuneradas o asalariadas, es decir, de aquéllas que tienen una relación laboral subordinada por la que reciben un salario o una remuneración¹⁷. El siguiente esquema, elaborado con datos de la ENOE al último trimestre de 2014, permitirá dimensionar la importancia de este grupo ocupacional.

¹⁷De acuerdo con INEGI las remuneraciones totales comprenden los siguientes conceptos: salarios, sueldos y prestaciones sociales. Los salarios representan el pago en dinero, antes de cualquier deducción, efectuado durante un periodo de referencia para retribuir el trabajo normal o extraordinario de los obreros de planta y eventuales. Incluye pagos por vacaciones, bonos, incentivos, aguinaldos y licencias temporales pagadas a obreros. Los sueldos son todos los pagos en dinero, antes de cualquier deducción, efectuados durante un periodo de referencia para retribuir el trabajo normal y extraordinario de los empleados de planta y eventuales. Al igual que los salarios incluye pagos por vacaciones, bonos, incentivos, aguinaldos, licencias temporales pagadas a empleados, así como, las comisiones sobre ventas pagadas al personal remunerado. Las prestaciones sociales son las percepciones que en adición al salario y al sueldo recibieron los obreros y empleados, ya sea en dinero, servicios o en especie, valorándose estos últimos a su costo. Incluye el pago de las aportaciones del establecimiento para servicios de alimentación, guardería y atención médica, primas por seguro de vida, seguros por riesgos profesionales, indemnizaciones, pagos por despido y terminación de contrato, cuotas patronales al IMSS y al INFONAVIT, gratificaciones extras por convenios en los contratos colectivos, ayuda para deportes y todas aquellas cuotas que debiendo ser pagadas a los obreros y empleados, fueron cubiertas por el establecimiento.

Esquema 2.1 Situación de la Población asalariada, según sexo en México (ENOE, IV trimestre 2014)

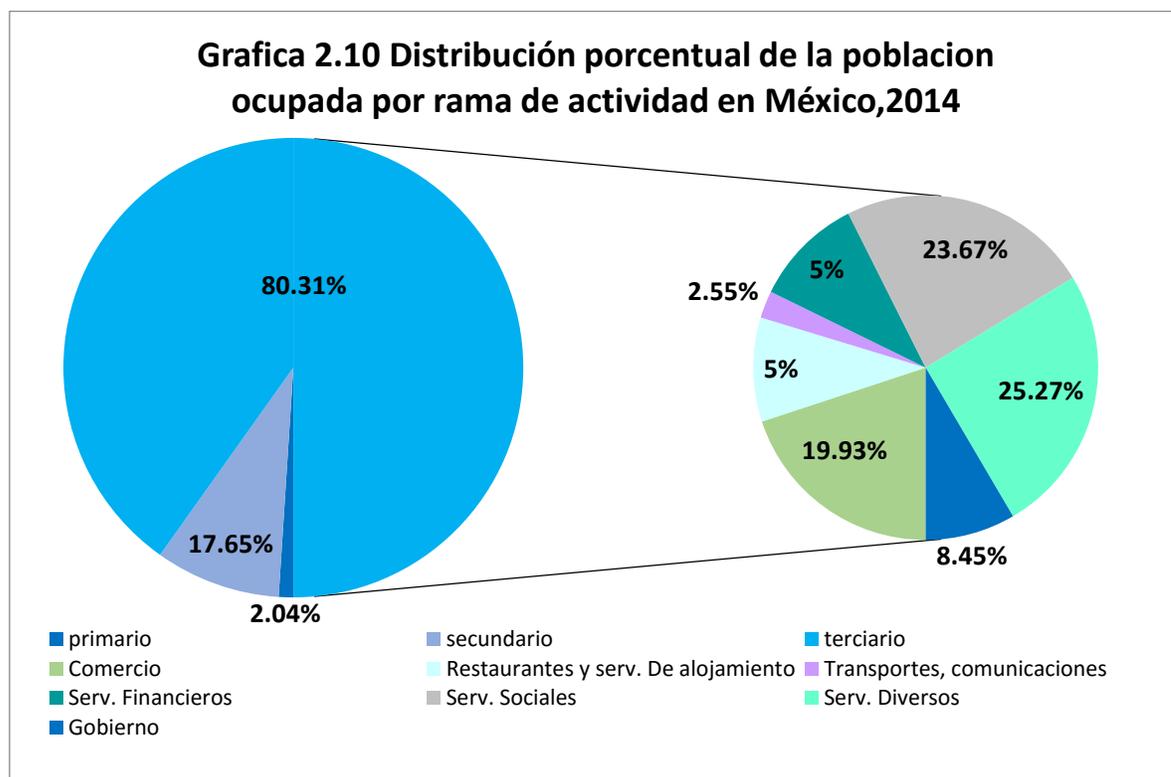


Fuente: Elaboración propia con datos del ENOE relativos a la población total y población ocupada para el último trimestre de 2014.

Las cifras reportadas por la ENOE (IV trimestre, 2014) muestran que de las 18.7 millones de mujeres ocupadas, el 65.10% son trabajadoras subordinadas y con remuneración. Entre éstas, se ubican las mujeres asalariadas y quienes tienen percepciones no salariales. Para los fines de este análisis, la atención se centrará en el 65.10% de mujeres que pertenecen a la población ocupada remunerada, con la intención de identificar la manera en que los sistemas de pensiones por cuentas individuales podrán afectar la calidad de vida de la mujer trabajadora mexicana.

El Gráfico 2.10 muestra que las mujeres remuneradas laboran en una amplia proporción en el sector de los servicios (80.31%), y que su mayor participación (68.87%) se concentra en tres ramas del sector terciario: 1) servicios sociales, 2) servicios diversos y 3) comercio. Como ya se ha expresado en secciones previas,

el tipo de trabajo que se realiza en estos sectores suele reproducir el rol social femenino, o bien representan trabajos que requieren escasos niveles de calificación, lo que se traduce en bajas remuneraciones o salarios.

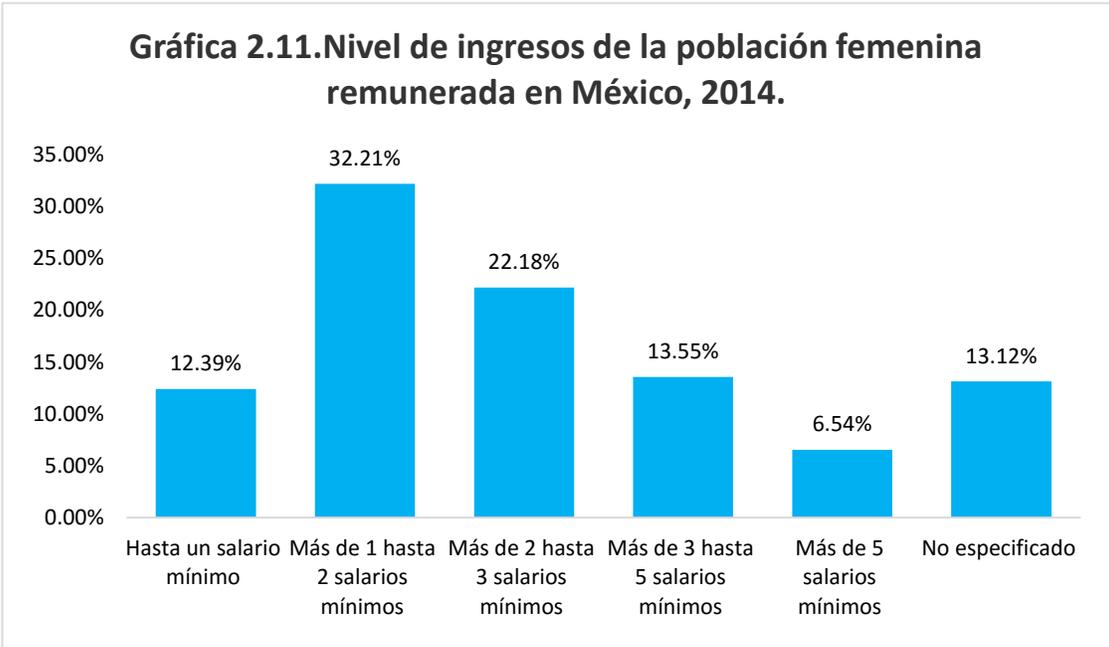


Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, IV trimestre 2014. INEGI

Con base en los datos que se han presentado en secciones previas, se puede afirmar que la condición de asalariadas o remuneradas, no exime a las mujeres de este grupo ocupacional, de situaciones precarias de trabajo, colocándolas también en situaciones de riesgo y vulnerabilidad. Hernández (2014, p.83) considera cuatro variables básicas para delimitar el empleo precario:

1. Ingreso
2. Horas trabajadas
3. Prestaciones sociales y
4. Contrato de trabajo

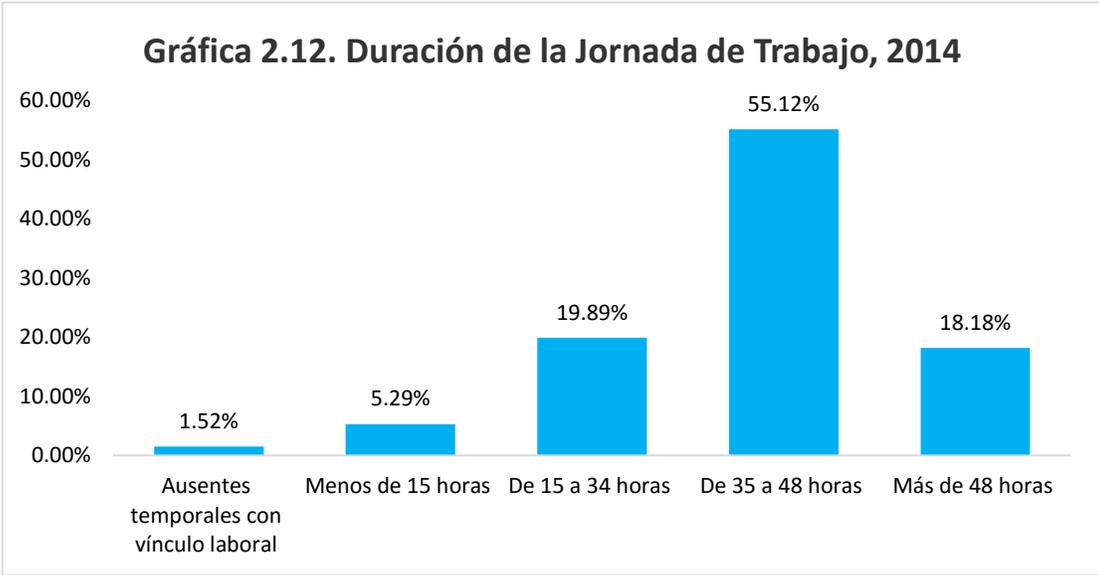
En cuanto a los ingresos de las mujeres remuneradas y asalariadas, se puede apreciar en la Gráfica 2.11 que el 44.60% de la población femenina asalariada se ubicaba en un nivel de ingresos entre 1 y 2 salarios mínimos. En cifras acumuladas, el 66.78%, es decir, prácticamente dos de cada tres mujeres asalariadas, ganan entre 1 y 3 salarios mínimos. Este hecho tiene un efecto negativo relevante para las mujeres debido a que al tener bajos niveles salariales, tienen un potencial de ahorro escaso en sus cuentas para el retiro, cuestión que repercutirá en el monto de la pensión y en la calidad de vida que tendrán en la etapa de jubilación.



Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, IV trimestre 2014. INEGI

La duración de la jornada laboral es otro elemento a considerar para dimensionar las condiciones de trabajo precario en las que se desempeñan las mujeres asalariadas. A diferencia de lo que ocurre con el universo de mujeres ocupadas, en las que el 43.64% tenían una jornada laboral de 35 a 48 horas a la semana, el 55.12% de las mujeres asalariadas debe cumplir con esa misma cantidad de horas de trabajo por semana. Evidentemente, ello se explica por el hecho de que las trabajadoras asalariadas tienen una posición de subordinación en el empleo, a diferencia del universo de mujeres ocupadas entre las que se encuentra una proporción de población femenina que labora en la informalidad. Esta intensificación

de la jornada de trabajo implica condiciones precarias de empleo para las mujeres debido a que necesitan dedicar una mayor cantidad de horas al trabajo remunerado con la finalidad de obtener ingresos suficientes para el mantenimiento del hogar. Ahora bien, si se concilian los datos de ingreso y horas trabajadas se puede afirmar que las mujeres asalariadas requieren destinar una importante cantidad de horas de su tiempo para alcanzar ingresos precarios.



Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, IV trimestre 2014. INEGI

Continuando con el estudio de las condiciones precarias de trabajo para la población femenina asalariada, se tomaron en cuenta tres prestaciones claves: 1) el acceso a instituciones de salud, 2) las prestaciones laborales y 3) contrato escrito. Estos datos reiteran la premisa expresada en párrafos previos en el sentido de que una posición subordinada y asalariada en el trabajo, no excluye a las mujeres de tener condiciones irregulares en su contratación que se manifiestan en la carencia de prestaciones sociales y en la inexistencia de contratos legales que avalen un vínculo laboral con los empleadores, situación que puede intensificarse si se consideran las condiciones de flexibilidad laboral que se han hecho extensivas entre las empresas.

Cuadro 2.4. Indicadores de Ocupación y Empleo en México (IV trimestre, 2014)		
	Mujeres	
Trabajadoras subordinadas y remuneradas por:	Absolutos	%
Condición de acceso a instituciones de salud	12,635,916.00	100.00%
Con acceso	7,032,507.00	55.65%
Sin acceso	5,529,607.00	43.76%
No especificado	73,802.00	0.58%
Prestaciones laborales (sin considerar el acceso a instituciones de salud)	12,635,916.00	100.00%
Con prestaciones	8,273,993.00	65.48%
Sin prestaciones	4,244,856.00	33.59%
No especificado	117,067.00	0.93%
Disponibilidad de contrato escrito	12,635,916.00	100.00%
Con contrato escrito	7,211,271.00	57.07%
Sin contrato escrito	5,328,436.00	42.17%
No especificado	96,209.00	0.76%

Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, IV trimestre 2014. INEGI

Estos datos estadísticos muestran que poco más de 7 millones de mujeres (el 55.65% de la población femenina remunerada), tiene acceso a las distintas instituciones de salud. En cuanto a las prestaciones laborales (sin considerar el acceso a las instituciones de salud), el 65.48% del total de la población femenina remunerada cuenta con ellas, ello implica que de cada 100 mujeres asalariadas, aproximadamente 35 no cuentan con prestaciones sociales. Si se toma en cuenta la disponibilidad de contrato, se reflejan también condiciones de precariedad laboral, pues de los 12.2 millones de mujeres remuneradas, poco más de la mitad (57.06%) se desarrollan bajo contrato escrito. En otras palabras, de cada 100 mujeres asalariadas 43 trabajan bajo las órdenes de un patrón, pero sin un contrato que ampare dicha relación laboral. Visto de otra manera, sólo 6.9 millones de mujeres de los 19.6 millones que constituyen la PEA femenina poseen un contrato escrito (ENOE, IV trimestre 2014).

Aunque el acceso a las instituciones de salud, las prestaciones laborales y un contrato escrito debieran ser elementos que indicaran mejoras en la inserción laboral de la población femenina remunerada, los datos disponibles presentados previamente advierten que las trabajadoras asalariadas tienen también un escenario de condiciones precarias de trabajo ya que, en promedio, el 40% de este grupo ocupacional no tiene acceso a instituciones de salud, prestaciones laborales o contrato escrito, y seguramente tampoco perciben mayores ingresos que las mujeres que se ocupan en la economía informal. Bajo este contexto, se antoja complicado que las mujeres asalariadas puedan tener las cotizaciones requeridas a lo largo de su vida laboral para acceder a un pensión de retiro, sobre todo si se considera la forma de operación de los nuevos sistemas de pensiones y la situación actual del mercado de trabajo donde los contratos son intermitentes (Hernández, 2014, p.100).

A lo largo de este capítulo se examinaron las causas que propiciaron el proceso de feminización del mercado laboral mexicano. Asimismo, se identificaron una serie de desigualdades en el ámbito laboral, mismas que influirán en el acceso o exclusión de las mujeres a un sistema de pensiones. Entre los puntos relevantes del capítulo conviene señalar que:

- a) Poco más del 40% de las mujeres en edad de trabajar participa en actividades económicas.
- b) La mayoría de la población femenina ocupada se concentra en actividades de baja remuneración.
- c) Las mujeres son más propensas que los hombres a trabajar en la economía informal.
- d) Las categorías ocupacionales en que se concentran las mujeres se caracterizan por ser intermitentes, y con nulo o escaso acceso a prestaciones laborales.
- e) El hecho de ser una trabajadora asalariada, sin embargo, tampoco mejora las condiciones de precariedad ya que cerca del 40% de ellas no cuenta con

acceso a la seguridad social, prestaciones o contrato escrito. Además, casi el 50% de la población femenina en edad de trabajar nunca ha cotizado en instituciones de Seguridad Social

Para los objetivos de esta investigación, estas condiciones son relevantes pues generan un contexto de vulnerabilidad para las mujeres, especialmente llegado el momento de retiro de la actividad económica. Las reformas implementadas a los sistemas de ahorro para el retiro basados en cuentas individuales no consideraron las condiciones laborales de la población femenina mismas que se han descrito a lo largo de este capítulo. Por lo tanto, dichas reformas estructurales, lejos de resolver el problema de un ingreso digno en la vejez para las mujeres, probablemente estén gestando serios conflictos de subsistencia para la población femenina una vez que ésta envejezca.

CAPITULO 3. MODELO DE REPRODUCCION DEL SISTEMA DE PENSIONES

“No puede haber una sociedad floreciente cuando la mayoría de sus miembros son pobres y desdichados”

ADAM SMITH

Como se mencionó en el Capítulo 1, la reforma estructural de los sistemas de pensiones ha constituido uno de los cambios más profundos e importantes de las políticas sociales implementadas en México durante la década de los 90. Se pretende que el nuevo esquema de cuentas individuales de ahorro para el retiro, además de proveer un ingreso a las personas durante la vejez, cumpla con funciones potenciales, desde un punto de vista macroeconómico, entre las que destacan (Murillo y Venegas, 2011, p.212):

1. Su contribución financiera a la solvencia de las finanzas públicas y
2. Su efecto en el ahorro financiero para ayudar al desarrollo del mercado de capitales.

Bajo este esquema, el tema de los recursos que sustentarán la etapa de retiro de los trabajadores, se convierte en un asunto puramente financiero ya que la pensión dependerá estrictamente de cuánto se haya aportado durante la vida laboral y de la rentabilidad del fondo acumulado. El funcionamiento adecuado de este sistema requiere, entre otras cosas, de empleos estables e ingresos crecientes dentro de un ambiente de crecimiento económico.

Sin embargo, el mercado laboral mexicano no se ajusta a las características de ese marco de operación. En el caso de las mujeres, la situación se torna más complicada, pues las características con las que se incorporan al mercado laboral están representadas por un ingreso promedio bajo y una menor tasa de participación en el mercado laboral que, junto a menos años de cotizaciones y una

mayor esperanza de vida, colocarían a las mujeres que se pensionen bajo este esquema, en una situación de mayor vulnerabilidad.

Este tercer capítulo tiene como objetivo principal demostrar, con la ayuda de un modelo de cointegración, que el sistema de cuentas individuales de ahorro para el retiro no es un esquema viable para garantizar una pensión adecuada a la gran mayoría de las trabajadoras mexicanas.

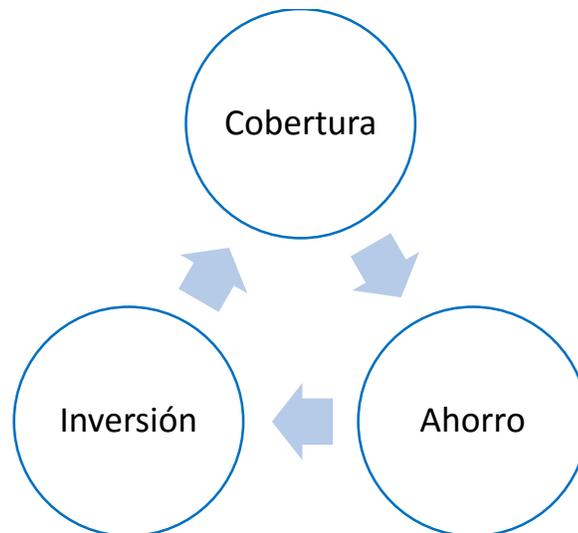
3.1 Modelo de Reproducción del Sistema de Pensiones.

En este trabajo de investigación se entenderá como *Modelo de Reproducción del Sistema de Pensiones (MRSP)* a la manera en que evoluciona y se autogestiona tal sistema. Dicha autogestión se refiere a la forma en que interactúan la cobertura y el ahorro a través del tiempo, en el entendido de que mientras más grande sea el ahorro, mayor será la capacidad de cobertura del esquema. Es esta relación entre la cobertura y el ahorro, uno de los elementos que hace sostenible la reproducción del sistema de pensiones (Bracamontes, 2010, p.64). Ahora bien, la evolución del esquema depende en gran medida de que los recursos captados a través del sistema de ahorro para el retiro se inviertan de manera productiva, de tal forma que permitan la creación de nuevas fuentes de empleo formales. La inversión productiva constituye entonces otro de los elementos que hace sostenible el sistema de pensiones basado en cuentas individuales.

Bajo el contexto anteriormente descrito, la cobertura – entendida como la cantidad de trabajadores que recibirán una pensión producto de su ahorro durante su vida laboral – puede sintetizar la función social del sistema de pensiones ya que refleja cuánta protección del ingreso futuro habrá de proveerse. El ahorro representa la función económica del citado esquema, al proporcionar, al menos en teoría, recursos al sistema financiero con la finalidad de fortalecer al mercado de capitales y la capacidad de ahorro interno del país (Uthoff, 2002). En pocas palabras, la reproducción y sostenibilidad del esquema de cuentas individuales – y por lo tanto

el cumplimiento de su funciones sociales y económicas – estaría basado en un círculo virtuoso [ahorro → inversión → empleo], mismo que se representa en la siguiente figura.

Figura 3.1 Esquema de reproducción del sistema de cuentas individuales para el retiro



Fuente: Elaboración propia con información de Bracamontes (2010).

Se puede afirmar entonces que existe una relación positiva entre la cobertura, el ahorro captado a través de las cuentas individuales y la inversión productiva, ya que al incrementarse las aportaciones de los afiliados que cotizan al sistema de pensiones, se garantizará que más personas puedan tener acceso a una pensión. Además, se supondría que los recursos captados deberían reforzar al sector productivo, al generar inversión y más empleos, y como consecuencia, aumentar nuevamente la cobertura del sistema de pensiones.

Con base en lo anterior, la hipótesis a comprobar a través del modelo de cointegración será la siguiente:

H₀: La cobertura del sistema de pensiones basado en cuentas individuales mantiene una relación positiva de largo plazo con el ahorro que se capta por medio de las contribuciones de sus afiliados; de igual manera ocurre con la inversión productiva que posibilita mayor cobertura del sistema de pensiones.

En el siguiente apartado se expondrá la metodología econométrica utilizada para la comprobación de la hipótesis planteada.

3.2 Modelo de Cointegración

El análisis de cointegración es una poderosa herramienta de la econometría que permite establecer relaciones de estables o estacionarias entre variables que no están en equilibrio. Dicho en otras palabras, el concepto de cointegración visto desde un punto económico dice que dos o más series están cointegradas si las mismas se mueven conjuntamente a lo largo del tiempo y las diferencias entre ellas son estables (es decir, son estacionarias¹⁸), aun cuando cada serie particular contenga una tendencia estocástica y sea, por lo tanto, no estacionaria. La cointegración refleja la presencia de un equilibrio a largo plazo hacia el cual convergen las variables económicas a través del tiempo. Las diferencias (o términos de error) en la ecuación de cointegración se interpretan como el error de desequilibrio para cada punto particular del tiempo (Mata, 2003, p.3).

¹⁸Una serie de datos es estacionaria cuando su media se mantiene constante en el tiempo, con una varianza también constante; además, de una limitada memoria de su comportamiento en el tiempo (Anchuelo, 1993). Formalmente un proceso de series de tiempo estacionario “es aquel en que sus distribuciones de probabilidad se mantienen estables con el paso del tiempo en el siguiente sentido: si se toma cualquier colección de variables aleatorias de la secuencia y se las desplaza h periodos, la distribución de probabilidad conjunta debe permanecer inalterada” (Wooldridge,2010)

Usando el argumento previo como sustento, en el presente trabajo se justifica la utilización del análisis de cointegración para verificar, desde una perspectiva de género, la sostenibilidad del sistema de pensiones basado en cuentas individuales, ya que se pretende establecer que existe una relación de largo plazo entre la cantidad de mujeres que se encuentran cubiertas, el ahorro que se capta por medio de las cuentas de ahorro para el retiro, y los indicadores de inversión productiva. Para ello, se ha establecido que la cobertura de las pensiones femeninas es una función estable de largo plazo del ahorro que ellas realizan a través de las AFORES, y de la inversión productiva.

A pesar de que el concepto de cointegración se había considerado implícitamente en estudios realizados desde los años setenta, es en 1987 que Engle y Granger formalizan el concepto de cointegración. En su trabajo seminal de ese año “*Cointegration and error correction: representations, estimation and testing*”, los autores definen la cointegración de la siguiente manera:

“Los componentes del vector x_t se dice que son cointegrados de orden d, b , denotado por $x_t \sim CI(d, b)$, si: 1) todos los componentes de x_t son $I(d)$ ¹⁹; 2) existe un vector $\alpha \neq 0$, por lo que $z_t = \alpha' x_t \sim I(d - b), b > 0$. El vector α es llamado el vector de cointegración.” (Engle y Granger, 1987, p.253)

Es importante señalar que aunque la ecuación de regresión cointegrante permite establecer una relación de largo plazo entre las variables de estudio, es posible que en el corto plazo ellas se alejen de esa situación de equilibrio. En su documento de 1983 “*Cointegrated variables and error correction models*”, Granger prueba que si un conjunto de variables están cointegradas, éstas pueden ser representadas mediante un modelo de corrección de errores (MCE) el cual tiene como función principal recoger la desviación de las variables respecto al equilibrio.

¹⁹Se lee “integrada de orden d ”. Las series integradas son un caso particular de series no estacionarias. Se dice de una serie temporal x_t que es integrada de orden d , $I(d)$, cuando es necesario diferenciarla d veces para convertirla en estacionaria (Granger, 1986; Engle y Granger, 1987, citados en Anchuelo, 1993).

La idea es que, aunque a corto plazo sean posibles las desviaciones del equilibrio, existen mecanismos estabilizadores (automáticos o discrecionales) que tienden a restaurarlo (Anchuelo, 1993). Tanto la metodología Engle-Granger como el modelo de corrección de errores se detallan en la siguiente sección.

3.2.1 Metodología Engle-Granger

El enfoque de Engle-Granger (1987) se aplica fundamentalmente a modelos uniecuacionales de dos o más variables. Es un método en dos etapas basado en los residuos estimados, donde se asume la existencia de un único vector de cointegración en el modelo, es decir, se requiere que las series sean integradas del mismo orden y debe comprobarse la estacionariedad de los residuos de la regresión para determinar la existencia de cointegración en las series. Este enfoque tiene un gran interés económico ya que toma en cuenta la existencia de la relación contemporánea entre las variables del modelo.

Cabe recordar que uno de los objetivos perseguidos al construir un modelo econométrico es explicar las variaciones en la variable dependiente en función de las variables regresoras, dejando poca variación inexplicada en la perturbación. Un requerimiento mínimo es lograr un error que sea $I(0)$, es decir, una serie temporal integrada de orden cero. Para conseguirlo, si la variable dependiente es $I(1)$, las variables explicativas también han de ser $I(1)$; si éstas fuesen $I(0)$, la ecuación estaría mal especificada. La inadecuada especificación del modelo se reflejaría en la perturbación, que sería $I(1)$ en vez de ser $I(0)$, como debiera intuitivamente. Para explicar una serie que está creciendo, las variables explicativas deben estar creciendo también. Si no, el crecimiento permanecería inexplicado y aparecería recogido en la perturbación (Anchuelo, 1993, p.158).

La existencia de cointegración en las series, se determina mediante una prueba sencilla que implica, como ya se dijo, la realización de dos pasos:

1. Estimar los errores de la ecuación y
2. Determinar el orden de los errores estimados

Se parte del análisis simple de dos variables y_t , x_t de naturaleza $I(1)$, donde sus primeras diferencias (Δy_t , Δx_t) son estacionarias. Se contrasta, entonces, la cointegración de y_t , x_t , mediante la estimación de la siguiente regresión:

$$y_t = \beta_1 + \beta_2 x_t + v_t \quad t = 1, 2, 3 \dots \dots, T \quad (1)$$

y se comprueba la estacionariedad de los residuos, como lo propusieron Engle y Granger (1987).

El procedimiento de mínimos cuadrados busca los valores del espacio paramétrico que minimizan la varianza del residuo resultante. Para valores de β_1 que no garantizan que las variables estén cointegradas, el residuo resultante de la regresión cointegrante tendrá una varianza infinita. Por tanto, si y_t , x_t están cointegradas, el método de Mínimos Cuadrados Ordinarios (MCO) tenderá a seleccionar el valor de β_1 que genera residuos estacionarios, es decir, la constante de cointegración. En consecuencia, los valores críticos para el contraste de raíz unitaria de los residuos deben ser más elevados en valor absoluto que los utilizados para el contraste de la raíz unitaria convencional (Córdova, 2014). Si los residuos de esta regresión resultan ser estacionarios, se dice que las variables y_t , x_t están cointegradas, siendo (1) la relación de cointegración entre ambas. Esta relación se interpreta como un vínculo de largo plazo entre ellas, alrededor de la cual se experimentan desviaciones a corto plazo que se revierten posteriormente.

3.2.2 El Modelo de Corrección de Error (MCE)

Aunque la ecuación de regresión cointegrante permite establecer una relación de largo plazo entre las variables de estudio, es posible que en el corto plazo ellas se alejen de esa situación de equilibrio. Esto implica que deben existir mecanismos estabilizadores (automáticos o discrecionales) que tiendan a restaurar el equilibrio de largo plazo. El Teorema de Representación de Granger, afirma que si dos variables y_t , x_t de naturaleza $I(1)$ están cointegradas, sus relaciones dinámicas están caracterizadas por el modelo de corrección de error:

$$\Delta y_t = \alpha_y + \sum_{i=1}^m \delta_{1i}^y \Delta x_{t-i} + \sum_{i=1}^m \delta_{2i}^y \Delta y_{t-i} + \gamma_y \xi_{t-1} + \varepsilon_{yt}$$

$$\Delta x_t = \alpha_x + \sum_{i=1}^m \delta_{1i}^x \Delta x_{t-i} + \sum_{i=1}^m \delta_{2i}^x \Delta y_{t-i} + \gamma_x \xi_{t-1} + \varepsilon_{xt}$$

Donde ξ_{t-1} denota la desviación del periodo anterior respecto de la relación de equilibrio a largo plazo $\xi_{t-1} = y_{t-1} - \beta x_{t-1}$, siendo β el coeficiente de cointegración entre y_t y x_t , y Δ el operador de primeras diferencias.

En el modelo de corrección de error todas las variables son estacionarias, por lo que las propiedades habituales del estimador de MCO en dicho contexto son válidas. Los términos $\gamma_y \xi_{t-1}$ y $\gamma_x \xi_{t-1}$ se denominan términos de corrección de error, y han de aparecer en las ecuaciones anteriores con un determinado signo, que depende del modo en que se haya definido el equilibrio ξ_{t-1} . Para el caso que nos ocupa, dado que se ha considerado una relación positiva entre las variables de estudio, se esperaría que el signo del término de corrección de error sea negativo. La cuantía del desequilibrio afectará al comportamiento de y_t y x_t en el periodo t , de forma que, aun cuando en el corto plazo sean posibles las desviaciones del equilibrio, existirán mecanismos estabilizadores (automáticos o discrecionales) que los restablecerán (Anchuelo, 1993).

Así, el modelo de corrección de error retiene la información sobre las relaciones a largo plazo entre las variables en niveles, recogida en el término de corrección de errores, a la vez que permite flexibilidad en la especificación de sus relaciones a corto plazo, recogidas mediante el resto de los parámetros. Además, en el modelo de corrección de errores aparecen sólo variables estacionarias, con lo que se puede aplicar la teoría econométrica convencional.

3.3 Descripción de las variables

Para demostrar una posible relación de largo plazo entre las variables de estudio, y por lo tanto, la sostenibilidad del sistema de pensiones a través de un análisis de cointegración, se utilizó el siguiente conjunto de variables:

- a) *Cobertura*: Es la variable dependiente y representa al número de mujeres que tendrán acceso a una pensión una vez que se retiren del mercado laboral. Se representó por la cantidad de mujeres que trabaja en el sector privado y que actualmente se encuentran cotizando a una AFORE.
- b) *Ahorro*: Es una de las variables explicativas de la cobertura. Está representada por los saldos acumulados mensuales en las AFORES. Se espera que esta variable mantenga una relación positiva de largo plazo con la variable cobertura, lo cual sería indicativo de que el ahorro acumulado en las AFORES servirá para garantizar una pensión a las mujeres trabajadoras remuneradas.
- c) *Inversión*: Es otra de las variables explicativas de la cobertura. Está representada por el índice de formación bruta de capital total y al igual que para el caso del ahorro, se espera que esta variable tenga una relación positiva de largo plazo con la cobertura, lo cual indicaría que la inversión que realiza el sector privado permite la reproducción del sistema.

Para el caso de la variable *cobertura*, se utilizó la cantidad total de trabajadores permanentes y eventuales asegurados en el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS). La elección de este indicador se justifica porque aproximadamente el 85% de los trabajadores que cotizan a una AFORE lo hacen a través de esta institución de seguridad social. Los datos se obtuvieron de las series de Ocupación, Empleo y Remuneraciones que proporciona el Banco de Información Económica (BIE) del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). Es importante destacar que el análisis de la presente investigación requería trabajar con datos desagregados por género, mismos que no se encontraban disponibles en la periodicidad que se necesitaban por lo que se tuvo que hacer un tratamiento a la variable, el cual se describe más adelante.

Con respecto a la variable *ahorro* se utilizó información que proporciona la Comisión Nacional del Sistema del Ahorro para el Retiro (CONSAR) con respecto a los recursos registrados en las AFORES. Las series utilizadas están representadas en millones de pesos y corresponden a los saldos acumulados en dichas instituciones financieras al cierre de cada mes. La serie de tiempo utilizada integra las aportaciones hechas por los trabajadores cotizantes del IMSS, los patrones y el Estado, a la cuenta de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez (RCV) y los recursos registrados del Fondo de Vivienda. Estos últimos se incorporaron debido a que si los recursos acumulados en dicha subcuenta no se utilizaron para la adquisición de vivienda, pasarán a formar parte del ahorro acumulado para el retiro. Al igual que en el caso de la variable cobertura, la carencia de disponibilidad de datos desagregados por género obligó a realizar un tratamiento a la serie de datos.

Por último, para medir la variable *inversión*, se utilizó el índice de volumen de la inversión fija bruta, base 2008, que proporciona Banco de México en sus indicadores de Producción. El tipo de información que se empleó para el análisis de cointegración es de tipo secundario, es decir, que se utilizó información provista por bancos de datos específicos. Los datos son mensuales y cubren el periodo de 2001-2014 por lo que cada serie de datos incluye 168 observaciones.

3.3.1 Tratamiento de los datos

En el apartado anterior se describieron las variables que se utilizaron para demostrar una posible relación de largo plazo entre la cobertura del sistema de pensiones por cuentas individuales, el ahorro y la inversión. A pesar de que las series de datos se recopilaron de bancos oficiales existentes en el país, al momento de buscar las variables desagregadas por género se enfrentaron dificultades en la disponibilidad de la información en la periodicidad que se necesitaba, particularmente para el caso del número de trabajadoras permanentes y eventuales aseguradas en el IMSS, y el ahorro femenino en las AFORES.

Debido a lo anterior, se tomó la decisión de estimar una base de datos que representara al número de trabajadoras cubiertas y las aportaciones de las mujeres en las cuentas de ahorro para el retiro, a partir de las series de tiempo que contenían información para el conjunto de trabajadores. Para ello se calculó un factor de ponderación que básicamente representa el porcentaje de participación de las mujeres dentro del universo de trabajadores que cotizan al IMSS. Se partió del supuesto de que la proporción de mujeres cotizantes sería similar a la tasa de participación femenina dentro de la población ocupada. De esta manera, al ponderar las cifras totales con el porcentaje de participación femenina, se obtuvo un estimado de la aportación que las mujeres realizan dentro de las variables cobertura y ahorro. Los pasos para determinar dichos estimados fueron los siguientes:

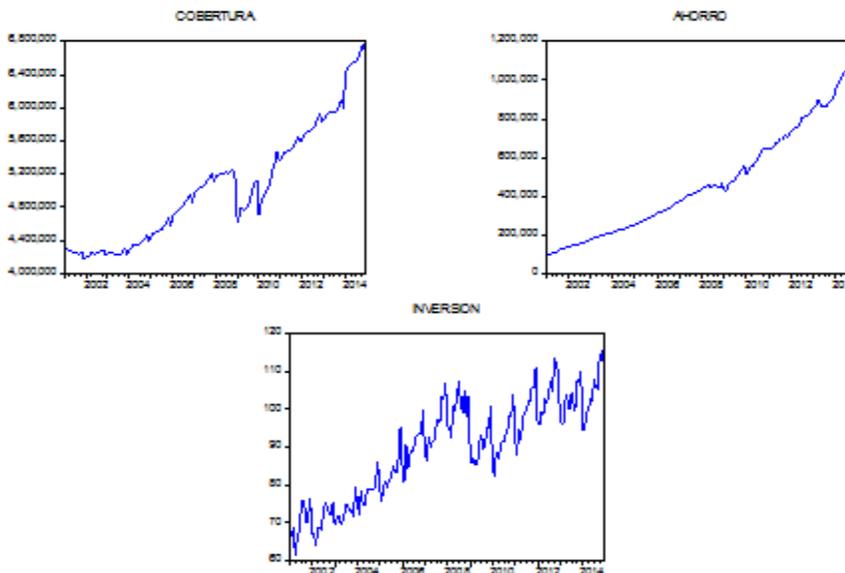
- a) De INEGI, se obtuvo la población ocupada total, desagregada por sexo, del primer trimestre de 2001 al cuarto trimestre del 2014. Con estas cifras fue posible determinar los porcentajes de la población ocupada por sexo para cada uno de los trimestres de dicho periodo.
- b) Dado que el porcentaje de participación femenina dentro de la población ocupada se obtuvo de manera trimestral, y los datos de cobertura y ahorro tenían una periodicidad mensual, se aplicó el mismo porcentaje de la población femenina ocupada en los meses que hacían referencia al trimestre correspondiente. Por ejemplo, si para el primer trimestre del 2001, el porcentaje de la población femenina ocupada fue de 34.36%, dicha proporción ponderaba los valores correspondientes a los meses de enero, febrero y marzo, en los datos referentes a la cobertura y el ahorro.

Con estos procedimientos fue posible obtener las series de tiempo necesarias para el análisis de cointegración que permitiera demostrar una posible relación de largo plazo entre las variables de estudio, y por lo tanto verificar la hipótesis de sostenibilidad del sistema de pensiones basado en cuentas individuales para las mujeres en edad de retiro.

3.3.2 Análisis descriptivo de las variables

Después de definir las variables que se usaron en este trabajo, es conveniente realizar un análisis descriptivo que permita conocer el comportamiento de cada una de las variables a lo largo del periodo de estudio. En este apartado se presenta el análisis y una parte descriptiva de las variables de forma individual. Para empezar, se presentan las pruebas informales de estacionariedad en los siguientes gráficos, mismo que contienen la representación de las series para cada una de las variables.

Gráfico 3.1 Representación gráfica de las series originales



Fuente: Elaboración propia con resultados del software *Eviews 6.0*

A partir de los resultados señalados en el gráfico 3.1 se puede concluir de forma preliminar, que las series son *no estacionarias* ya que como lo indican las gráficas lineales, todas las variables parecen tener una tendencia ascendente a lo largo del tiempo, es decir, sus valores no se mueven en torno a su media, varianza y covarianza y, por lo tanto su tendencia es estocástica, por lo que los resultados estimados a partir de series no estacionarias no tendrían significado alguno, es decir serían espurios.

La información anterior es producto de pruebas mediante esquemas gráficos considerados como *instrumentos informales* para identificar *estacionariedad o no estacionariedad*. Una herramienta formal para concluir si una serie cumple la condición de estacionariedad, es lo que se conoce como prueba de raíz unitaria, la cual calcula un estadístico de prueba para contrastar la existencia o no de raíz unitaria de las series en niveles, en primeras o en segundas diferencias. De acuerdo con la teoría, una serie es estacionaria si no posee raíz unitaria (Córdova, 2014, p.28).

Dado que el interés del presente trabajo es determinar si las variables antes descritas se encuentran cointegradas, es necesario verificar que tales series posean el mismo orden de integración. En suma, se requiere emplear el test de raíz unitaria para determinar si las variables utilizadas son no estacionarias, y en tal caso, si tienen el mismo orden de integración. Una vez identificado que las series de tiempo tienen el mismo orden de integración, se podrá proceder al análisis de cointegración. Para ello se comprobará la *no estacionariedad* con pruebas formales a partir del estadístico Aumentado de Dickey-Fuller (DFA)²⁰ y el estadístico de Phillips-Pherron (PP). En la tabla 3.1 se presenta el cuadro resumen de los resultados de las pruebas de raíces unitarias.

²⁰La prueba aumentada de Dickey- Fuller (DFA) es una versión de la prueba DickeyFuller para modelos de series de tiempo mucho más grande y complicada. LA DFA es un número negativo y mientras más negativo sea el estadístico (con respecto a los valores críticos) más fuerte será el rechazo de la hipótesis nula sobre la existencia de una raíz unitaria o no estacionariedad. Se acepta la hipótesis nula por cuanto el valor de DFA es menor en valor absoluto (menos negativo) que el valor critico de McKinnon al 5% (Mata,2003, p.30 y 32)

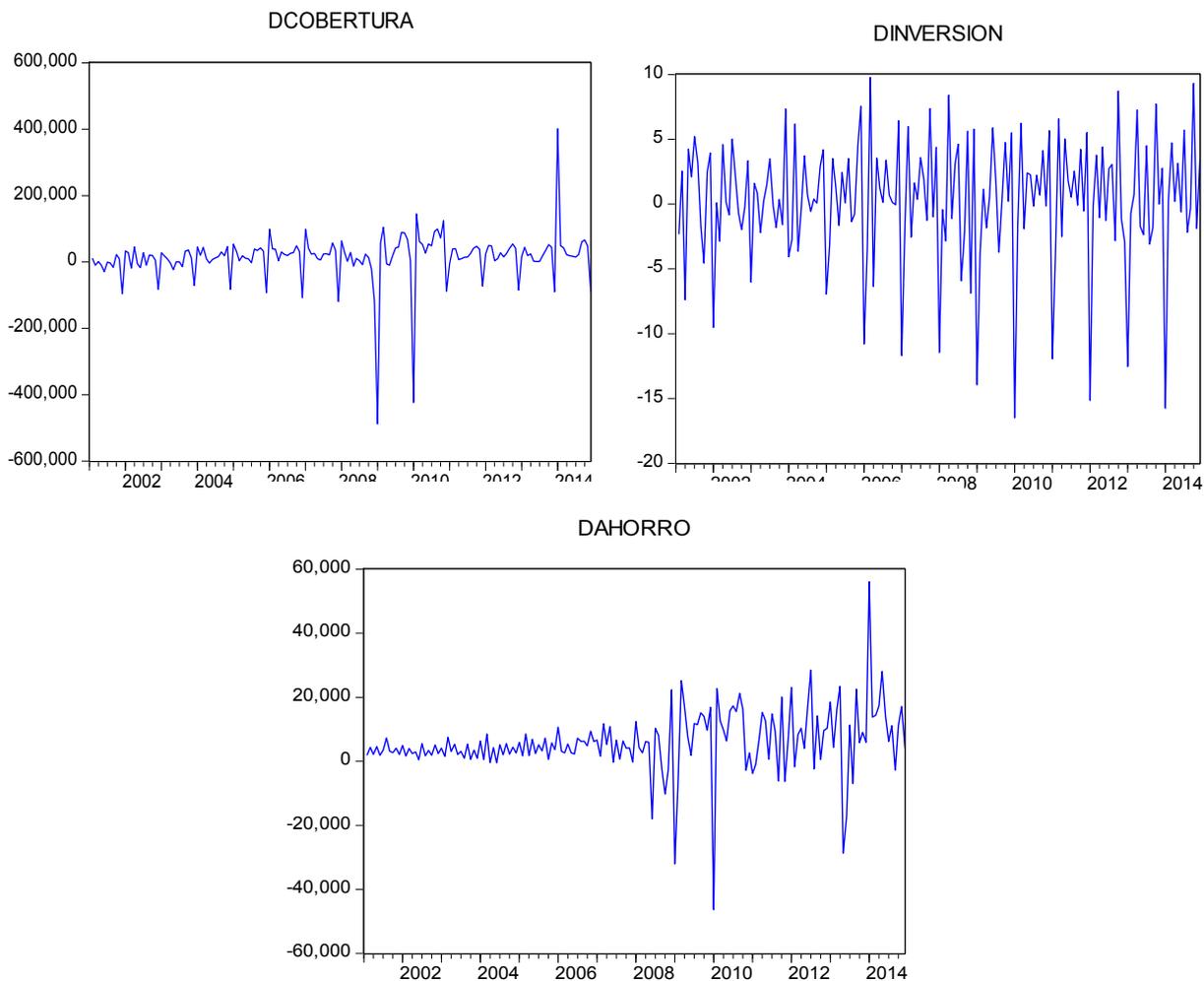
Tabla 3.1 Test de raíz unitaria: Prueba Dickey-Fuller Aumentada (ADF) y Phillips Pherron (PP)

EN NIVELES					
Cobertura	DFA		PP		Orden de integración
	t-estadístico	Probabilidad	t-estadístico	Probabilidad	
Intercepto	0.945483	0.9959	2.633307	0.9980	I (1)
Tendencia e intercepto	-1.795263	0.7029	1.257319	0.9984	I (1)
Sin tendencia ni intercepto	2.633307	0.9980	2.934795	0.9992	I (1)
Ahorro	DFA		PP		
	t-estadístico	Probabilidad	t-estadístico	Probabilidad	
Intercepto	3.282568	1.0000	3.615056	1.0000	I (1)
Tendencia e intercepto	0.025829	0.9963	0.191811	0.9978	I (1)
Sin tendencia ni intercepto	8.428671	1.0000	9.125121	1.0000	I (1)
Inversión	DFA		PP		
	t-estadístico	Probabilidad	t-estadístico	Probabilidad	
Intercepto	-1.239897	0.6563	-1.589407	0.4858	I (1)
Tendencia e intercepto	-2.801867	0.1990	-5.340117	0.0001	I (1)
Sin tendencia ni intercepto	1.342357	0.9546	2.105642	0.9917	I (1)
EN PRIMERAS DIFERENCIAS					
Δ Cobertura	DFA		PP		Orden de integración
	t-estadístico	Probabilidad	t-estadístico	Probabilidad	
Intercepto	-13.07214	0.0000	-13.09471	0.0000	I (0)
Tendencia e intercepto	-13.25484	0.0000	-13.35636	0.0000	I (0)
Sin tendencia ni intercepto	-1.297328	0.1791	-12.62014	0.0000	I (0)
Δ Ahorro	DFA		PP		
	t-estadístico	Probabilidad	t-estadístico	Probabilidad	
Intercepto	-13.00898	0.0000	-13.08698	0.0000	I (0)
Tendencia e intercepto	-13.89021	0.0000	-13.88246	0.0000	I (0)
Sin tendencia ni intercepto	-3.081249	0.0022	-11.69403	0.0000	I (0)
Δ Inversión	DFA		PP		
	t-estadístico	Probabilidad	t-estadístico	Probabilidad	
Intercepto	-2.678092	0.0802	-26.59633	0.0000	I (0)
Tendencia e intercepto	-2.68038	0.0463	-26.31006	0.0000	I (0)
Sin tendencia ni intercepto	-2.207741	0.0267	-20.47683	0.0000	I (0)

Fuente: Elaboración propia con salida del software *Eviews 6.0*

Según los resultados reportados en la tabla 3.1, se puede establecer que las series temporales analizadas a niveles son todas no estacionarias. Además, son integradas de primer orden, es decir, se vuelven estacionarias en primeras diferencias (ver Gráfica 3.2), por lo que se cumple el requisito del análisis de cointegración en el sentido de que las series de tiempo sean $I(1)$. De esta manera, el siguiente paso es, calcular la relación a largo plazo y procesar los residuos de la ecuación para verificar que en efecto existe cointegración entre las variables de estudio.

Gráfica 3.2 Representación gráfica de las series diferenciadas



Fuente: Elaboración propia con resultados del software *Eviews 6.0*

3.4 Estimación del modelo de largo plazo

Cuando se trata del análisis de cointegración de series temporales, se espera que se encuentren equilibrios entre las variables en el largo plazo. En otras palabras se espera que las series se muevan de manera conjunta en un horizonte temporal de largo aliento. Sin embargo, en el corto plazo, esta relación podría estar en desequilibrio. Para ello, es necesario averiguar si en efecto las variables se encuentran cointegradas y a partir de ello, construir un mecanismo que corrija dicho desequilibrio en el largo plazo.

Dado que las series temporales que representan a las variables de estudio – cobertura, ahorro e inversión – resultaron ser integradas de orden $I(1)$, se estimarán los coeficientes de la regresión cointegrante, mediante la metodología propuesta por Engle y Granger (1987), considerando la siguiente especificación del modelo de largo plazo:

$$\underline{Cobertura_t = \beta_1 + \beta_2(ASP_t) + \beta_3(FBC_t) + u_t} \quad (2)$$

Donde:

Cobertura es la variable dependiente

β_1 = constante del modelo

β_2 = coeficiente que pondera al Ahorro del Sistema de Pensiones (*ASP*)

β_3 = coeficiente que pondera a la Formación Bruta de Capital (*FBC*)

u_t = residuales de la regresión cointegrante

En el proceso de estimación de los coeficientes del modelo se utilizó el método de Mínimos Cuadrados Ordinarios (MCO) para la regresión. Los resultados de dicha regresión – realizada con el software Eviews 6 – se presentan en la Tabla 3.2.

Tabla 3.2 Resultados de la estimación de la relación a largo plazo

Dependent Variable: COBERTURA
Method: LeastSquares
Date: 06/12/15 Time: 10:26
Sample: 2001M01 2014M12
Includedobservations: 168

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	3310608.	109331.8	30.28039	0.0000
AHORRO	2.136386	0.071546	29.86032	0.0000
INVERSION	8007.740	1522.122	5.260906	0.0000
R-squared	0.962625	Mean dependentvar		5036710.
Adjusted R-squared	0.962172	S.D. dependentvar		698425.0
S.E. of regression	135840.0	Akaikeinfocriterion		26.49404
Sum squaredresid	3.04E+12	Schwarzcriterion		26.54982
Log likelihood	-2222.499	Hannan-Quinncrier.		26.51668
F-statistic	2124.848	Durbin-Watson stat		0.293128
Prob(F-statistic)	0.000000			

Fuente: Elaboración propia con resultados del software *Eviews 6.0*

De acuerdo con los coeficientes estimados, la ecuación de largo plazo quedaría de la forma en que se indica en la Ecuación 3.

Representación Matemática de la Ecuación de Largo Plazo:

$$\text{Cobertura} = 3310608 + 2.1363 (ASP) + 8007.740(FBC) \quad (3)$$

Cabe indicar que hay evidencia en la Tabla 3.3 para sospechar que se tiene una regresión espuria. De acuerdo con el criterio de Granger y Newbold (1974) las regresiones espurias son aquellas que exhiben las siguientes características:

- La estimación de un modelo econométrico temporal proporciona elevada bondad del ajuste. En el caso que se está analizando, el coeficiente de determinación R^2 es de 0.962625.
- Un valor estadístico Durbin-Watson relativamente bajo, lo que sería indicativo de autocorrelación positiva. En el caso que ocupa nuestra atención el $DW=0.293128$
- Se sospecha de regresión espuria cuando se cumple que $R^2 < DW$

De acuerdo con la metodología Engle-Granger, la regresión tradicional por MCO sólo será aplicable a las series de tiempo no estacionarias, si los residuos estimados de la regresión son $I(0)$, es decir, estacionarios a niveles. Para verificar esto, se procedió a aplicar las pruebas de cointegración a los residuales con la finalidad de confirmar una posible relación de largo plazo entre las variables del modelo.

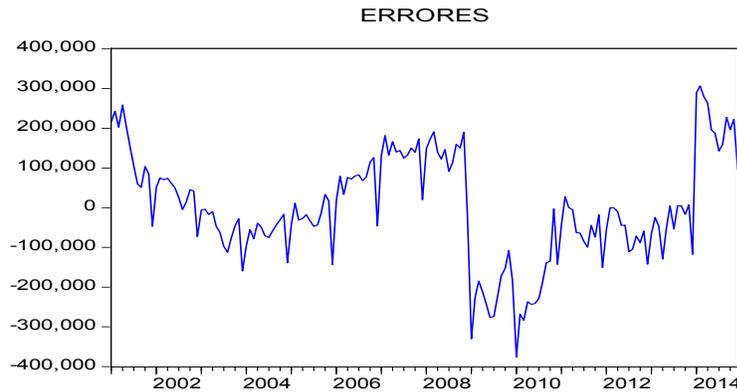
3.4.1 Pruebas de cointegración a los residuales

A partir de la estimación de la Ecuación 3, se obtuvo la serie de tiempo que contiene a los residuos o errores de estimación del modelo de largo plazo, a los que se les aplicarán 2 pruebas de cointegración cuyos resultados permitirán comprobar que existe una relación de largo plazo entre las variables que integran el Modelo de Reproducción del Sistema de Pensiones, desde el enfoque de Engle-Granger. Dichas pruebas son: estacionariedad de los residuos estimados, y la prueba Dickey-Fuller aumentada.

3.4.1.1 La estacionariedad de los residuos estimados.

La condición de Engle-Granger, exige que los residuos de la regresión presenten un comportamiento estacionario. En este sentido, la inspección gráfica sugiere que los residuos son estacionarios es decir, sus valores se mueven en torno a su media, varianza y covarianza, lo que es indicativo de estacionariedad (véase Gráfica 3.3).

Grafico 3.3 Representación gráfica de los residuales en niveles



Fuente: Elaboración propia con resultados del software *Eviews 6.0*

Como previamente se ha afirmado, la metodología Engle-Granger considera que la aplicación tradicional de la regresión podrá realizarse siempre y cuando los residuos estimados de la regresión sean $I(0)$ o estacionarios. Para conocer si los errores de estimación son estacionarios, y por lo tanto probar la cointegración de las variables de estudio, se estima la siguiente regresión:

$$\Delta \hat{U}_t = \alpha \hat{U}_{t-1} \quad (4)$$

Donde:

$\Delta \hat{U}_t$ = primera diferencia de los residuos estimados

\hat{U}_{t-1} = primer rezago de los residuos estimados

La significancia estadística del coeficiente α será indicativo de estacionariedad en los residuales, y por lo tanto, garantizará una relación de equilibrio entre la cobertura, el ahorro y la inversión. Los resultados de dicha regresión aparecen en la Tabla 3.3.

Tabla 3.3 Resultados de la Regresión de las primeras diferencias de los residuos

Dependent Variable: DU
 Method: LeastSquares
 Date: 05/29/15 Time: 21:52
 Sample (adjusted): 2001M02 2014M12
 Included observations: 167 after adjustments

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
ERRORES(-1)	-0.153239	0.040368	-3.796016	0.0002
R-squared	0.079781	Mean dependentvar		-728.8095
Adjusted R-squared	0.079781	S.D. dependentvar		73320.07
S.E. of regression	70334.51	Akaikeinfocriterion		25.16588
Sum squared resid	8.21E+11	Schwarzcriterion		25.18455
Log likelihood	-2100.351	Hannan-Quinncrier.		25.17346
Durbin-Watson stat	2.240717			

Fuente: Elaboración propia con resultados del software *Eviews 6.0*

Los resultados previos permiten establecer que los residuos son *estacionarios*, debido a que el coeficiente de los errores (α) es estadísticamente significativo, incluso a un nivel del 1%, ya que la probabilidad asociada al estadístico t es de 0.0002. Esto permite rechazar la hipótesis nula de no cointegración, a favor de la hipótesis de cointegración, es decir, los resultados de esta prueba permitirían considerar que existe una relación estable de largo plazo entre la cobertura, el ahorro y la inversión.

Además, el coeficiente α tiene un valor negativo (-0.1532) tal como lo indicaría la teoría económica (Engle y Granger, 1987), lo que permite que los desajustes que existan entre las variables de estudios se corregirán mediante mecanismos discrecionales o automáticos, para garantizar el equilibrio de largo plazo. En pocas palabras, los resultados de esta prueba indican que las variables del Modelo de Reproducción del Sistema de Pensiones están cointegradas, por lo que se concluye que en el largo plazo existe una relación que no será espuria.

3.4.1.2 Prueba de Dickey-Fuller aumentada

En una segunda prueba para demostrar la cointegración entre las variables de estudio, se procedió a aplicar la prueba de raíz unitaria de Dickey-Fuller aumentada

(DFA) a los residuales²¹ de la regresión cointegrante. Los resultados aparecen en la Tabla 3.4.

Tabla 3.4 Prueba DFA para los residuos de la ecuación (3)

Null Hypothesis: ERRORES has a unit root
 Exogenous: None²²
 Lag Length: 0 (Automatic based on SIC, MAXLAG=0)

	t-Statistic	Prob.*
Augmented Dickey-Fuller test statistic	-3.796016	0.0002
Test criticalvalues:		
1% level	-2.578883	
5% level	-1.942745	
10% level	-1.615438	

*MacKinnon (1996) one-sided p-values.

Fuente: Elaboración propia con resultados del software *Eviews 6.0*

Los resultados obtenidos confirman que los residuos son estacionarios, debido a que el valor del estadístico DFA es de -3.796061, es decir, es mayor en valor absoluto que cualesquiera de los valor críticos de McKinnon, al 1%, 5% y 10%, por lo que se rechaza la hipótesis nula de no cointegración, y se concluye que los residuos son integrados de orden cero. Esto implica que existe una relación estable de largo plazo entre las variables de estudio.

3.5 Mecanismo de Corrección de Errores del Modelo de Reproducción del Sistema de Pensiones.

Hasta ahora se ha comprobado que los residuos de la ecuación (3) son estacionarios, lo que indica que las variables del Modelo de Reproducción del Sistema de Pensiones están cointegradas. Como se mencionó con anterioridad, la cointegración denota una relación estable en el largo plazo, sin embargo, en el corto plazo dicha relación se podría encontrar en desequilibrio. Es precisamente el mecanismo de corrección de errores el que permitirá conectar el comportamiento

²¹La ecuación no tiene Intercepto o tendencia, debido a que el error debe tener media igual a cero ya que no se espera que el mismo tenga una tendencia determinística.

de corto plazo de las variables con su trayectoria de largo plazo. Este mecanismo fue propuesto en el año de 1987 por Engle y Granger.

El modelo en cuestión considera el comportamiento estacionario (en primeras diferencias) de las variables de estudio y además agrega como variable explicativa a los residuales de la regresión cointegrante, rezagados un periodo. La incorporación de los residuos rezagados dentro del modelo de corto plazo, implica considerar el error de equilibrio, y es éste, justamente, el que sirve para vincular la conducta de corto plazo de las variables de estudio, con su comportamiento de largo plazo.

Para la determinación del modelo de corto plazo o mecanismo de corrección de errores, se reescribió la ecuación (2) de largo plazo, en primeras diferencias y se consideró la serie de los residuales de la regresión de largo plazo, rezagados un periodo. Los resultados de la ecuación reescrita se presentan en la tabla 3.5.

Mecanismo de corrección de errores:

$$\underline{DCobertura = \beta_1 + \beta_2(DASP) + \beta_3(DFBC) + \beta_4(\hat{U}_{t-1}) + \varepsilon_t} \quad (5)$$

En la expresión anterior D denota la primera diferencia de las variables utilizadas en el modelo de largo plazo; \hat{U}_{t-1} representa a los residuales de la regresión de largo plazo y es el mecanismo de corrección del error, es decir, corrige el desequilibrio a corto plazo. El coeficiente β_4 es el parámetro de ajuste a corto plazo. La significación estadística de β_4 indica la proporción del desequilibrio que es corregido en el siguiente periodo. Mientras más cerca esté β_4 de 1, más rápido será el ajuste hacia el equilibrio.

Tabla 3.5 Resultados del modelo de corrección de errores sin efecto estacional.

Dependent Variable: DCOBERTURA
 Method: LeastSquares
 Date: 06/12/15 Time: 11:32
 Sample (adjusted): 2001M02 2014M12
 Included observations: 167 after adjustments

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	-10897.58	5291.449	-2.059469	0.0410
DAHORRO	4.194051	0.454448	9.228899	0.0000
DINVERSION	328.1336	983.2429	0.333726	0.7390
ERRORES(-1)	-0.079296	0.034877	-2.273566	0.0243

R-squared	0.368422	Mean dependentvar	14324.95
Adjusted R-squared	0.356798	S.D. dependentvar	73336.89
S.E. of regression	58816.11	Akaikeinfocriterion	24.82588
Sum squared resid	5.64E+11	Schwarzcriterion	24.90056
Log likelihood	-2068.961	Hannan-Quinnccriter.	24.85619
F-statistic	31.69453	Durbin-Watson stat	1.984585
Prob(F-statistic)	0.000000		

Fuente: Elaboración propia con resultados del software *Eviews 6.0*

En la tabla anterior, se demuestra que los coeficientes que resultaban muy significativos en la ecuación de la relación a largo plazo (Ecuación 3), no lo son en el corto plazo, particularmente para el caso de la inversión. Este resultado, sin embargo, no es de extrañarse ya que la lógica económica indicaría que los incrementos en la inversión tendrán un impacto sobre la cobertura, en el mediano y largo plazo. Además el Durbin-Watson mejoró al ser casi cercano a 2, lo que indicaría que los problemas de autocorrelación desaparecieron y al ser mayor el valor de la Durbin-Watson al coeficiente de determinación (R^2) se descarta la idea de trabajar con una regresión espuria.

Con el objetivo de mejorar la significancia estadística de los indicadores, se incorporó al modelo de corto plazo un componente estacional representado por un autorregresivo (AR) y medias móviles de los errores (MA) con el fin de eliminar cualquier componente estacional en los indicadores. Los resultados del Mecanismo de Corrección de Error aparecen en la tabla 3.6 y se representan en la ecuación 6.

Tabla 3.6 Resultados del Mecanismo de Corrección de Error considerando efectos estacionales.

Dependent Variable: DCOBERTURA
 Method: LeastSquares
 Date: 06/12/15 Time: 11:38
 Sample (adjusted): 2002M02 2014M12

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	-34011.90	33175.40	-1.025214	0.3069
DAHORRO	4.498063	0.398086	11.29923	0.0000
DINVERSION	2792.780	1319.539	2.116482	0.0360
ERRORES(-1)	-0.068716	0.029964	-2.293263	0.0232
AR(12)	0.959214	0.027724	34.59813	0.0000
MA(12)	-0.877621	0.032025	-27.40443	0.0000
R-squared	0.563004	Mean dependentvar		16004.15
Adjusted R-squared	0.548340	S.D. dependentvar		75378.95
S.E. of regression	50658.91	Akaikeinfocriterion		24.54156
Sum squaredresid	3.82E+11	Schwarzcriterion		24.65937
Log likelihood	-1895.971	Hannan-Quinncrier.		24.58941
F-statistic	38.39290	Durbin-Watson stat		2.019038
Prob(F-statistic)	0.000000			

Fuente: Elaboración propia con resultados del software *Eviews 6.0*

El término -0.068 es el Mecanismo de Corrección de Errores (ECM), cuyo signo negativo actúa para reducir el desequilibrio en el próximo periodo. Esto revela que aunque en el largo plazo hay una relación de equilibrio entre las variables del modelo de cointegración, en el corto plazo se producen desequilibrios. En este sentido, se establece que la desviación de la Reproducción del Sistema de Pensiones, respecto a su nivel de equilibrio, se corrige mensualmente en aproximadamente un 7%, es decir, que el ajuste es lento cuando existe desequilibrio.

Por otra parte, todas las variables explicativas resultaron ser estadísticamente significativas a un nivel de confianza del 1% (a excepción de la constante), y el coeficiente de determinación (R^2) de este modelo es mejor que el anterior. El valor de DW es de 2.01 lo que indica que no se tienen problemas de autocorrelación. En este sentido, se puede concluir que los datos arrojados en el modelo son confiables, para la estimación e interpretación económica de los resultados.

De esta manera el modelo de corto plazo para la reproducción del sistema de pensiones basado en cuentas individuales, quedaría expresado de la siguiente manera:

Representación Matemática del Mecanismo de Corrección de Errores:

$$\text{Cobertura} = -3411090 + 4.498(ASP) + 2792.78(FBC) - 0.0687\hat{U}_{t-1} + 0.959(AR12) - 0.877(MA12) \quad (6)$$

3.6 Análisis e interpretación de los resultados

De los resultados previamente obtenidos, el valor que más interesa analizar dentro del Modelo de Reproducción del Sistema de Pensiones, es el correspondiente a los parámetros cointegrantes (β_2 y β_3 de la ecuación 3), cuyos resultados aparecen en la Tabla 3.3. En términos generales, se observa que los coeficientes obtenidos tienen el signo positivo esperado, lo que confirma la hipótesis de que la cobertura del Sistema de Pensiones basado en cuentas individuales se encuentra relacionada en forma positiva con el ahorro que genera el sistema por medio de las contribuciones de sus afiliados, y que éste a su vez se verá reflejado en la inversión y en la creación de empleos.

Sin embargo, al analizar los valores específicos de los parámetros cointegrantes, se confirma que el actual sistema de pensiones de capitalización individual no será capaz de proporcionar los ingresos suficientes a las mujeres trabajadoras que cotizan bajo este esquema, traducándose en serios conflictos de subsistencia para la población femenina trabajadora y cotizante, una vez que envejezca.

Conforme a los resultados obtenidos, se tiene que por cada millón de pesos que se ahorre en las AFORES se cubrirán aproximadamente a 2 mujeres, lo que indicaría que cada trabajadora tendría un fondo de retiro de aproximadamente 500,000 pesos. Como se demostrará más adelante, si una trabajadora logra acumular a lo largo de su vida laboral esa cantidad de recursos, solamente tendrá derecho a la

llamada *pensión mínima garantizada*. Es decir, el sistema de pensiones basado en cuentas individuales no estaría cumpliendo con la función social que tiene encomendada, ya que no se estaría garantizando un ingreso futuro que permita mantener el nivel de vida que las mujeres tuvieron durante su trayectoria laboral activa.

Por otra parte, con respecto a la capacidad de reproducción del sistema de ahorro para el retiro basado en cuentas individuales, se puede apreciar que por cada unidad en que se incrementa la inversión se generan cerca de 8 mil empleos formales para las mujeres de manera mensual, es decir, 96 mil empleos al año, cifra que demuestra un bajo dinamismo en la creación de nuevos empleos productivos y formales, así como la ausencia de mecanismos que apoyen a las mujeres trabajadoras al insertarse de manera formal al mercado laboral (OIT, 2014, p.5). En otras palabras, el sistema de pensiones basado en cuentas individuales, analizado desde una perspectiva de género, no estaría cumpliendo con su función económica, ya que el ahorro captado no se traduce en una mayor creación de empleos, a través de la inversión productiva.

Para dimensionar la importancia de estos resultados se plantea la siguiente situación hipotética: Consideremos el caso de una mujer que empieza su vida laboral activa a los 20 años, con un ingreso promedio de 3.5 salarios mínimos²³, el cual se aproxima al salario promedio en México (7,360.50 pesos mensuales, a valores corrientes de 2015). Conforme a las disposiciones del actual sistema de pensiones se requieren 1250 semanas de cotización (aproximadamente 24 años de vida laboral) y haber cumplido 65 años para solicitar la pensión por vejez. Bajo estas condiciones, el monto de la pensión mensual, al finalizar la vida laboral de la trabajadora en cuestión, quedará determinado de la siguiente manera:

²³El Consejo de Representantes de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos (CONASAMI) acordó un salario mínimo de 70.10 pesos en la zona geográfica A.

Figura 3.2 Ejemplo: Cálculo de la Pensión

Datos proporcionados							
Salario Base de Cotización mensual:	Saldo actual en tu AFORE:	Género:	Edad:	Edad de Retiro:	Años cotizados:	Rendimiento real antes de comisiones:	Densidad de Cotización:
\$7,360.50	\$0.00		20	65	0	4 %	80%

Resultados	
1 Saldo acumulado al retiro:	\$529,592
2 Pensión mensual estimada:	\$2,707.31 * 
3 Porcentaje de la pensión mensual estimada con respecto al Salario Base de Cotización:	36.8% 

* Tiene derecho a la **Pensión Mínima Garantizada (PMG)** 

Fuente: Información consultada en la calculadora para trabajadores que cotizan al IMSS que presenta la CONSAR.

El ejemplo previo confirma que las mujeres son más vulnerables al sistema de pensiones basado en cuentas individuales, pues de acuerdo a las condiciones presentadas anteriormente, bajo el supuesto de que mantiene un empleo estable por 45 años²⁴ y un ingreso de 3.5 salarios mínimos, el saldo acumulado al momento del retiro sólo le permite alcanzar la Pensión Mínima Garantizada. Con dicho ejemplo, el ingreso de la trabajadora se reduce aproximadamente un 63% una vez que decida jubilarse.

En nuestro ejemplo; si la trabajadora quisiera alcanzar una pensión del 100% de su salario (7,360.50 pesos mensuales), al mes tendría que ahorrar adicionalmente \$1,399.39 pesos, es decir tener un ahorro voluntario mensual de casi el 20% de su salario (ver tabla 3.7). Tomando en cuenta lo anterior, se vuelve evidente que los trabajadores necesitarán realizar un ahorro voluntario (adicional a las aportaciones

²⁴ La calculadora supone que el trabajador cotiza interrumpidamente hasta la fecha de jubilación.

obligatorias) para obtener una pensión digna y que no se vea mermado su poder adquisitivo al momento de pensionarse.

Tabla 3.7 Ahorro voluntario requerido a diferentes niveles de salario.

Monto de la Pensión	Ahorro mensual adicional
\$7,361	\$1,399.39
\$6,624	\$1,197.62
\$5,888	\$995.84
\$5,152	\$794.07
\$4,416	\$592.30
\$3,680	\$390.53
\$2,944	\$188.76

Fuente: Elaboración propia, con información obtenida de la calculadora que presenta la CONSAR.

Los resultados presentados en este capítulo permiten confirmar que aunque existe una relación positiva entre la cobertura, el ahorro y la inversión, los valores que representan en el largo plazo a estos indicadores no garantizan el cumplimiento de las funciones sociales y económicas que tiene asignadas el nuevo sistema de pensiones basado en cuentas individuales para el retiro. La evidencia significativa aquí presentada permite afirmar que tal esquema generará serios conflictos de subsistencia para la población femenina trabajadora y cotizante, una vez que envejezca.

El diseño de políticas públicas, por lo tanto, debería orientarse a la generación de empleo formal, con prestaciones sociales, y al incremento del ingreso, así como fomentar la permanencia en el empleo y hacer más eficiente el sistema de pensiones basado en cuentas individuales.

CONCLUSIONES

Entre los principales objetivos de las reformas estructurales al sistema de pensiones se encontraban el mejoramiento del ahorro interno – que sirviera como sustento de la inversión productiva – y la paulatina eliminación de presiones sobre las finanzas públicas. A casi veinte años del cambio en el esquema de pensiones, los resultados no son los que se esperaban. Aunque el sistema de capitalización individual ha dado muestras de tasas importantes de rentabilidad, ello no implica necesariamente que los recursos de los trabajadores obtengan rendimientos similares a los de las empresas administradoras, especialmente si se considera que no ha habido una regulación de las autoridades financieras sobre las comisiones que las administradoras cobran a los trabajadores. Asimismo, si bien este esquema ha mostrado un crecimiento relevante en los recursos que se canalizan a los portafolios de inversión de las SIEFORES, éste aún dista de ser el recurso esencial a través del cual se fondea la actividad productiva en México, ya que el gobierno federal continúa siendo el principal usuario de los recursos. En otras palabras, el sistema no está cumpliendo con la función económica que le dio origen, es decir, que el ahorro captado se destinara a financiar la inversión productiva.

La función social del esquema, esto es, garantizar un ingreso futuro a los cotizantes, también se encuentra en entredicho. La evidencia presentada en este trabajo muestra que para el caso específico de las mujeres, las tasas de reemplazo serán inferiores al 40%, es decir, ése será el porcentaje que reciba una trabajadora con respecto al salario que percibía en el momento que decida jubilarse. La información presentada en este trabajo muestra que las pensiones femeninas dependerán, además de las rentabilidades que se obtengan en las sociedades de inversión especializadas, de factores como las contribuciones (ahorro), densidad de cotización y carreras salariales.

Los tres elementos citados anteriormente se encuentran estrechamente vinculados a una inserción exitosa y una estabilidad de las mujeres dentro del sector laboral formal. Esta situación ideal se encuentra limitada desde varios flancos. Desde un

punto vista macroeconómico, el país ha enfrentado periodos largos sin registrar un crecimiento económico significativo lo que ocasiona una escasa generación de empleos y una nula revaloración de los salarios, por lo que el ahorro de los trabajadores, en general, se ha visto limitado. Desde la perspectiva del proceso de feminización del mercado laboral, también se evidencian importantes limitaciones debido a que la mayoría de la población femenina ocupada se concentra en actividades de baja remuneración, particularmente dentro de la actividad informal, que suelen ser intermitentes y por definición, con nulo acceso a prestaciones laborales. El hecho de ser una trabajadora asalariada, sin embargo, tampoco mejora las condiciones de precariedad ya que cerca del 40% no cuenta con acceso a la seguridad social, prestaciones o contrato escrito. Además, casi el 50% de la población femenina en edad de trabajar, nunca ha cotizado a instituciones de la Seguridad Social. Por último, desde un punto de vista de los nuevos diseños organizacionales que promueven la subcontratación y la flexibilidad laboral, será aún más difícil que una trabajadora construya una carrera salarial y de contribuciones que le permita acceder a una pensión digna durante su vejez.

Las condiciones descritas en el párrafo previo generan un contexto de vulnerabilidad para las mujeres, especialmente llegado el momento de retiro de la actividad económica. Las reformas implementadas a los sistemas de ahorro para el retiro basados en cuentas individuales no consideraron las condiciones laborales de la población femenina, esto es, bajos salarios, trayectorias laborales con interrupciones y una mayor longevidad, situaciones que repercutirán de manera negativa en las pensiones que obtengan las mujeres trabajadoras. Por lo tanto, dichas reformas estructurales, lejos de resolver el problema de un ingreso digno en la vejez para las mujeres, probablemente estén gestando serios conflictos de subsistencia para la población femenina una vez que ésta envejezca.

Bajo el contexto anteriormente planteado, se puede afirmar que el sistema de cuentas individuales para el retiro, tampoco ha eliminado las presiones sobre las finanzas públicas – uno de los objetivos que sustentó la aparición del esquema de

capitalización individual – ya que la escasa cantidad y calidad del empleo actual implicará que una parte importante de la población femenina y general, demande recursos públicos, bajo el esquema de pensiones universales, que podrían traducirse en nuevos desequilibrios fiscales.

En definitiva, la reforma efectuada sobre el sistema de pensiones, no ha resuelto la problemática de la Seguridad Social, puesto que persiste una insuficiente creación de empleos formales, una baja cobertura de seguridad social, salarios precarios de la población ocupada y una baja densidad de cotización. Este trabajo de investigación propone las siguientes recomendaciones para resolver los problemas más importantes que presenta el sistema de cuentas individuales para el retiro, especialmente dentro de un contexto de feminización del mercado laboral:

- a) La creación explícita y el fortalecimiento de un sistema de pensiones con pilares múltiples que incorpore a la prestación definida en el primer pilar básico; a la cotización definida, en el segundo pilar obligatorio de capitalización; un tercer pilar basado en el ahorro voluntario; y un cuarto pilar representado por las transferencias intra-familiares, así como por la acumulación de activos financieros o físicos durante la trayectoria laboral. Es importante señalar que el fortalecimiento de cada uno de estos pilares sólo será posible en la medida en que México pueda tener mayores ritmos de crecimiento económico, generación de empleo formal y adecuadas políticas de distribución del ingreso.
- b) Diseñar e implementar medidas de acción orientadas a elevar la participación laboral de las mujeres mexicanas dentro de la economía formal. Para ello será preciso derribar las barreras que elevan el costo de oportunidad de las mujeres para participar en los mercados laborales formales. Tales medidas abarcan cambios en el ámbito gubernamental, en el diseño organizacional de las empresas, así como cambios culturales en la organización interna de las familias.
- c) Desde el ámbito gubernamental, las medidas de acción implicarían un diseño de políticas públicas que favoreciera la creación de infraestructura adecuada

como la creación de estancias infantiles, o escuelas de tiempo completo, servicios de comedor dentro de las escuelas, entre otros, que permitieran la incorporación de las mujeres a la actividad económica remunerada. Asimismo, sería importante el diseño de programas de capacitación laboral, de carácter técnico y profesional, que posibiliten a las mujeres desarrollar intensivamente sus habilidades y destrezas laborales, tanto físicas como intelectuales.

- d) En materia del ámbito empresarial, las medidas de acción implicarían un cambio en la cultura laboral. A este respecto la Secretaría del Trabajo y Previsión Social ha diseñado un Modelo de Reconocimiento para Empresas Familiarmente Responsables, el cual implica la puesta en marcha de buenas prácticas laborales y la creación de estándares de medición que permitan acreditar que una unidad empresarial es promotora de la equidad de género; de la prevención y combate a la violencia laboral y al hostigamiento sexual; así como de acciones y políticas que favorecen que trabajadores y trabajadoras atiendan sus responsabilidades familiares. Quedaría como una posible línea de investigación derivada de este trabajo, indagar si las empresas en México están interesadas en promover y adoptar el esquema que propone la Secretaría del Trabajo.
- e) La familia representa un valor importante en la cultura mexicana, es por ello que dentro de las líneas de acción que esta investigación sugiere, se encuentran las de promover cambios al interior de la organización del núcleo familiar. Independientemente de que los hogares sean comandados por hombres o mujeres, las tareas domésticas deben entenderse como responsabilidad de todos los integrantes de la familia. Ello permitirá aminorar la carga de la llamada “doble jornada” que suele caracterizar a las mujeres trabajadoras y que eleva el costo de oportunidad de que ellas se incorporen a la actividad económica remunerada. Por otra parte, como ya se indicó en el primer inciso de estas recomendaciones, las transferencias intra-familiares, también constituirían un pilar que sostuviera y complementara los ingresos de las personas en la edad de retiro. La evidencia demuestra que

hoy en día, la solidaridad intergeneracional entre las familias permite a muchas mujeres incorporarse a la actividad económica remunerada, gracias a que los abuelos u otros miembros de la familia se quedan a cargo de los más pequeños. En este sentido, debiera haber una solidaridad recíproca en la que las generaciones más jóvenes y laboralmente activas, pudieran complementar el ingreso de quienes ya están retirados del mercado laboral.

- f) Dado que el actual sistema de pensiones se encuentra administrado por sociedades de inversión que participan en mercados financieros donde prevalecen asimetrías en la información, se sugiere como otra posible línea de acción, el acceso a información simple y comprensible para el grueso de la población trabajadora que cotiza bajo este esquema. El manejo de información adecuada, le permitirá a los trabajadores y trabajadoras tomar medidas de acción en cuanto a sus contribuciones, carreras salariales y densidad de cotización, elementos que, como se ha explicado previamente, serán fundamentales a la hora de obtener una pensión para la vejez.
- g) El fortalecimiento de la cultura del ahorro que este sistema implica – y cuya ausencia podría utilizarse como argumento central para justificar la existencia de pensiones precarias – sólo será posible, reiteramos, dentro de un contexto de crecimiento económico dinámico, de generación de empleos y políticas de distribución del ingreso.
- h) Como una última recomendación, se sugiere complementar el desarrollo de las acciones que previamente se han descrito, con la generación de indicadores estadísticos de género que permitan a los investigadores y diseñadores de política un mejor acercamiento a la problemática del mercado laboral femenino. Instancias como el Instituto Mexicano del Seguro Social, la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro, el Instituto de Estadística y Geografía, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el Instituto Nacional de las Mujeres, entre otras, debieran trabajar en conjunto para el diseño de tales indicadores. La publicación de los mismos, además, debiera darse de manera oportuna, periódica, transparente y con libre acceso a todos aquellos que estuvieran interesados en su estudio.

BIBLIOGRAFÍA

- Albo A., F. González, O. Hernández, C. Herrera y A. Muñoz (2007), "Hacia el Fortalecimiento de los Sistemas de Pensiones en México: Visión y Propuestas de Reforma", Servicio de Estudios Económicos BBVA-Bancomer, México.
- Alonso, M. A. (2006) "La agenda pendiente de la seguridad social" en A. Borjas y M. Bucio (Coord.) *La seguridad social a una década de la reforma de pensiones*, Colección Legislando la Agenda Social, Vol. 5, Centro de Estudios Sociales y de Opinión Publica de la Cámara de Diputados LIX Legislatura, pp. 167.
- Alvarado, G (2013). "El Sistema de Pensiones en México, bajo el esquema de contribución definida: Un análisis a través del modelo APT" (2008-2012). Tesis para obtener el título de licenciado en economía, UNAM, FES Acatlán.
- Anchuelo, A. (1993) "Series integradas y cointegradas: una introducción", *Revista de Economía Aplicada*, Vol. 1, No 1, pp.151-164.
- Banco Mundial (2005), "Old Age Income Support in the 21st Century", Oxford University Press, Oxford.
- Basulto, A. (2008). "La industria maquiladora y la mano de obra femenina", *Observatorio Laboral* Revista Venezolana, Vol. 1, Núm. 1, enero-junio, Universidad de Carabobo, pp. 130-161.
- Bertranou F. M. y A. Arenas (2003), "Protección Social, Pensiones y Género en Argentina, Brasil y Chile", Organización Internacional del Trabajo (OIT), Santiago de Chile.
- Bertranou, F.M. (2005), "Envejecimiento de la población y los sistemas de protección social en América Latina", Organización Internacional del Trabajo (OIT), México, diciembre.
- Bracamontes, J. E. (2010), "La reproducción del sistema de pensiones del Instituto Mexicano del Seguro Social: una perspectiva para repensar la seguridad social mexicana", Tesis de doctorado, Facultad de Trabajo Social, Universidad Nacional Autónoma de Nuevo León.
- Centro de Estudios Sociales y de Opinión Publica, CESOP, (2004), "La Seguridad Social en México. Panorama reciente y costo fiscal 2000-2005", Cámara de Diputados LIX Legislatura.
- Cetrangolo, O. (2009), "La seguridad social en América Latina y el Caribe. Una propuesta metodológica para su medición y aplicación a los casos de Argentina, Chile y Colombia", Documentos de Proyectos de la CEPAL, mayo.
- Chávez, M. (2010), "Trabajo femenino: las nuevas desigualdades, Instituto de Investigaciones Económicas", Universidad Nacional Autónoma de México.

- Chinchilla, N., E. Jiménez, y M. Grau, (2014) "Impacto de las pensiones en la mujer. Jubilación y Calidad de vida en España", Centro Internacional Trabajo y Familia, pp.7-97.
- Consejo Nacional de Población (CONAPO) (2013). "La situación demográfica de México", México
- Cooper, J. (1997) "El proceso de industrialización en México y la inserción de la fuerza de trabajo femenina" en M.L. González (Coord.) *Mitos y realidades del mundo laboral y familiar de las mujeres mexicanas*, Siglo veintiuno editores, México, pp. 107-129.
- Córdova, P. (2014), "Sistema de pensiones y profundidad financiera: evidencia empírica de cointegración para el caso boliviano", *Investigación y Desarrollo*, Vol. 1, Núm. 14, pp.22-43.
- Cuadros, J. y F. Jiménez (2004) "Inserción laboral desventajosa y desigualdades de cobertura provisional: la situación de las mujeres", CEPAL, Serie financiamiento del desarrollo, No. 142, febrero, pp.39.
- De la O, M. E., (2006) "Geografía del trabajo femenino en las maquiladoras de México", *Papeles de Población*, Núm. 49, julio-septiembre, pp.126
- Díaz, J. (2000), "La Seguridad Social en México: Un enfoque histórico", *Revista Jurídica de la Escuela Libre de Derecho de Puebla*, Año 1, No. 2, Enero- Junio, p.p. 39-59.
- Engle, R.F y C.W.J. Granger (1987), "Cointegration and error correction: representations, estimation and testing", *Econometrica*, Vol. 55, No. 2, pp.251-276.
- Escalante, N. (2011) "Género y pensiones en México ante el nuevo sistema de capitalización individual", Tesis para obtener el título de licenciado en sociología, UNAM, Facultad de Ciencias Políticas y Sociales.
- Fuentes, H.J. (2014), "Impacto Macroeconómico de la Reforma de Pensiones en México", Centro de Estudios Estratégicos del Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey Campus Ciudad de México.
- García, B. (2001), "Reestructuración económica y feminización del mercado de trabajo en México", *Papeles de Población*, Vol. 7, Núm. 27, enero-marzo, pp. 45-62. Documento electrónico disponible en <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=11202703>. Consultado el 8 de febrero de 2015.
- García, B. y O. Oliveira (2001) "Cambios socioeconómicos y división del trabajo en las familias mexicanas", *Investigación económica*, vol.51, núm. 236, abril-marzo.
- García, H.U. y A. A. Pacheco (2004), "El Instituto Mexicano del Seguro Social y la crisis financiera del esquema de jubilaciones y pensiones de sus trabajadores", Instituto de Estudios del Trabajo, México.

- Gómez, A. y M. J. Hernández (2010), "Viabilidad Política de Reformas al Sistema de Pensiones Mexicano", *Gaceta de Ciencia Política del ITAM*, Año VII, No. 1. Documento electrónico disponible en: <http://gacetadecienciapolitica.itam.mx/wp-content/uploads/2010/11/6.-V%C3%ADctor-Hugo-G%C3%B3mez-Ayala-y-Mar%C3%ADa-Jos%C3%A9-Hern%C3%A1ndez-Medina-Mora.pdf>. Consultado el 18 de octubre de 2014.
- González B. y J. Ramírez. (1990), "Subcontratación y empresas transnacionales", Colegio de la Frontera Norte-Fundación Friederich Ebert, México, Diciembre.
- González, M. L. y M.J. López (2000), "Ocupación de las mujeres en los servicios. Tradición y modernidad" en M.L. González (coord.) *Globalización en México y desafíos del empleo femenino*, Instituto de Investigaciones Económicas-Miguel Ángel Porrúa, México.
- González, M. L, y P. Rodríguez (2008), "La globalización y la feminización del sector servicios en América Latina. El caso de México", *Umbrales. Revista del Posgrado Multidisciplinario en Ciencias del Desarrollo*, p.45. Documento electrónico disponible en: <http://biblioteca.clacso.edu.ar/gsd/collect/bo/bo-004/index/assoc/D367.dir/umbrales18.pdf#page=81>.
- Granger, C.W.J. y P. Newbold (1974), "Spurious regression in econometrics", *Journal of Econometrics*, Vol. 2, No. 2, Julio, pp. 111-120.
- Guzmán, F. (2002), "Segregación ocupacional por género. Cambios y persistencias", en *Demos. Carta Demográfica sobre México*, No. 15, México, pp.27-28
- Hernández, B. (2014), "¿Seguridad o inseguridad social para las mujeres mexicanas? Una mirada desde el enfoque de género a la política federal en materia de pensiones en México. Caso de la Ley del Seguro Social (post.-reforma 1995)", Tesis para obtener el grado de Maestra en Gobierno y Asuntos Públicos, Instituto de Investigaciones Sociales, UNAM.
- Instituto de Seguridad Social de las Fuerzas Armadas (ISSFA) (2014), *Memorias del Seminario Internacional "Semana de Seguridad Social"*, celebrado en abril de 2014, con Sede en Guayaquil, Ecuador. Documento electrónico disponible en: http://issuu.com/issfa/docs/revista_ok_alta_b0388ec6a6ba44/0. Consultado el 14 de octubre de 2014.
- Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE) (2013). "Anuario Estadístico del ISSSTE, 2013". *Capítulo 1. Estadísticas de la Población*. Documento electrónico disponible en: <http://www2.issste.gob.mx:8080/index.php/mdir-inst-finanzas-anuarios-anos/100-instituto/finanzas/2335-dir-finanzas-anuarios-capitulos2013>. Consultado el 16 de febrero del 2015.

Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) (2012) "Programa IMSS-Oportunidades. Libro blanco 2007-2012". Documento electrónico disponible en: <http://www.imss.gob.mx/transparencia/Documents/LibrosBlancos/lb-imss-Oportunidades.pdf>. Consultado el 16 de febrero del 2015.

(2013), "Memorias 2013", México, Instituto Mexicano del Seguro Social. Documento electrónico disponible en: www.imss.gob.mx/conoce-al-imss/memoria-estadistica-2013. Consultado el 28 de enero del 2015.

INEGI (2002), "Guía de conceptos, uso e interpretación de la Estadística sobre la Fuerza Laboral en México". Documento electrónico disponible en: <http://www.ineg.org.mx/est/contenidos/español/metodologías/otras/guía.pdf>. Consultado el 15 de mayo del 2015

INEGI (2012), "Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo", México. Instituto Nacional de Estadística y Geografía, Secretaria del Trabajo y Previsión Social

(2013), "Encuesta Nacional de Seguridad y Empleo", México. Instituto Nacional de Estadística y Geografía, julio-agosto.

(2014), "Censos de Población y Vivienda en México", varios años. Información Documento electrónico disponible en: www.inegi.org.mx/est/contenidos/proyectos/ccpv/cpv2014/Default. Consultado el 23 de abril de 2014.

(2014), "Estadísticas a propósito del día internacional de la trabajadora doméstica". *Datos Nacionales*, México.

Inmujeres-INEGI (2014), "Mujeres y Hombres en México 2014", Instituto Nacional de Estadística y Geografía, México, p.99

Juárez, G.L. (2013) "El sistema de pensiones de capitalización individual en México" en J.L. Calva (Coord.) *Sistema Financiero para el desarrollo. La reforma de Peña Nieto y opciones para 2013-2020*, Análisis estratégico para el desarrollo, Vol. 6, Juan Pablos Editor y Consejo Nacional de Universitarios, México.

Juárez, G.L. y A. Sánchez, (2004) "Seguridad social en España y los fondos de pensiones", *Análisis Económico*, Vol. XIX, No. 41, segundo trimestre, pp. 199-223.

Loggia, S.M. (1998) "Legislación laboral y participación de la mujer en el mercado de trabajo. El caso de Suecia y México: un análisis comparativo", *Papeles de Población*, Vol. 4, No. 15, enero-marzo, pp.95-125.

Lustig N. C. y M.Székely (1997) "México: Evolución económica, pobreza y desigualdad", *Technical Study, Sustainable Development*, Washington, D.C, Banco Interamericano de Desarrollo, Diciembre.

Marco, F. (2004) "Los sistemas de Pensiones en América Latina: un análisis de género", *Series Cuaderno de la CEPAL*, No.90.

Martin, M. y E. Díaz. (2013) "Fundamentos de dirección de operaciones en empresas de servicios", ESIC Editorial, Madrid.

Mata, H.L (2003), "Nociones Elementales de Cointegración. Enfoque de Engle- Granger", Facultad de Ciencias y Económicas y Sociales de la Universidad de los Andes.

Mendizábal, G. (2007), "La Seguridad Social en México", Editorial Porrúa, México.

Mesa-Lago C. (2000) "Desarrollo Social, Reforma del Estado y de la Seguridad Social, al umbral del siglo XXI", *CEPAL Serie Políticas Sociales*, N° 36, Santiago de Chile, Enero, p.p. 5-61.

Murillo S. y F. Venegas (2011), "Cobertura del esquema de pensiones y factores asociados al acceso a una pensión de jubilación en México", *Papeles de Población*, Vol. 17, No. 67, enero-marzo, pp.209-250.

Navarro D., J. Narro y L. Orozco (2013), "La mujer en México: inequidad, pobreza y violencia", *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*, Año LIX, No. 220, pp.117-146, Universidad Nacional Autónoma de México.

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (1984), "Introducción a la Seguridad social", tercera edición. Ginebra, Oficina Internacional.

_____ "Indicadores de la situación laboral de las mujeres.1990-1999". Documento electrónico disponible en: white.lim.ilo.org/spanish/260ameri/infoal/estadist/estadis.html#indsit. Consultado el 23 de marzo del 2015.

_____ (2009) "Hacer de la crisis una oportunidad: el papel de la seguridad social en la respuesta y la recuperación", *Trabajo la Revista de la OIT*, N° 67, Diciembre, pp. 1-67. Documento electrónico disponible en http://ilo.org/global/publications/magazines-and-journals/world-of-work-magazine/issues/WCMS_122248/lang-es/index.htm. Consultado el 28 de agosto de 2014.

Ordoñez, G. (2007), "Surgimiento y devenir del Estado de Bienestar en las democracias occidentales" en J.L. Calva, (coord.), *Empleo, ingreso y bienestar*, Agenda para el Desarrollo, Volumen 11, Editorial Miguel Ángel Porrúa, México.

Parrao, A. (2002) "Rentas vitalicias en el Mundo", Comisión Nacional de Seguros y Fianzas, *Serie Documentos de Trabajo*, Núm. 89, mayo.

Pérez-Baleón, G. F. (2012) "Desigualdades de género en el inicio de la vida laboral estable", *Papeles de población*, Vol.18, No.72. Documento electrónico disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-4252012000200009&lng=es&nrm=iso. Consultado el 12 de febrero de 2015.

Portos, I. (1997), "Efectos de la crisis y la política neoliberal en la ocupación femenina de México", en M.L. González (Coord.) *Mitos y realidades del mundo laboral y familiar de las mujeres mexicanas*, Siglo XXI Editores, México, pp. 91-106

- Procuraduría Federal del Consumidor (PROFECO) (2013), "Brújula de compra: Lo que debes de saber de las AFORES". Documento electrónico disponible en http://www.profeco.gob.mx/encuesta/brujula/bruj_2013/bol248 Lo que debes saber sobre AFORES.asp. Consultado el 28 de agosto del 2014.
- Ramírez, P.B. (2006) "Implicaciones sociales y desafíos nacionales de los sistemas de capitalización individual" en A. Borjas y M. Bucio (Coord.) *La seguridad social a una década de la reforma de pensiones*, Colección: *Legislando la agenda social*, Vol. 5, Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública de la Cámara de Diputados, LIX Legislatura, p. 167.
- Rendón, T. y V. Maldonado (2004) "Feminización de la fuerza de trabajo en el México de principios de siglo", *Economía Informa*, No. 324, pp.48-55.
- Rendón, T. (2003) "Empleo, segregación y salarios por género" en E. Garza, y C. Salas (coord.), *La situación del trabajo en México*, Plaza y Valdés, pp.129-150.
- _____ (2004), "Participación femenina en la actividad económica. Doble jornada femenina y bajos salarios", *Demos. Carta demográfica sobre México*, núm. 16, Universidad Nacional Autónoma de México, enero, pp. 16-17
- Rico M. N. y F. Marco, (2009), "Privilegiadas y discriminadas. Las trabajadoras del sector financiero", *Revista CEPAL*, Santiago de Chile, julio.
- Rueza, A. (2006) "La Seguridad Social y Sus Antecedentes", *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, N°2, Universidad Nacional Autónoma de México: Instituto de Investigaciones Jurídicas, Enero- Junio, p.p. 283-340.
- Sinha T. (2006) "Evaluando diez años de las administradoras de fondos para el retiro (AFORES)" en A. Borjas, y M. Bucio (Coord.), *La seguridad social a una década de la reforma de pensiones*, Colección *Legislando la Agenda Social*, Vol. 5, Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública de la Cámara de Diputados, LIX Legislatura, México, p 167.
- Solís F. (2001) "Los sistemas de pensiones en México: la agenda pendiente", en A.M. Fernández (Coord.) *Una agenda para las finanzas públicas de México*, Centro de Economía Aplicada y de Políticas Públicas, ITAM, México, pp.187-293
- Tokman, V. (2006), "Inserción laboral, mercados de trabajo y protección social", *CEPAL Serie Financiamiento del Desarrollo*, No 170, Santiago de Chile, p. 80.
- Trueba, C. (1993), "La mujer y el trabajo en México", *Estudios. Filosofía, historia y letras*, ITAM. Documento electrónico disponible en: http://biblioteca.itam.mx/estudios/estudio/letras33/notas2/sec_1.html. Consultado el 12 de febrero de 2015]
- Uthoff, A. (2002) "Mercados de trabajo y sistemas de pensiones", *Revista de la CEPAL*, No.78, diciembre, pp.39-54
- Wooldridge J, (2010), "Introducción a la econometría. Un enfoque moderno", 4ª edición, Cengage Learning, México.

