

# Avances y Estado que guarda la Reforma en Materia Pensionaria de 2020

Semana de la Seguridad Social 2022

Abril 25, 2022

El Sistema de Pensiones de Trabajadores del Sector Privado vigente inició operaciones en julio de 1997.

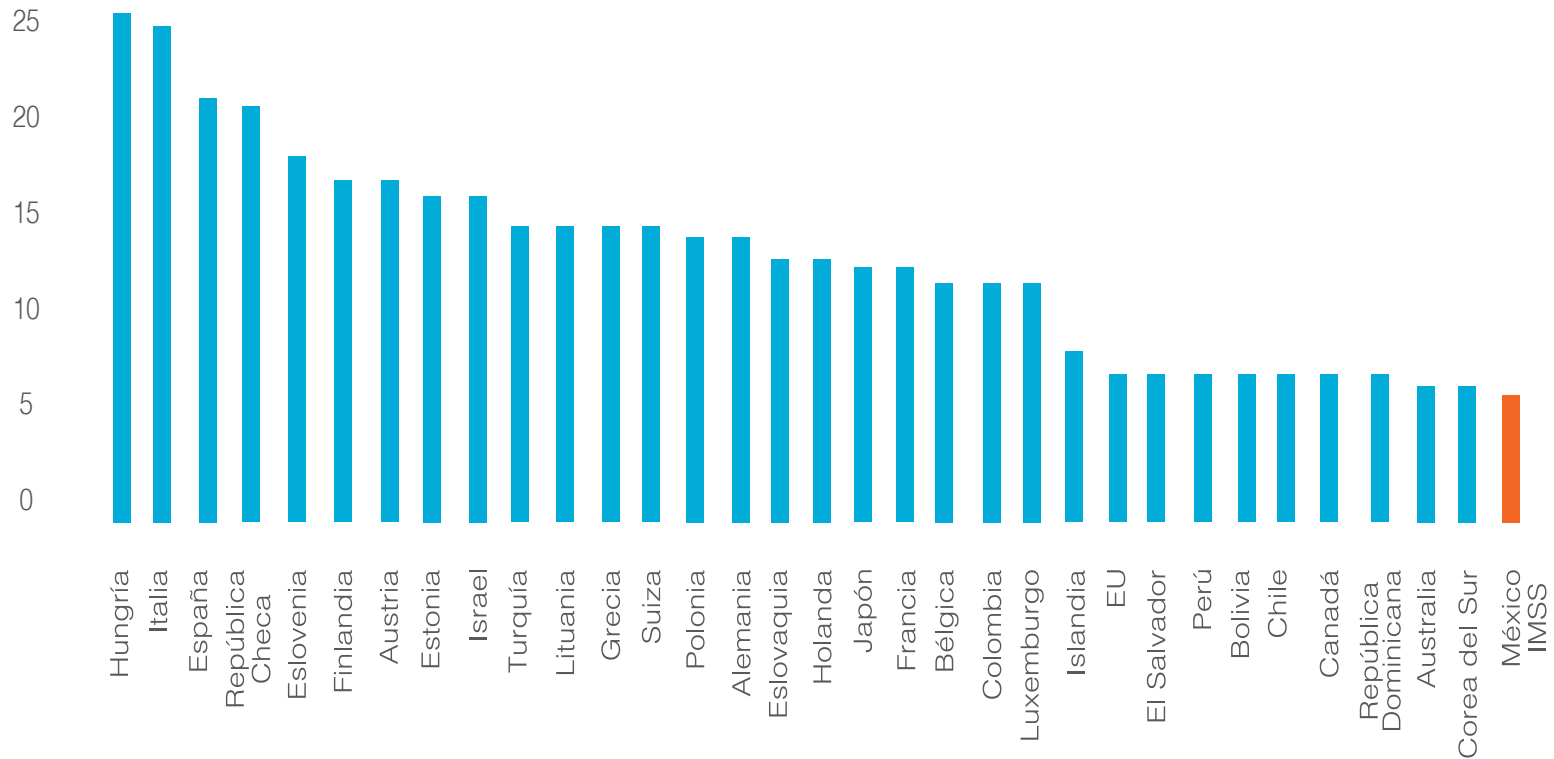
La principal razón por la que se hizo el cambio de modelo operativo es que el régimen anterior no era sostenible fiscalmente.

El diseño inicial del Sistema tenía cinco debilidades estructurales:

1. Baja cuota de aportación.
2. Mayor número de semanas de cotización.
3. Garantía de ingreso mínimo por un monto limitado.
4. Ahorro voluntario que depende del trabajador.
5. Etapa de desacumulación regulada de manera parcial.

La cuota de aportación al Sistema de Pensiones de Trabajadores del Sector Privado en México era de las más bajas del Mundo.

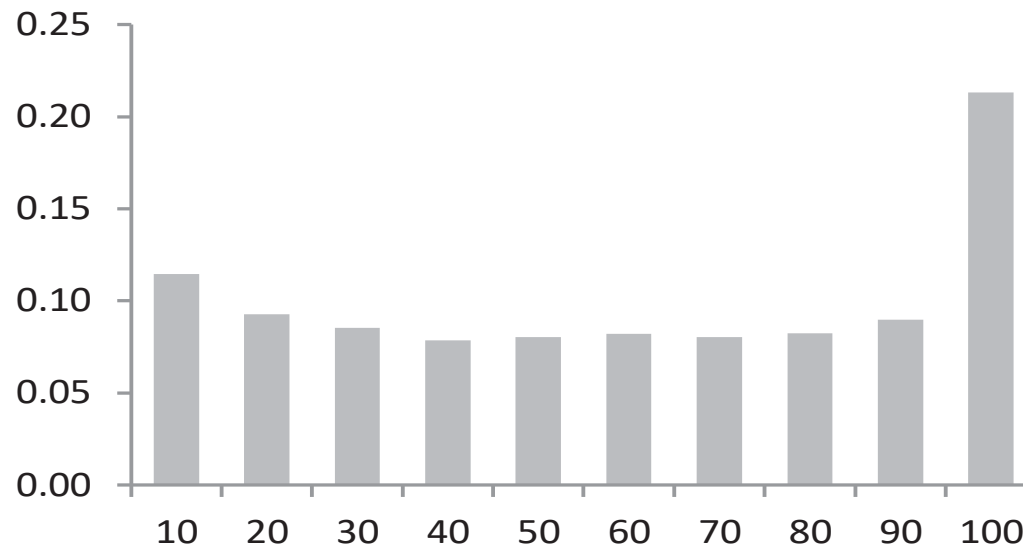
Tasas de Contribución a los Sistemas de Pensiones  
(porcentaje)



Fuente: elaboración propia con datos de la OCDE.

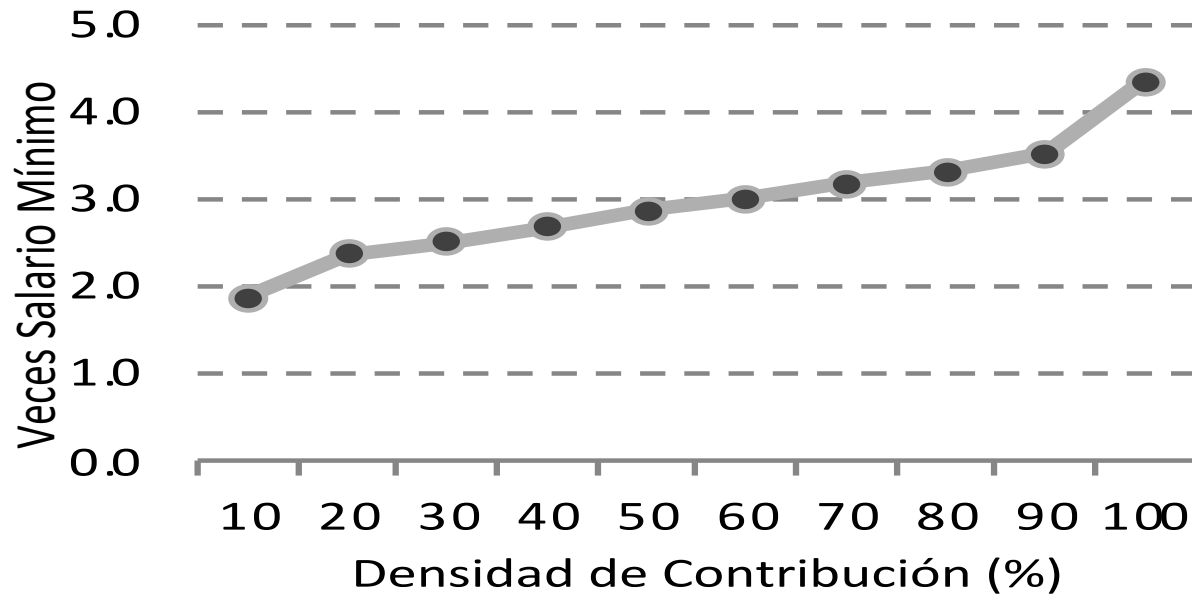
- La densidad de cotización en el Sistema es baja por las características del mercado laboral de México.
- Dicho mercado tiene movilidad entre segmentos con muchos trabajadores migrando constantemente entre formalidad, informalidad y desempleo.
- Son una minoría los trabajadores que permanecen casi todo el tiempo en el sector formal.

Porcentaje por Décil de Densidad de Contribución  
(Trabajadores Registrados)



- Una variable que se relaciona con la densidad de cotización es el nivel de salario.
- La mayor densidad de cotización es de los trabajadores que en promedio tienen mayor ingreso.

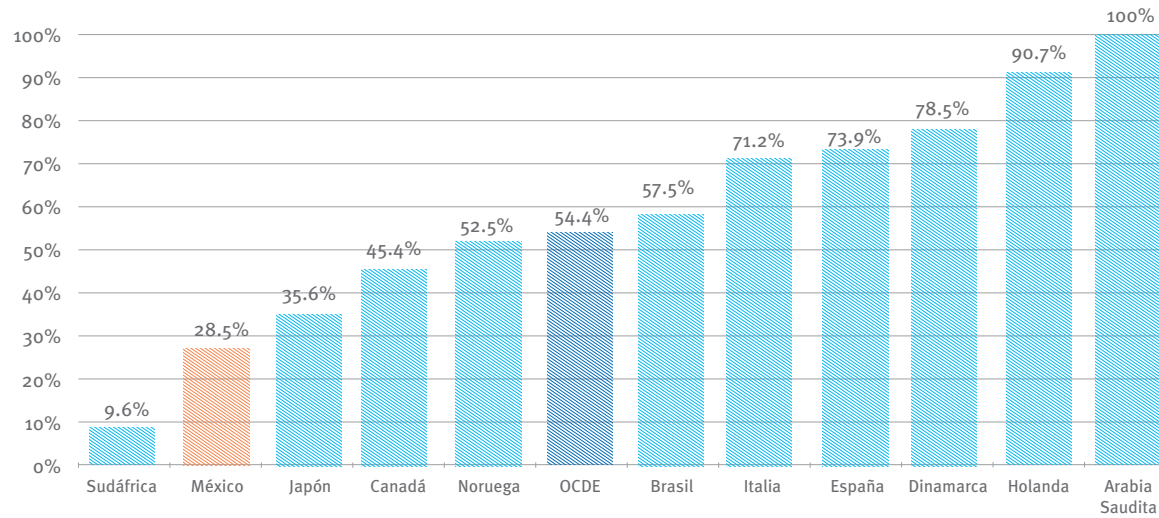
Salario de Cotización Promedio por Décil de Densidad de Contribución



Fuente: Herrerias and Zamarripa. 2019.

- La tasa de reemplazo es el indicador que mide el beneficio pensionario. Los dos factores que más afectan esta variable son la cuota de aportación y el tiempo que contribuye el trabajador.
- Teniendo una tasa de contribución baja y una densidad de cotización limitada, la consecuencia es una tasa de reemplazo que se ubica en el rango bajo en un comparativo internacional.

Tasas de Reemplazo alrededor del Mundo<sup>1</sup>  
(porcentaje del último sueldo)

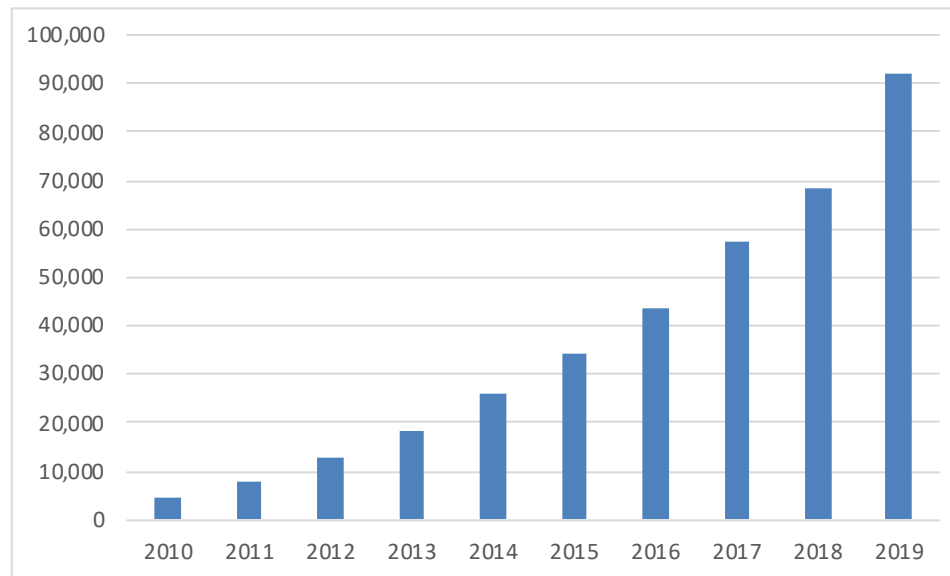


Fuente: elaboración propia con datos de la OCDE.

<sup>1</sup> Para trabajadores que inician a los 20 años, que perciben el ingreso medio y con densidad de cotización del 100%. 6

- Existe la posibilidad de ahorro voluntario de los individuos para complementar la pensión.
- Si bien el monto aumentó durante los últimos años, éste es muy bajo en términos absolutos y como proporción de los activos administrados. Además, hay evidencia de que esquemas que dependen de la iniciativa del individuo no funcionan.

### Ahorro Voluntario y Solidario (millones de pesos)



Fuente: elaboración propia con datos de CONSAR.

- El Sistema de Pensiones de Trabajadores del Sector Privado no cumpliría con los objetivos para los que fue diseñado: **dar un ingreso digno a los trabajadores en la vejez.**
- Los parámetros establecidos en Ley generaban condiciones para tener pensiones bajas:
  - La cuota de aportación era muy baja. No hay manera de que con el 6.5% de ahorro se tengan pensiones dignas.
  - Con la mayoría de los trabajadores participando menos del 80% del tiempo se tiene una segunda variable que reduce el ahorro de los trabajadores.
  - No serán elegibles para la pensión garantizada la mayoría de trabajadores por el número tan alto de semanas.
  - Para los que serán elegibles el ingreso garantizado es menor al beneficio que tienen en función de su ahorro.
- Había que **subsana las deficiencias de la política pública existente.**
- **La solución correcta fue cambiar los parámetros del Sistema.**

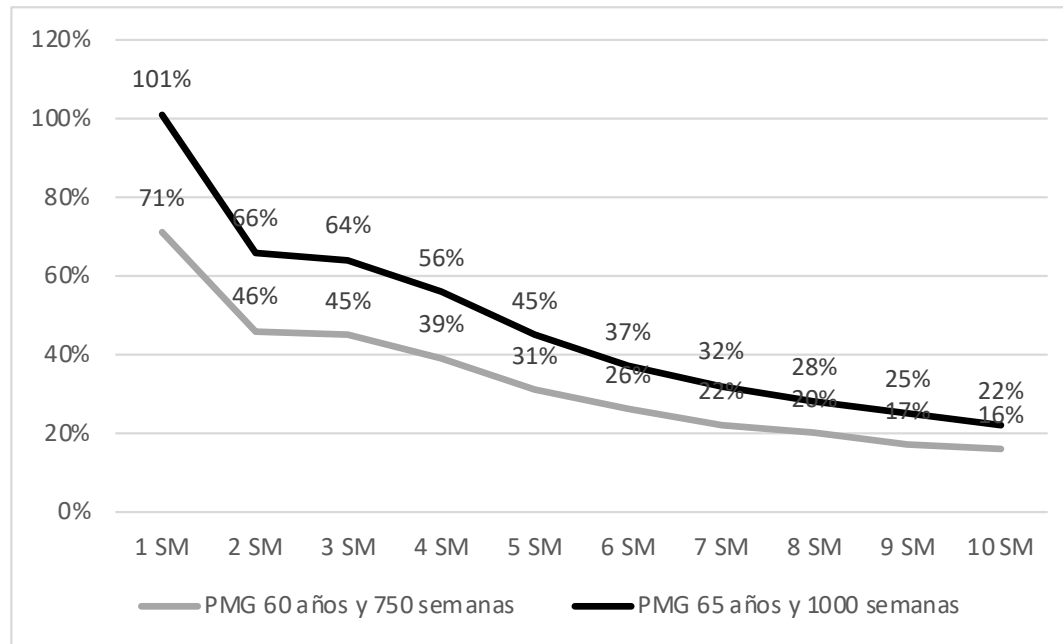


- La Reforma de 2020 hace los siguientes cambios:
  1. Aumento de la cuota de aportación gradual para llegar al 15%. Los patrones asumen el costo del incremento.
  2. Reducción inicial en el número de semanas de cotización a 750 para subir gradualmente en 10 años a 1,000 semanas.
  3. Mejora en el nivel de la pensión mínima garantizada en función de edad, salario y semanas de cotización.
- Los cambios anteriores mantienen el modelo operativo pero lo hace pasar de un modelo de contribución definida puro a uno mixto.



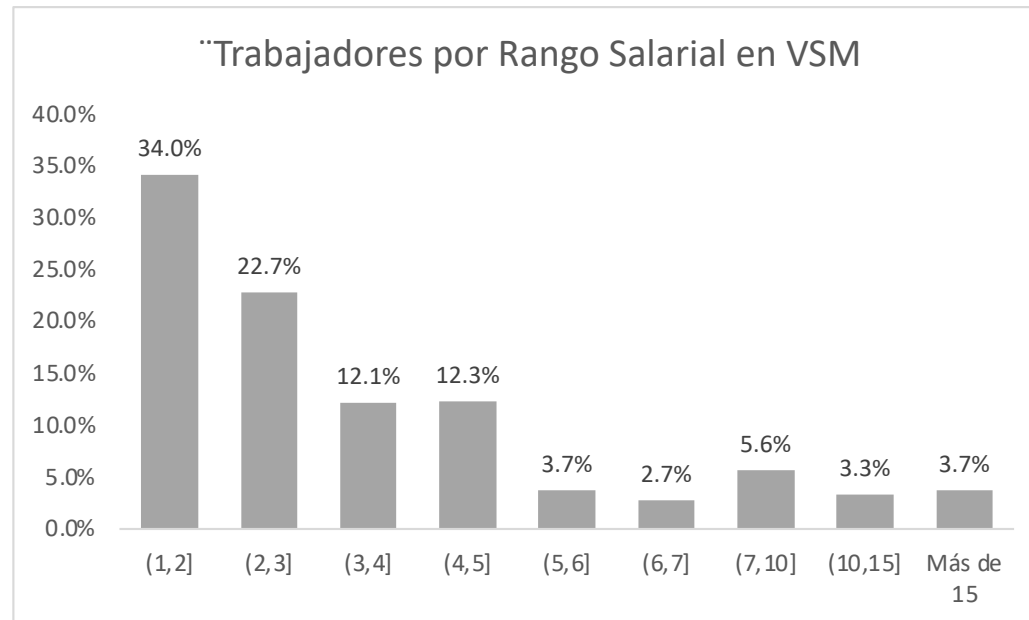
- Con la Reforma se logra un **balance en el Sistema entre equidad y sostenibilidad fiscal** que antes no existía.

- Los impactos esperados son menores negativas de pensión y **tasas de reemplazo con la pensión mínima garantizada en niveles promedio de la OCDE para trabajadores con ingresos de hasta 5 salarios mínimos.**
- En la gráfica se muestran las tasas de reemplazo de la PMG valuadas en UMA's y SM de 2020 y de conformidad con el cuarto transitorio de la Reforma.



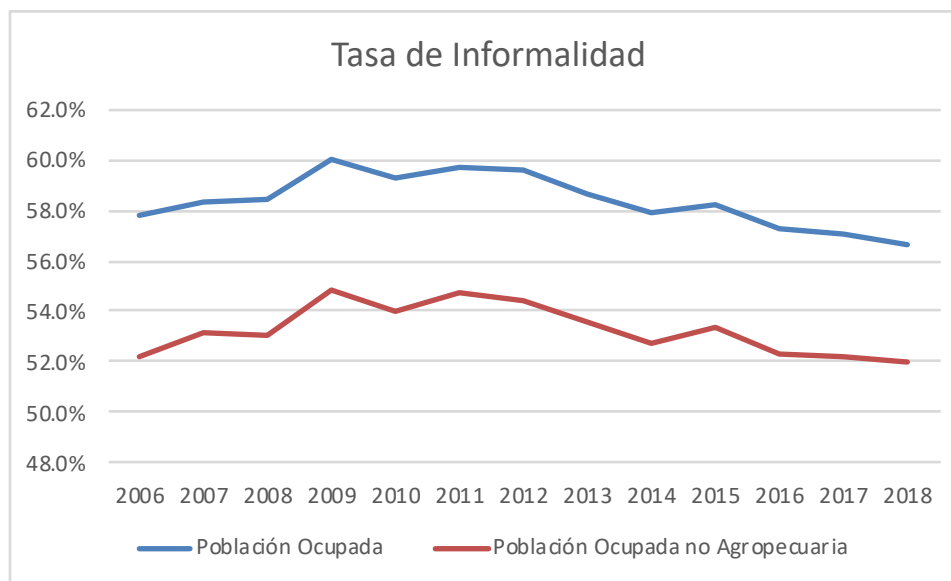
- Las tasas de reemplazo hasta el nivel de 4 SM (5.6 UMA's) son muy atractivas si se considera que tendrán la pensión universal como ingreso adicional.

- Los cambios en los requisitos de elegibilidad y la nueva pensión mínima garantizada entraron en vigor de manera inmediata.
- En el año de 2021 obtuvieron un doble beneficio 27,396 trabajadores por lograr la elegibilidad con menos semanas cotizadas y una mayor pensión garantizada.
- Los niveles de protección hacen que el nuevo esquema sea efectivo para poco más del 80% de los trabajadores activos (sujeto a cumplir con el requisito de semanas).



## Reto 1: Informalidad

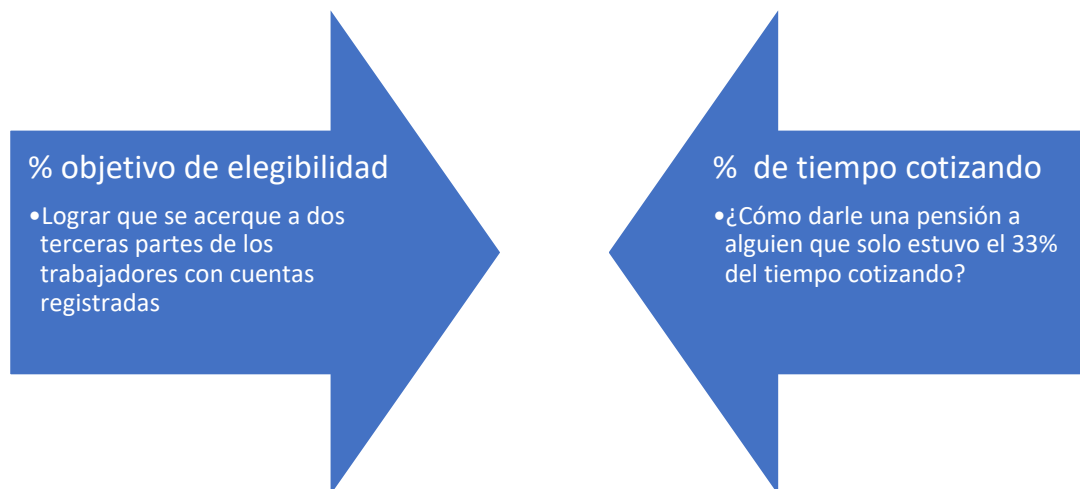
- La cobertura y la participación son bajas e insuficientes. El comportamiento se explica por la estructura del mercado laboral con una alta informalidad.
  1. El número de trabajadores afiliados al IMSS creció entre 2006 y 2018 aproximadamente un 50%.
  2. Los datos del Inegi revelan que para el mismo período la tasa de informalidad laboral osciló entre 50% y 60%.



- El diseño del régimen pensionario siempre debe respetar las restricciones que impone el mercado laboral.

## Reto 2: Monitorear el nivel de negativas de pensión

- Hubo dos visiones sobre como pensar el requisito mínimo de semanas:



- El principal reto del Sistema es calibrar este requisito para que el nivel de elegibilidad sea el adecuado.
- No es correcto tener un Sistema en el que hay muchas negativas de pensión.

### Reto 3: Comunicación sobre las diferencias en los Regímenes

- La población de trabajadores del sector privado se puede dividir en tres segmentos de acuerdo con el momento en que empezaron a cotizar. Sus realidades son distintas en caso de que cumplan con el tiempo mínimo de cotización.

#### Ley 73

- Régimen generoso.
- Algunos autores consideran que es el de mayor subsidio en América Latina.

#### Ley 97 1997-2020

- Buena parte de su vida laboral contribuyendo poco.
- La matemática de su ahorro no les dará a pesar de la Reforma.
- La nueva PMG soluciona el problema para la mayoría.

#### Ley 97 2021 - posterior

- Con las modificaciones se pueden tener pensiones adecuadas.
- PERO no llegarán a los niveles de la Ley 1973.

## Reto 4: Pendientes

- Pensar en el régimen legal adecuado para la etapa de desacumulación.
  - ✓ Hay que hacer las modificaciones previo a que inicien un mayor número de personas llegando a la edad de retiro.
- Pensar al Infonavit como una institución que administra una buena parte del ahorro pensionario de México.
  - ✓ Tiene dos funciones que dependen de las decisiones de los trabajadores: pedir o no un crédito.
- Pensar en un esquema para lograr que el ahorro voluntario funcione.
  - ✓ Utilizar los elementos que hoy se conocen de economía del comportamiento para diseñarlo y que funcione.