

CRÍTICA PROPOSITIVA AL SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO EN MÉXICO



RESUMEN EJECUTIVO

No. 13-2006

boletín técnico

En este boletín se presenta un ejercicio sobre la movilidad laboral de los trabajadores y de su impacto en la tasa de reemplazo (lo que en promedio se puede esperar como pensión), bajo las condiciones actuales del sistema mexicano de ahorro para el retiro y de sus implicaciones para las Administradoras de fondos para el retiro (AFORES).

La inquietud presentada por el Dr. Santiago Levy, al hacer la relatoría del libro: "Sistemas de pensiones en México. Perspectivas financieras y posibles soluciones", el pasado 2 de Marzo del 2006, la retoma el autor, busca información, la analiza y la contrasta con la de Chile, Argentina y Uruguay para terminar presentando "una más" de las crudas realidades de lo poco que, en promedio, pueden esperar como pensión los trabajadores mexicanos bajo el actual sistema de las AFORES.

El autor termina su presentación dando propuestas concretas del CÓMO podría mejorarse esta situación, de contar con información precisa sobre la densidad de cotización y carrera salarial de los trabajadores; y, de la urgencia de buscar fuentes de recursos para incrementar los que se destinan, actualmente, al retiro de los trabajadores.

Diseñemos el futuro antes de que el destino nos alcance

**COMITÉ TÉCNICO NACIONAL
DE SEGURIDAD SOCIAL**

Por: Act. CARLOS J. SOTO PÉREZ¹

CONSEJO DIRECTIVO NACIONAL 2006

Presidente

Dr. Marco Antonio Cerón Grados

Presidente del Consejo Técnico

C.P.C. Sergio Federico Ruiz Olloqui Vargas

Secretario CDN y Director General IMEF

IQ MBA Juan Carlos Erdozain Rivera

COMITÉ TÉCNICO NACIONAL DE SEGURIDAD SOCIAL

PRESIDENTE

Act. Enrique Peña Velázquez

INTEGRANTES

Lic. Alberto Espinosa Desigaud

Act. Alberto Valencia Armas

Act. Alejandro Turner

Act. Arturo Casares González

Act. Carlos Soto Pérez

Lic. David Buenfil

Lic. David Garduño

Lic. Eduardo Silva Pylypciow

C.P. Eduardo Vargas Priego

Ing. Emilio Illanes Díaz Rivera

Act. Héctor Rode Haza

C.P. José Antonio González Pérez

Act. José De Caso García

Act. José Luis Salas Lizaur

Act. José Muriel Delsordo

C.P. Juan Manuel Ortiz

Act. Marcela Flores Quiroz

Lic. Moisés Pérez

Lic. Pablo Chevez Macías Valdez

Lic. Pedro Dondé Escalante

Lic. Pedro Vasquez Colmenares Guzmán

C.P. Sergio Arvizu

Lic. Timothy Heyman Marcuse

Lic. Verónica Zetter De Anda

INTRODUCCION

Michelle Bachelet destacó que hay objetivos que tenía el sistema de pensiones que nunca se lograron cumplir, ya que "deja fuera a una gran cantidad de trabajadores independientes, muestra poca competencia, hay altas comisiones, no da cuenta de las complejidades del trabajo moderno que tiene alta rotación, alta informalidad, y discrimina a la mujer, entre otras de las falencias"².

El sistema de ahorro individual, que sirvió de modelo al que México puso en práctica, no tomó en cuenta la precariedad laboral, bajos sueldos, el empleo informal y periodos de desempleo, que impiden a los trabajadores realizar los aportes necesarios para tener una pensión suficiente.

¿Cuál fue la falla de origen que llevó a esta situación?

Nunca se vinculó adecuadamente el sistema con la realidad del empleo. Hay trabajadores que ganan poco y aportan poco, en consecuencia no recibirán pensiones adecuadas.

¿Quiénes son los más afectados?

Hay un importante número de trabajadores que por no estar en el sistema van a acceder a algún tipo de pensión estatal, pero también hay una cifra importante de trabajadores que estando en el sistema no van a lograr una capitalización individual suficiente para una pensión digna en su vejez y el Estado tiene que aportar lo que haga falta³.

El modelo actual de las Administradoras de Fondos para el Retiro (Afores) no está considerando el

impacto negativo de la densidad de cotización, ni el efecto de una posible carrera salarial con lo que las proyecciones de saldos que muestran las Afores a sus afiliados son inexactas y asumen cantidades que están fuera de lo real y posible.

El hecho de que el trabajador deje de aportar para su retiro cuando se encuentra desempleado repercute de manera desfavorable en el flujo y el monto futuro disponible para su jubilación, ya que el saldo de sus aportaciones alcanzará un monto menor a lo señalado por el modelo y, por consiguiente, su pensión disminuirá.⁴

En estrecha relación con lo anterior, es indispensable:

Promover que a la brevedad se efectúe un estudio integral sobre la densidad de cotización y la carrera salarial de los trabajadores asegurados por el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y de otras Instituciones de seguridad social mexicanas, que contemple entre otros aspectos, su determinación por edad, antigüedad, sexo, nivel salarial, tamaño de la empresa, escolaridad, actividad económica, etc.

Contar con información precisa sobre la densidad de cotización y carrera salarial de los trabajadores, hará que las estimaciones sobre los montos de pensión a percibir por los trabajadores a su retiro sean más realistas, evitando así, crear falsas expectativas sobre los resultados del sistema de pensiones y sobre todo, permitirá tomar a tiempo las medidas pertinentes para elevar el monto esperado de las pensiones a un nivel adecuado para cubrir las necesidades básicas de los pensionados y sus derechohabientes. Generar esta información es prioritario, so pena de cometer graves y sobre todo costosos errores, para soportar el diseño de posibles reformas a los sistemas de pensiones.

DENSIDAD DE COTIZACIÓN EN CHILE, ARGENTINA Y URUGUAY

Por su importancia, se transcribe parte del prólogo de la encuesta de protección social 2004 de Chile ⁵:

"En ese entonces, se creyó que con la adaptación de un sistema de capitalización individual, los problemas que estaban verificando el sistema de pensiones, se solucionarían. Sin embargo, las transformaciones del mercado laboral, las crisis económicas, el diseño institucional de los nuevos sistemas de pensiones, la participación femenina en el mercado laboral, la existencia de sectores informales de la economía, las nuevas modalidades del trabajo, la precarización de las relaciones laborales, entre otros factores, dieron cuenta de otras problemáticas que se estaban produciendo...

La densidad de cotización de los chilenos es un 52.1%, es decir, **si un afiliado trabaja 40 años sólo cotiza alrededor de 21 años**. La situación es más precaria si se desagrega la información por género. La densidad de cotización es de un 43.4% para las mujeres y un 59.6% para los hombres...

3 Reforma. México DF. 18 de marzo de 2006.

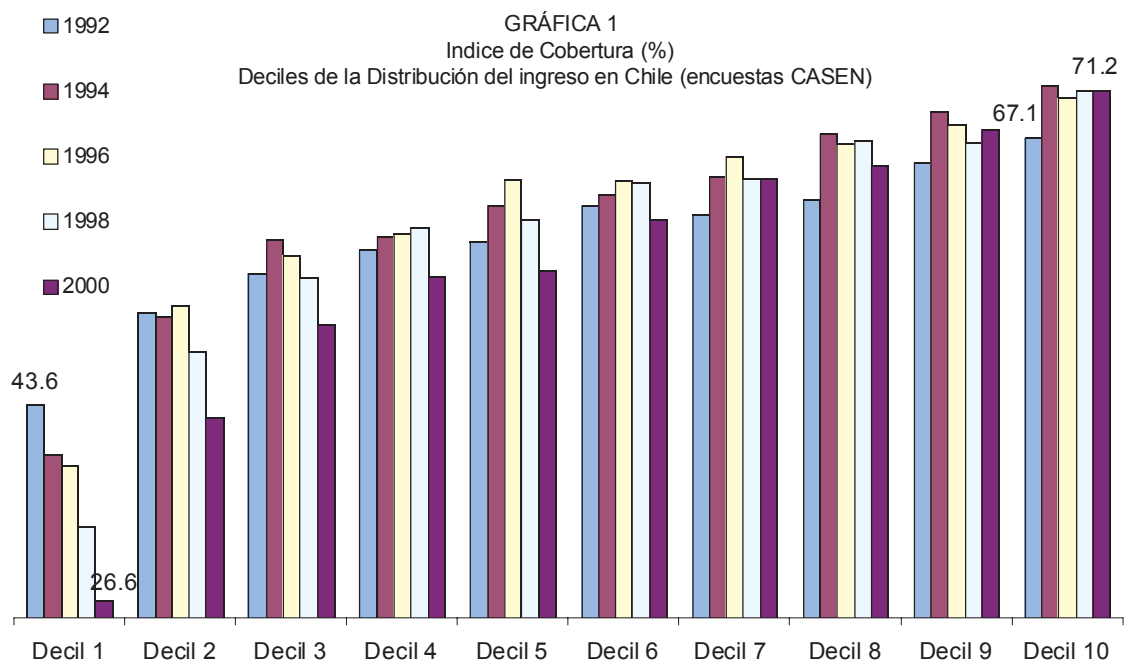
4 "Los Sistemas de Pensiones en México. Perspectivas Financieras y Posibles Soluciones". Fundación de Investigación del Instituto Mexicano de Ejecutivos de Finanzas (IMEF). Marzo de 2006.

Si analizamos la calidad de la cobertura, desde la variable edad, vemos que la mayor densidad de cotizaciones se verifica en los últimos diez años de la vida laboral, elemento tremendamente preocupante si sabemos que en un sistema de capitalización individual los aportes efectuados en los primeros años de trabajo son los que rentarán por más tiempo...

Por todo lo anterior, no es viable pensar que las lógicas del mercado laboral deban articularse de acuerdo al diseño de los sistemas de seguridad social, sino que, por el contrario, son éstos los llamados a dar cuenta de las particularidades

de nuestro mundo del trabajo. Dicho de otro modo, no es la realidad la que debe adecuarse a las instituciones sino que éstas a la realidad".

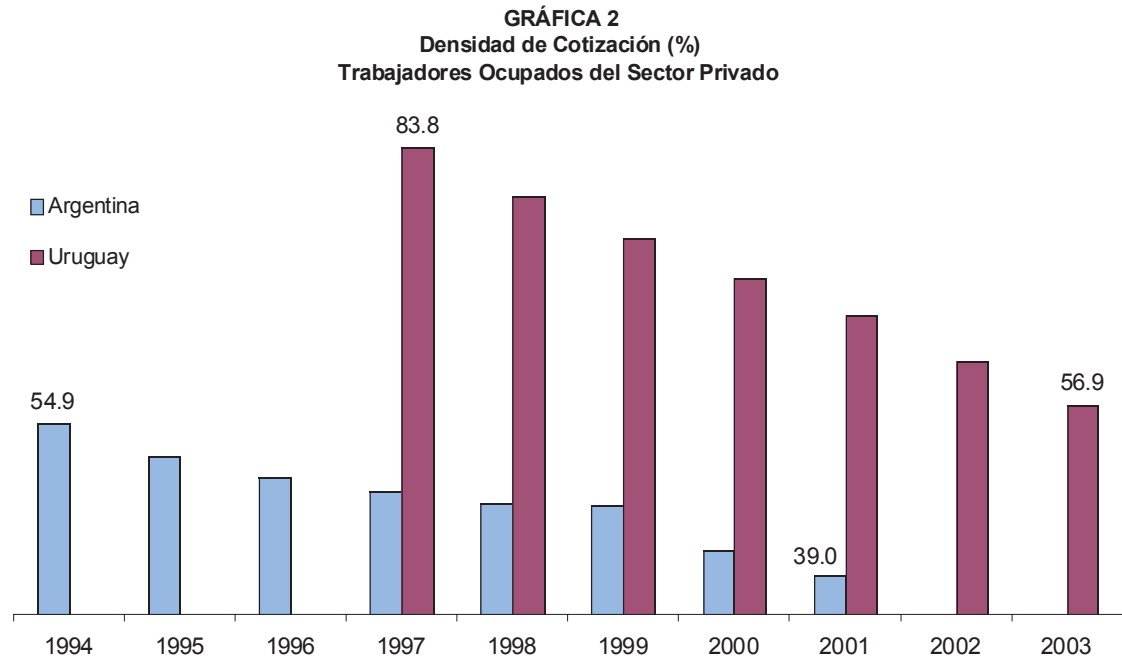
La cobertura en Chile ha disminuido, desamparando mayormente a los trabajadores de menores ingresos, ya que la brecha se ensancha claramente del año 1992 al 2000, en donde la relación entre el decil más alto y el más bajo se incrementa de 1.5 a 2.7, no tanto porque se haya incrementado levemente la cobertura en el decil más alto, sino por la caída que se dio de esta en el decil más bajo (GRÁFICA 1).⁶



5 Encuesta de Protección Social 2004. Enero 2006. Subsecretaría de Previsión Social. Ministerio del Trabajo y Prevision Social. Gobierno de Chile.

6 "Characteristics of and determinants of the density of contributions in a Private Social Security System". Alberto Arenas de Mesa, Jere Behrman, David Bravo. February 2004. Michigan Retirement Research Center. University of Michigan.

Es alarmante el descenso observado por la densidad de cotización de 29% en el caso de Argentina⁷ de 1994 a 2001 y de 32% en el de Uruguay de 1997⁸ a 2003 (Gráfica 2).



La GRÁFICA 2 muestra una trayectoria contraria a la teóricamente enunciada, en el sentido de que un mayor vínculo entre las cotizaciones y los beneficios generaría fuertes incentivos a no evadir las cotizaciones. Parecería que las razones que explican la densidad de cotizaciones son algo más complejas.

Esta situación se agudiza en contextos macroeconómicos recesivos por lo que es importante resaltar los aspectos fiscales vinculados a las mayores erogaciones que en el futuro tendrá que afrontar el Estado para atender las necesidades de los trabajadores que no están aportando lo que debieran al nuevo régimen de seguridad social⁶ y lo que puede ser más grave aún, por el número de trabajadores que no alcancen a obtener de los Sistemas de Ahorro para el Retiro una pensión por mínima que sea, al no cumplir con el número de aportaciones que se ha fijado para obtener ese derecho.

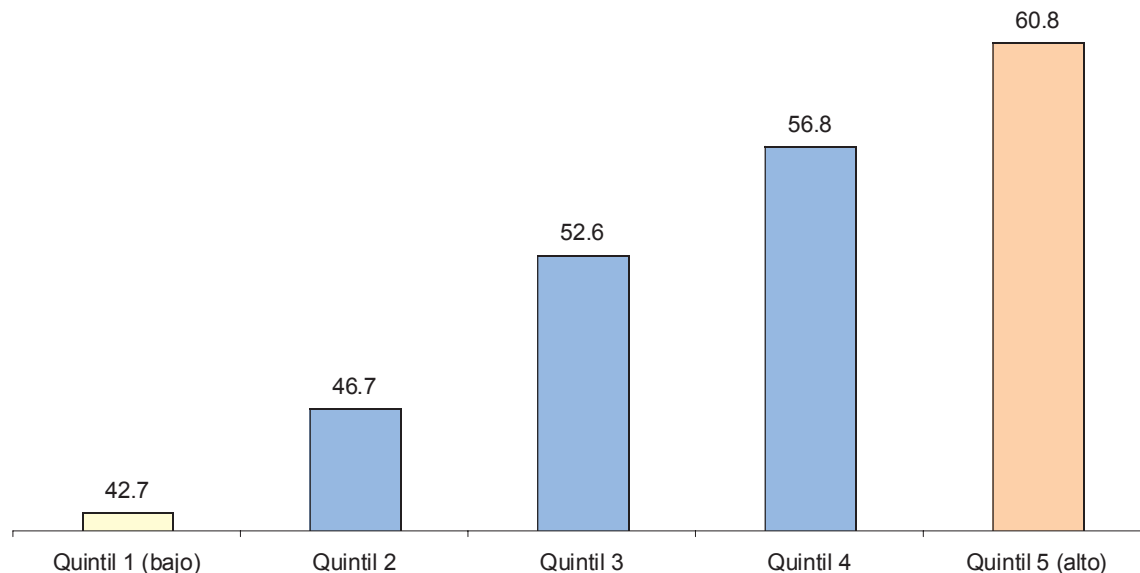
Si el análisis se efectúa por niveles salariales el resultado es mas dramático, como puede verse en los resultados obtenidos en Chile⁵ (GRÁFICA 3), Argentina⁶ y Uruguay⁷, ya que, como era de esperarse, en los tres casos a menor ingreso salarial se da una menor densidad de cotización, dada la mayor movilidad laboral de los trabajadores de menores ingresos.

⁷ "Características y determinantes de la densidad de aportes a la Seguridad Social en la Argentina 1994-2001". Fabio M. Bertranou, Andrea P. Sánchez. Oficina Internacional del Trabajo (OIT). Marzo de 2003.

⁸ "Evolución de la Cotización Promedio en el Uruguay a partir de la Reforma del Sistema y sus Consecuencias". Gabriel Lagomarsino, Bibiana Lanzilotta. BPS. 2004.

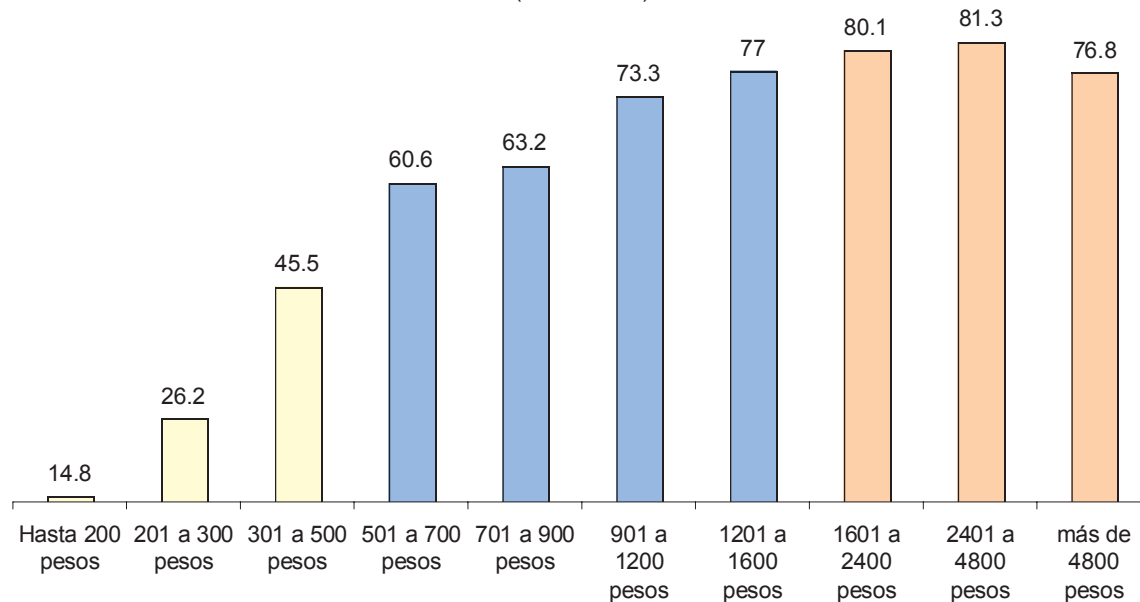
En Chile la densidad de cotización en función de la distribución del ingreso por quintiles, dio 1.42 como relación entre el quintil de altos ingresos y el de bajos ingresos, en el período 1980-2002.

GRÁFICA 3
Densidad de Cotización (%)
Distribución del Ingreso en Chile
1980 - 2002

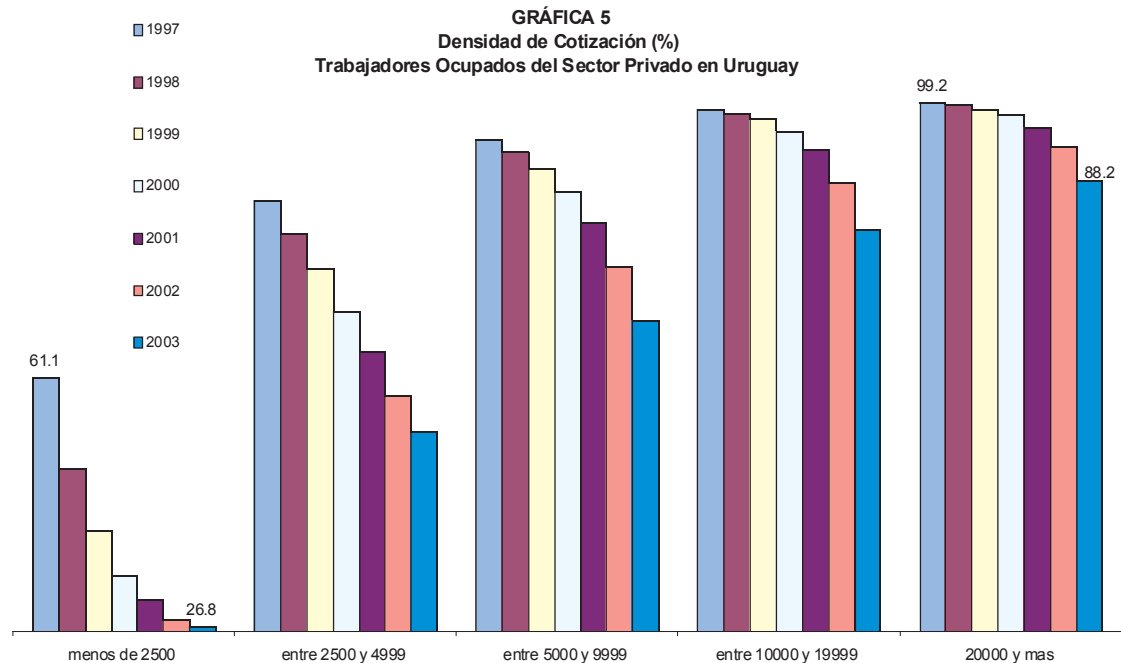


En Argentina 2.8 es la relación entre los tres grupos de mayor salario y los tres de menor salario (GRÁFICA 4).

GRÁFICA 4
Densidad de Cotización a la Seguridad Social por Remuneraciones en Argentina
(1994 - 2001)



En Uruguay la relación entre el grupo de mayor salario y el de menor salario va de 1.6 en 1997 a 3.3 en 2003 (GRÁFICA 5).



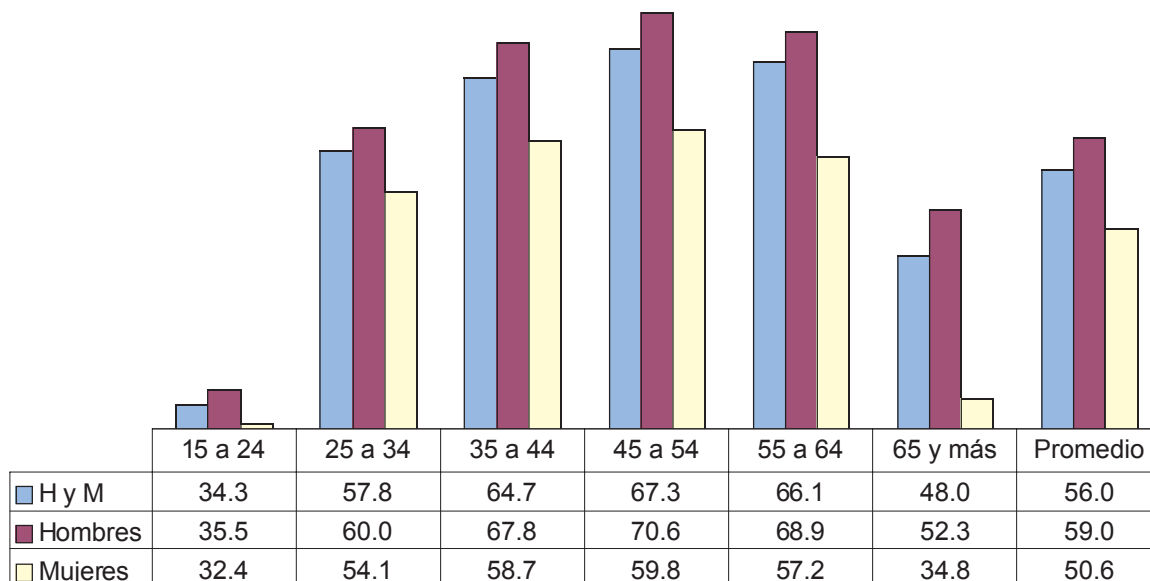
Es importante señalar, que las comparaciones que se efectúan entre países en esta nota, son más de carácter informativo que producto de un profundo análisis, ya que tanto la metodología utilizada para estimar la densidad de cotización, como los períodos que abarcan y la información correspondiente no son homogéneos.

DENSIDAD DE COTIZACIÓN EN MÉXICO

Como ejemplo, se presentan los resultados de una estimación de la densidad de cotización por grupos de edades (GRÁFICA 6), derivados de la matriz de trabajadores asegurados por el IMSS al 31 de diciembre de 2004, que son 12, 348,050 de los cuales 65% son hombres y el 35% mujeres, cuyo rango de edades va de 15 a 89 años y de antigüedad reconocida de 0 a 50 años.

La estimación pretende no solo dar un orden de magnitud al respecto, ya que una estimación precisa requiere de una información más desagregada, sino que el principal objetivo, como se mencionó al principio es el promover la realización de un estudio integral sobre la densidad de cotización y la carrera salarial de los trabajadores asegurados por el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y de otras Instituciones de Seguridad Social Mexicanas, que contemple entre otros aspectos, su determinación por edad, antigüedad, sexo, nivel salarial, tamaño de la empresa, escolaridad, actividad económica, etc.; ya que a priori debemos esperar que un buen número de trabajadores tengan una densidad de cotizaciones cercana a cero y otro no menos importante muy próxima al 100%, información que resulta indispensable para efectuar una evaluación precisa de los posibles resultados a esperar y en consecuencia, de opciones a tomar.

GRÁFICA 6
Densidad de Cotización (%)
MÉXICO: Instituto Mexicano del Seguro Social



Con estas cifras promedio de 56%, un poco superiores a las mencionadas anteriormente para Chile (52.1 %), si un afiliado mexicano trabaja 40 años sólo cotiza alrededor de 22 años. Un año más que los trabajadores chilenos.

SISTEMA MEXICANO DE PENSIONES

A febrero de 2006 había 35, 587,016 de afiliados de los cuales el 37% estaban cotizando, donde el 63% de afiliados inactivos pueden ver reducidos sus ahorros, puesto que todas las afores cobran comisiones sobre saldo.

El sistema tiene como objetivos maximizar la tasa de reemplazo de las pensiones de los trabajadores incrementando las aportaciones y rendimientos de las cuentas de ahorro para el retiro disminuyendo las comisiones, de ahí, que en la medida que se cumplan estos objetivos podrá mejorarse la tasa de reemplazo, definida como el monto de la pensión en porcentaje del salario promedio del trabajador en toda su carrera laboral.

Medidas recientes para que los trabajadores alcancen una mejor pensión:

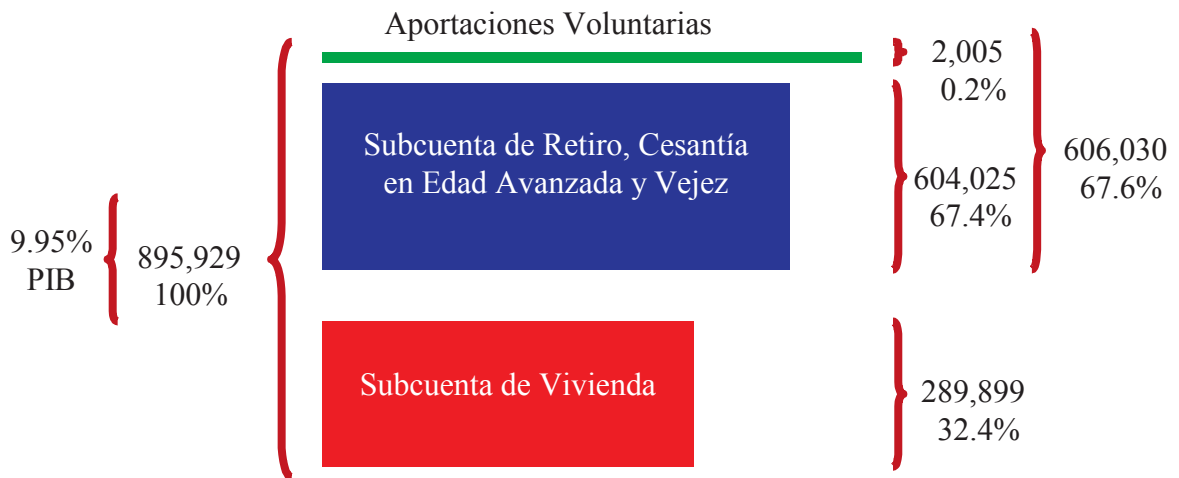
- Mejorar la competencia y eficiencia lo cual se ha traducido en la reducción de comisiones en los últimos tres años;

- diversificar el régimen de inversión y propiciar mayores rendimientos, a través de nuevos mercados e instrumentos; y
- fortalecer el ahorro voluntario y ampliar la capacidad del Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR) para recibir nuevos ahorradores.

Gráfica 7

RECURSOS DEL SISTEMA MEXICANO DE PENSIONES

Millones de pesos al cierre de enero de 2006



Fuente: Amafore

TASA DE REEMPLAZO

Con la aplicación de las densidades de cotización estimadas para el IMSS, ahora, se pasa a calcular las tasas de reemplazo que podrían tener en promedio los trabajadores asegurados por esta Institución en el sistema y en cada una de las 10 afores que existen desde su inicio; en dos escenarios, separadamente para hombres y mujeres para cada uno; con la pretensión de dar una idea aproximada de lo que en promedio se puede esperar como pensión sin efectuar ningún cargo a los recursos acumulados por los trabajadores en su cuenta individual o efectuando todos los cargos posibles a estos recursos como los siguientes:

- El asegurado tiene derecho a retirar, como ayuda para gastos de matrimonio y proveniente de la cuota social aportada por el Gobierno Federal en su cuenta individual, una cantidad equivalente a treinta días de salario mínimo general que rija en el Distrito Federal;

- Retirar de su subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez la cantidad que resulte menor entre setenta y cinco días de su propio salario base de cotización de las últimas doscientas cincuenta semanas o el diez por ciento del saldo de la propia subcuenta, a partir del cuadragésimo sexto día natural contado desde el día en que quedó desempleado;
- Con cargo a los recursos acumulados de la cuenta individual del trabajador, la Administradora de Fondos para el Retiro adquirirá a nombre de éste y en favor de sus beneficiarios legales, en el momento de otorgarse la pensión, un seguro de sobrevivencia (este cargo no se aplica a las mujeres);
- Al momento en que el trabajador reciba crédito del Instituto, el saldo de la subcuenta de vivienda de su cuenta individual se aplicará a la adquisición en propiedad de habitaciones, construcción de vivienda; reparación, ampliación o mejoras de habitaciones, y al pago de pasivos adquiridos por cualquiera de los conceptos anteriores; durante la vigencia del crédito concedido al trabajador, las aportaciones patronales a su favor se aplicarán a reducir el saldo insoluto a cargo del propio trabajador (un trabajador con ingreso mensual de \$4,290 puede obtener un préstamo de \$200,000 y tarda en pagarlo casi 25 años); y,
- El costo de las rentas vitalicias y de los seguros se incrementarán, en la medida que la supervivencia de los pensionados sea mayor, antes de que los trabajadores sujetos a la nueva Ley del Seguro Social alcancen el retiro y, posteriormente, por la antiselección derivada de los retiros programados.

cuadro 1
Supuestos para el cálculo de la Tasa de Reemplazo

22 años al ingreso y 63 años al retiro

Cuotas 6.5% del Salario de Cotización y 5.5% del Salario Mínimo Indizado y tasa anual de rendimiento real neto (después del cobro de comisiones), estimada del 30/sep/1997 al 31/dic/2005 promedio del sistema y de las 10 afores que existen desde su inicio.

Cuota Infonavit 5% del Salario de Cotización y tasa anual de rendimiento real neto de 2.28% estimada del 30/sep/1997 al 31/dic/2005.

Se Cotiza de \$40,000 a \$110,000 en promedio \$75,000 = a 4 Salarios Mínimos anuales

Densidad de Cotización se aplica el promedio estimado para cada edad y sexo

Recursos Acumulados en la Cuenta Individual	A	B
	Sin Cargos	Con todos los Cargos

cuadro 2
Tasa Promedio de Reemplazo (%)
México: Instituto Mexicano del Seguro social

Escenarios		A		B	
Afore	Tasa* anual de rendimiento neto	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Inbursa	4.15%	56	43	32	31
Banamex	3.19%	48	37	27	26
HSBC	2.73%	45	34	25	25
XXI	2.70%	44	34	25	24
ProfuturoGNP	2.42%	43	33	24	23
ING	2.29%	42	32	24	23
Bancomer	2.25%	42	32	23	23
Principal	2.04%	41	31	23	22
Banorte	1.98%	40	31	22	22
Santander	1.58%	38	29	21	21
Sistema	2.58%	44	34	25	24

* Tasa real estimada del 30/sep/1997 al 31/dic/2005 después del cobro de comisiones (fuente: CONSAR)

cuadro 3
Pensión sobre Salario Mínimo
México: Instituto Mexicano del Seguro social

Escenarios	A		B	
Afore	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Inbursa	2.22	1.72	1.27	1.24
Banamex	1.91	1.47	1.08	1.06
HSBC	1.79	1.38	1.00	0.98
XXI	1.78	1.37	1.00	0.98
ProfuturoGNP	1.71	1.32	0.96	0.94
ING	1.68	1.29	0.94	0.92
Bancomer	1.67	1.29	0.94	0.91
Principal	1.63	1.25	0.91	0.88
Banorte	1.61	1.24	0.90	0.88
Santander	1.54	1.18	0.85	0.83
Sistema	1.75	1.35	0.98	0.96

¿Qué conclusiones muestra el ejercicio realizado?

Que, bajo las hipótesis planteadas, el sistema de ahorro para el retiro en México, manejado por las AFORES, en el mejor de los casos, ni tan siquiera, en promedio, se puede esperar como pensión una que sea igual a dos veces el salario mínimo.

Ahora, en el caso B, que toma los descuentos y cargos posibles, en promedio, no se puede esperar como pensión ni tan siquiera una que llegue a un salario mínimo.

Ante esta cruda realidad y al ser estos valores resultados promedio, dentro de cada escenario, habrá un buen número de pensiones garantizadas, las cuales deben estimarse con la mayor precisión posible, ya que el costo fiscal que representan los diferenciales de estas pensiones corre a cargo del Gobierno federal, que aunado al costo de transición, puede resultar mucho mayor que el esperado con la información hasta ahora disponible. Así como también, el número de trabajadores que no cumplan con los requisitos para tener derecho a una pensión de retiro por mínima que sea, haciendo que el sistema de pensiones no cumpla, en gran medida, con los objetivos propuestos, por lo que quizá haga indispensable, el acudir a otro tipo esquemas que solucionen este problema.

ENTORNO INTERNACIONAL Y MUNDIAL.

"Hoy en día la protección social se encuentra en una inflexión histórica, que reclama un cambio de enfoque ante el nuevo orden global y sus repercusiones en las sociedades nacionales. El principal elemento que lleva a repensar los mecanismos instituidos de solidaridad con fines de protección social es el mercado de trabajo, que no ha demostrado una capacidad incluyente ni en términos de generación de trabajo decente ni de niveles contributivos.

El cambio estructural que refleja la situación actual obliga a replantearse la protección social en el marco de una solidaridad integral, en que se combinen mecanismos contributivos y no contributivos. Esto hace necesaria la concertación de un nuevo pacto social que tenga a los derechos sociales como horizonte normativo, y a las desigualdades y restricciones presupuestarias como limitaciones que es necesario conocer y enfrentar⁹.

De acuerdo con un nuevo informe del Banco Mundial¹⁰ sobre sistemas de pensiones, publicado el 16 de febrero de 2006 en Bruselas, el historial de la reforma del sistema de pensiones de Suecia durante los últimos 10 años ofrece enseñanzas valiosas a los países ricos, de ingreso medio y en desarrollo que se preocupan por la continuidad de la solvencia de sus actuales sistemas de pensiones.

En el informe se examinan los resultados de otros tres países que adoptaron el modelo sueco - Italia, Letonia y Polonia- y se considera que su utilización de una estructura de contribución defini-

9 La Protección Social de Cara al Futuro: Acceso, Financiamiento y Solidaridad. CEPAL. Marzo de 2006.

10 <http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/TOPICS/EXTSOCIALPROTECTION/EXTPENSIONS/>

da no financiera (CDNF) les ha permitido organizar reformas integrales de sus sistemas de pensiones con resultados positivos hasta la fecha. El sistema de CDFN funciona como una cuenta personal de ahorro jubilatorio pero sobre la base de un sistema de reparto (cuentas nacionales).

Como en el caso de otras reformas, para generar amplio apoyo al cambio es fundamental comunicar claramente el significado y las consecuencias de la reforma del sistema de pensiones a la fuerza laboral de un país, su población de ancianos, empresas privadas y otros grupos importantes. Si bien los especialistas parecen haber entendido y aceptado que el sistema de CDFN puede ser sostenible desde el punto de vista financiero, su aplicación puede plantear dificultades, por razones tanto técnicas como políticas. Y, lo que es quizás más importante, no se ha realizado un análisis profundo de la cuestión relativa a la "carga impositiva pendiente" o el legado fiscal del plan anterior.

Por último, en el informe se recomienda que los planes de CDFN se evalúen como parte de un concepto de pensión más amplio (basado en múltiples pilares) en lugar de analizarlos (excluyente) en forma aislada. En otras palabras, parece conveniente agregar un régimen de pensión social, junto con un régimen de capitalización, a un plan de reforma basado en el concepto de CDFN.

Lo anterior podrá en su momento, ayudar al cumplimiento de uno de los postulados mas importantes del Acuerdo para la Unidad, el Estado de Derecho, el Desarrollo, la Inversión y el Empleo que es el de:

Combatir la pobreza por elemental justicia social y por la necesidad económica de incorporar al mercado a la población hoy marginada.

Finalmente, el establecer una pensión mínima universal (\$668/mes en 2005) para la población de 70 años o más, ayudaría a eliminar la pobreza en las personas de la tercera edad, y sería fiscalmente sostenible en el próximo medio siglo bajo una trayectoria razonable de crecimiento económico, ya que el costo se incrementaría paulatinamente del 0.35 del PIB a un máximo de .037, 0.52 o 0.8 del PIB **si su crecimiento es de 4%, 3% o 2% respectivamente**, establece el Centro de Investigación y Docencia Económicas (CIDE).¹¹

Sin embargo, estas estimaciones en nada alivian la precaria situación financiera de la deuda del Gobierno del Distrito Federal, ocasionada por este deseo de aliviar la pobreza en las personas de la tercera edad, cuyo pasivo contingente es del orden de los 301, 100 millones de pesos, más de siete veces la deuda de 2005, estimada en 41, 634 millones de pesos.

11 Seguridad Social y Desigualdad en México: De la Polarización a la Universalidad. John Scott. CIDE

CONCLUSIÓN Y PROPUESTAS

Contar con información precisa sobre la densidad de cotización y carrera salarial de los trabajadores, hará que las estimaciones sobre los montos de pensión a percibir por los trabajadores a su retiro sean más realistas, evitando así, el crear falsas expectativas sobre los resultados del sistema de pensiones y sobre todo, permitirá tomar a tiempo las medidas pertinentes para elevar el monto esperado de las pensiones a un nivel adecuado para cubrir las necesidades básicas de los pensionados y sus derechohabientes. Generar esta información es prioritario, so pena de cometer graves y sobre todo costosos errores, para soportar el diseño de posibles reformas a los sistemas de pensiones.

Mientras tanto, es necesario buscar fuentes de recursos para incrementar los que se destinan al retiro del trabajador, como puede ser:

- Integrar a la cuenta individual la prima de antigüedad establecida en 1970, por fallecimiento, invalidez o despido de los trabajadores, así como por separación voluntaria a partir de los 15 años de servicio;
- Alcanzar una rentabilidad lo más cercana posible a las que rigen en el mercado hipotecario para los recursos generados por la cuota patronal de 5% del salario de cotización administrados por el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (Infonavit);
- Incrementar las aportaciones voluntarias no solo de los trabajadores, sino también de las empresas, incentivando la creación de planes de beneficios de aportación definida, mediante estímulos fiscales que les resulten atractivos; y, en las que existen contratos colectivos de trabajo, destinando para este fin, una parte de los aumentos salariales obtenidos;
- Reducir las comisiones a un nivel razonable estimulando la competencia;
- Eliminar el seguro de sobrevivencia que se adquiere con los recursos de la cuenta individual y trasladar la cobertura al seguro de invalidez y vida para que al retiro, a igual edad y saldo ahorrado, los trabajadores que tienen esposa/ o, hijos o ascendientes, reciban pensiones de igual cuantía que los que no tienen derechohabientes a cargo;
- Usar tablas conjuntas para hombres y mujeres para que a igual edad y saldo ahorrado, las mujeres tengan una pensión de igual cuantía que los hombres, ya que reciben 14% menos en promedio; y,

- Crear un Centro, dirección o coordinación de Investigación de la Seguridad Social, que cuente con un grupo multidisciplinario de expertos y que se aboque, inicialmente, al diseño y establecimiento de una base integrada de datos que cubra los requerimientos de información de las investigaciones en este campo y a evaluar el Sistema de Pensiones ... IMSS, CONSAR, CNSF, SHCP:
- ¿Cuánto le cuesta al Estado?
- ¿Cuánto al IMSS?
- ¿a las Afores?
- ¿a las aseguradoras?, etc.

ESTIMADO SOCIO

boletín técnico.

Cualquier comentario, observación
o sugerencia a este Boletín
favor de hacerlo llegar
directamente a:

Act. José Enrique Peña Velázquez
Presidente

Comité Nacional de Seguridad Social
e-mail: jepv@cablevision.net.mx