



RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL COMO RESPUESTA A LA PRECARIZACIÓN DEL SISTEMA DE PENSIONES MEXICANO

Guerra-Christian¹. Mier-Jesús²; Manjarrez-Jorge³ & Valdez-Luis Carlos⁴

Universidad de Monterrey

*christiang Guerra@gmail.com1, chuymier@hotmail.com2, jorge_manjarrez@hotmail.com3,
lcv75@gmail.com4, Av. Ignacio Morones Prieto 4500 Pte., 66238
San Pedro Garza García, N.L. México.*

Fecha de envío: 02/Mayo/2016

Fecha de aceptación: 16/Mayo/2016

Resumen

La reforma a la Ley del Seguro Social realizada en 1997 al sistema de pensiones mexicano, trajo consigo una serie de precondiciones que favorecen a su precarización y a un incremento de las condiciones de vulnerabilidad a las que se enfrentaran los pensionados que han comenzado a cotizar bajo las reglas de dicha reforma. Estas precarización y vulnerabilidad se caracterizan por una reducción de los ingresos de los trabajadores de hasta un 70% de los mismos, una vez que se hayan jubilado. En este contexto, el presente trabajo, además de exponer las implicaciones que presenta este nuevo sistema de pensiones, visualiza a la RSE como una forma en que las empresas pueden mejorar las condiciones de vida de los pensionados por medio de la puesta en marcha de mecanismos orientados a la creación de planes de bienestar integral, programas de retiro y educación financiera de los trabajadores.

Palabras clave: RSE, sistema de pensiones, envejecimiento poblacional, precarización.

Introducción

La jubilación en México es un derecho al que puede acceder toda persona que haya desempeñado un trabajo remunerado con un salario, por una empresa o dependencia de gobierno; en el caso de la primera, que se encuentre suscrita al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS). En el caso de la segunda, puede ser al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE), Petróleos Mexicanos (PEMEX) o Comisión Federal de Electricidad (CFE), por mencionar algunos. No es la finalidad de este artículo entrar a detalle en la evaluación de los sistemas de pensiones de las instituciones gubernamentales, pero vale la pena mencionarlos porque forman parte del esquema vigente en México.

Para el caso de los afiliados al IMSS, actualmente el país está en un proceso de transición donde conviven dos generaciones de trabajadores, están aquellos que ingresaron a laborar antes del 1 de Julio de 1997 y que pueden elegir pensionarse por la Ley del Seguro Social (LSS) de 1973 ó 1997; teniendo como beneficio una pensión vitalicia auspiciada por el IMSS. Por otro lado, están quienes comenzaron a trabajar después del 30 de Junio de 1997, ellos solo podrán tener acceso a pensionarse bajo las condiciones establecidas en la Ley del Seguro Social de 1997; en donde podrán contratar una compañía de seguros pública, social o privada de su elección para tener una renta vitalicia o mantener el saldo de su cuenta individual en una Administradora de Fondos para el Retiro, mejor conocida como AFORE (LSS, 2015).

El nuevo sistema de pensiones en México sitúa en una posición de vulnerabilidad a las futuras generaciones. Los pensionados bajo este esquema solamente tendrán derecho a

jubilarse por medio de su AFORE, es decir, recibirán en una sola exhibición o de manera programada, el saldo que hayan ahorrado durante toda su vida laboral, que es menor al ingreso que recibían mes con mes por sus ingresos laborales. Por ejemplo, una persona que se retire a los 65 años bajo el régimen de seguridad social de la Ley del Seguro Social de 1997 y que gane mensualmente \$17,000.00 (alrededor de \$1,000 USD) recibirá solamente el 32% de sus ingresos actuales. Una posible forma de mejorar el monto de ingresos a recibir posterior a la jubilación, es la realización de aportaciones voluntarias al ahorro, o bien, la generación de planes de pensiones privados por parte de empresas.

El panorama mexicano no es diferente al que han presentado otros países en términos de sus sistemas de pensiones y atención a las personas de la tercera edad; motivo por el cual algunas empresas, tomando en consideración la Responsabilidad Social que como empresa tienen con sus colaboradores, han desarrollado diferentes prácticas orientadas a reducir esta vulnerabilidad. Con base en este contexto, el presente trabajo tiene como objetivo establecer algunas medidas de Responsabilidad Social Empresarial que las empresas pueden llevar cabo para atender las condiciones que presenta el actual esquema de pensiones mexicano.

En aras de atender a este objetivo, el trabajo se encuentra estructurado de la siguiente forma. En la primera sección se aborda el contexto que da lugar a la problemática actual en el sistema de pensiones y que se encuentra fundamentado en el envejecimiento poblacional y el cambio en el sistema de pensiones mexicano. La segunda sección presenta el panorama que espera a los mexicanos en un futuro cercano en función de la reforma realizada al sistema de pensiones en 1997, así como las principales implicaciones y problemáticas de la generación AFORE, ante entidades como gobierno y empresas en un futuro cercano. La

tercer sección presenta, bajo el contexto de Responsabilidad Social, lo que es un programa de bienestar y cómo dentro del mismo existen diferentes programas orientados a salvaguardar la situación de vulnerabilidad que presentará la generación AFORE, como lo es el programa para el retiro y la educación financiera. La última sección presenta algunas conclusiones y reflexiones acerca de esta problemática para las empresas.

El sistema de pensiones en México

No existe un modelo único de sistema de pensiones ni existe un modelo perfecto. El reto es encontrar una combinación adecuada de decisiones continuas en el transcurso de la vida laboral del trabajador para generar un hábito o cultura formar un patrimonio seguro con base al ahorro de sus ingresos generados por su trabajo o por activos de su propiedad (CONSAR, 2015a).

Aunado a la dificultad de encontrar el modelo de pensiones ideal, se tiene que tomar en cuenta que los sistemas de pensiones tradicionales fueron diseñados para dar cobertura a trabajadores ubicados dentro de la formalidad, dejando fuera a todos aquellos que no forman parte de ese sector y que según el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), se estima que el 57.8% de trabajadores en México sean informales, y el 42.2% restante sea de manera formal (INEGI, 2015). En México existen cuatro pilares que sostienen los sistemas de pensiones:

- El pilar cero es no contributivo y universal, el cual es financiado enteramente con recursos públicos. En ocasiones suele proporcionarse a grupos focalizados considerando sus características, como es el caso del programa social para adultos mayores denominado “65 y más”.

- El pilar uno es obligatorio de beneficio definido, se basa en contribuciones vinculadas al ingreso de los trabajadores que se agrupan en una bolsa colectiva de donde se extraen los recursos para financiar las pensiones de las personas en retiro.
- El pilar dos obligatorio de contribución definida y fondeado, el cual se realiza a través de una cuenta individual que establece derechos de propiedad sobre los recursos y vincula las contribuciones más los rendimientos de las inversiones con los beneficios.
- El pilar tres está constituido por diversas modalidades de ahorro voluntario como cuentas individuales, planes privados de pensiones, planes ocupacionales financiados por los empleadores; suelen ser flexibles y discrecionales.

Hoy en día coexisten dos sistemas de pensiones en México (Solís Soberón, 2001); el primero se implementó en 1973 con la promulgación de la Ley del Seguro Social, sigue vigente para todos los trabajadores que comenzaron a laborar antes del 1 de Julio de 1997. Tiene un enfoque de beneficio definido, si se toma como referencia el pilar uno del Banco Mundial. Dentro de sus características es la posibilidad de que el trabajador se pueda jubilar a partir de los 60 años por motivo de cesantía en edad avanzada, o a partir de los 65 años con motivo de vejez. Si el trabajador decide pensionarse por cualquiera de las dos modalidades, éste podrá disfrutar de una pensión vitalicia, auspiciada por el IMSS. Específicamente en el caso de cesantía avanzada, el porcentaje de pensión que se recibe a los 60 años es el 75% del total que le corresponde, sin embargo, si decide esperar y continúa trabajando y cotizando, su porcentaje incrementa en 5% conforme transcurre cada año, hasta llegar al límite correspondiente de 100%. Si el jubilado fallece, las pensiones de viudez, orfandad o ascendientes, quedarán cubiertas por el IMSS.

A partir de 1997, se reformó la LSS y se le dio un enfoque acorde al pilar dos del Banco Mundial, en donde el trabajador es el responsable de su pensión y el Estado aporta una parte de menor tamaño. Uno de los factores determinantes para llevar a cabo esta reforma, fue el creciente costo fiscal que representaba el viejo sistema de reparto, que tanto por diseño como por las condiciones macroeconómicas que vivía el país, no se encontraba fondeado (CONSAR, 2015b). Al igual que su antecesora, esta ley permite a los trabajadores pensionarse por cesantía avanzada o vejez, y en caso de que no reúna los requisitos de jubilación se podrá retirar el saldo de su cuenta individual en una sola exhibición o seguir cotizando hasta cubrir las semanas necesarias para que opere su pensión.

En este segundo sistema, una AFORE es la encargada de recolectar y administrar las aportaciones del patrón y del trabajador para el retiro de este último. Si ocurre el fallecimiento del jubilado, las pensiones de viudez, orfandad o ascendientes, quedarán cubiertas por medio de una aseguradora a través de un “Seguro de sobrevivencia”, mismas que el jubilado deberá adquirir al momento de pensionarse. Dado que el trabajador tiene la responsabilidad de generar los fondos para su pensión, también tiene la opción de hacer aportaciones voluntarias, algo que no ocurría en el otro régimen.

Con esta reforma a la LSS, el Gobierno ha evidenciado insostenibilidad del régimen anterior, mediante inviabilidad financiera, poca transparencia y eventual carácter inequitativo, además de revertir los efectos negativos en el ahorro nacional, el mercado de capitales, el empleo, el crecimiento del país y el bienestar de su población (Kurczyn, 1996). Si bien la reforma de 1997 sirve para fines macroeconómicos, esto genera implicaciones en términos del trabajador y las empresas; a continuación se explicarán ambas en más detalle.

Implicaciones de la reforma del 1997 en la LSS para México.

Las finanzas públicas en México están cerca de sufrir consecuencias debido a que la fecha de caducidad de los distintos sistemas de pensiones que coexisten en México se aproxima (Soto, 2015). En este momento si el gobierno buscase una pensión que le permita al 100% de los trabajadores mantener su nivel de vida, tendría que inyectar al sistema el equivalente al 31.6% del PIB, esto representa aproximadamente 242 mil millones de dólares (De la Calle Madrazo Mancera, 2015).

Por otro lado, la población de México es relativamente joven comparada con otros países. El crecimiento continuo de la población activa en el país y los aumentos en el capital y productividad se traduciría en tasas de crecimiento económico de 2.9% anual en el lapso del 2014 al 2019, y de 3.1 por ciento entre 2020 y 2025 (Razo, 2013). En este sentido, se estima que en 2030 la mayor parte de la población mexicana será mayor a los 40 años (CONAPO, 2015). Esta estimación indica que en los próximos 30 años se incrementaría el endeudamiento público, ya que, de acuerdo con las cifras que reporta el Consejo Nacional de Población (CONAPO), el grupo de adultos mayores pasará de 7.1 millones en 2010 a 23.1 millones en 2050. Es decir, la población de adultos mayores se triplicará en ese lapso, mientras que la población en edad de trabajar solo aumentará en un 16% y ésta será la que tendrá que sostener dicha pensión. Así mismo, representará mayor carga económica y social para el Estado si en el futuro no se generan los recursos suficientes para hacer frente a dichas prestaciones.

Se estima que en 2021 se empezará a jubilar la primera *generación AFORE*, es decir, mexicanos de más de 65 años cuya pensión será equivalente a solo 30% de su último

suelo. Por lo que en 5 años, será cuando empiece el trámite de retiro para los trabajadores que empezaron a trabajar después de Junio de 1997, quienes no tendrán una pensión ‘tradicional’, y deberán ajustarse solo a lo que hayan ahorrado en su cuenta individual en la AFORE. La contribución a la AFORE es del 6.5% del salario mensual de un trabajador, y la contribución que realiza un trabajador mexicano a su cuenta individual de ahorro para el retiro es de solo 1.125% de su salario mensual (Villagómez & Hernández, 2010).

Si comparamos este dato con el 8% que contribuyen en promedio todos los trabajadores de los países miembros de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), México se encuentra en una situación crítica, incluso un país como Colombia tiene una contribución del 16%. (Mendoza, 2014). Estudios de la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CONSAR), indican que para lograr una tasa de reemplazo (la cantidad de dinero que cobra una persona cuando se jubila en comparación con el último sueldo que percibía al momento de jubilarse) de 70%, las aportaciones que hacen trabajador, empresas y gobierno a la AFORE debe de ser de al menos 15% del salario, cuando actualmente es el 6.5%.

Las tasas de reemplazo proyectadas muestran una tendencia muy diferente: a partir de 2012 a 2035, trabajadores de la generación de transición, Baby Boomers (nacidos entre 1946 y 1964), se espera que elijan la pensión de la LSS de 1973 y la tasa de reemplazo promedio crecerá en el horizonte de proyección, porque a medida que las generaciones con un mayor nivel educativo que contribuyeron durante un largo historial de empleo, empiecen a retirarse, recibirán pensiones más altas.

Comenzando en 2035 los primeros trabajadores que tienen su sistema de pensiones en la AFORE, es decir, la generación X (nacidos entre 1965 y 1979) comenzarán a recibir pensiones financiadas con las cuentas individuales (LSS 2009), y su tasa de reemplazo será considerablemente menor en comparación con la LSS de 1973. Dentro de las causas se encuentran factores externos al sistema de pensiones, como la baja contribución tarifaria y bajas densidades de cotización. Las tasas de reemplazo de la LSS muestran una tendencia a la baja, como resultado de casi el 75% de los pensionados recibirán una pensión mínima garantizada que se presenta con un salario constante durante los primeros diez años, pero que no considera el incremento de la inflación. De este modo se puede suponer que los pensionados recibirán el mismo monto cada mes, pero el costo de vida se irá encareciendo.

En relación a la estructura poblacional, al día de hoy se estima que las personas de 14 años o menos, constituyen el 40% de las personas en edad laboral; y el 10% de la misma base, la conforman personas con 65 años o más. Debido al incremento en la tasa de mortalidad, y el decremento en la tasa de fertilidad; se proyecta que para el año 2050, existan 55 dependientes entre jóvenes y mayores por cada 100 personas en edad laboral; siendo las personas mayores quienes representan el 25% de la base.

Todos aquellos que hoy tienen entre 25 y 35 años de edad, serán adultos mayores en el 2050, y para ese entonces habrá 13 mexicanos en edad de recibir una pensión por cada 10 jóvenes que se encuentran laboralmente activos y que aporten al sistema de pensiones (Somohano, 2015). Por poner un comparativo, de cada 100 que estén laborando, 47 estarán cobrando pensiones (CONSAR, 2015a). Dicho de otra manera, en 20 años se necesitarán 6 millones de empleos nuevos para mantener el sistema en equilibrio, algo que

se ve difícil de cubrir, pues hasta ahora, la meta de crear un millón de empleos anuales no se ha podido alcanzar (Corro, 2015).

Los grupos más jóvenes (menores de 30 años) presentan niveles más bajos de cobertura y trabajan de manera informal. Esto tendrá un impacto muy negativo en el futuro de sus pensiones. En el escenario proyectado para el año 2050, las tasas de cobertura de empleo de cotizantes regulares continúan siendo muy bajas, a niveles cercanos al 50%. Esto conlleva a un aumento en la edad de retiro para que los trabajadores puedan seguir ahorrando antes de jubilarse. De acuerdo con información del SAR, el promedio de la población económicamente activa gana poco más de tres salarios mínimos, y con éste solventa gastos de vivienda, educación para sus hijos y debe formar un patrimonio para vivir como jubilado.

En el 2015 se estimó que el 25% de personas mayores a los 80 años seguía trabajando en México. Otro factor que tampoco ayuda a tener un sistema de ahorro para el retiro robusto, es la situación económica de los mexicanos. Además, los trabajadores con ingresos más altos tampoco tienen incentivos para ahorrar, la gran mayoría de los mexicanos tienen como prioridad el consumo presente y el corto plazo (Soto, 2015).

Dos de los motivos principales por los cuales la cobertura del sistema de pensiones no evoluciona como se espera, es la alta tasa de informalidad en el mercado de trabajo y el bajo porcentaje de aportaciones. En relación al primero, solamente el 33% de la Población Económicamente Activa (PEA) cotiza en la seguridad social, esto quiere decir que 7 de cada 10 mexicanos no cuentan con un mecanismo básico de ahorro para el retiro. De ellos, solo el 26% de la PEA realiza algún tipo de aportación voluntaria (Soto, 2015).

El aumento en la expectativa de vida es un factor que complica más el escenario que actualmente se vive en México, ya que hoy en día, la expectativa de vida sobrepasa los 70 años, esto extiende el tiempo de cobertura de las pensiones y se convierte en una amenaza aún mayor para los recursos públicos.

Este panorama genera implicaciones considerables para las empresas y sus trabajadores, especialmente sobre qué medidas deben tomar para prevenir un colapso en el sistema de pensiones mexicano, y cómo evitar que las personas mayores se vuelvan un bloque que reduce el progreso laboral de los jóvenes o bien su incapacidad para integrarse al mercado laboral.

El problema no solamente recae en el trabajador, sino también en las acciones que pudieran tomar el Estado y las empresas para generar soluciones a futuro sobre esta problemática que terminará por afectar a todos los participantes de la sociedad, pues como se ha mencionado, el país tiene cada vez una mayor población en situación de retiro (tendencia de más trabajadores pensionados que trabajadores activos), con una expectativa de vida mayor y con un nivel de ingreso proveniente de las pensiones mucho menor (32% de sus ingresos). Estas situaciones resultan en un retiro de actividad laboral con insuficiencia de fondos económicos para mantener el nivel acostumbrado.

En relación a esta cuestión, el Estado está consciente de la situación y ha identificado como posible solución, que el trabajador comience a ejecutar aportaciones voluntarias a su AFORE, esto con el objetivo de ir incrementando su base de ahorro, sin embargo, sus intentos por fomentar esta práctica, hasta el momento han sido fallidos, principalmente porque los trabajadores consideran no tener suficiente dinero en el presente, menos para el

futuro. Aunado a esto, los rendimientos de las AFORE no parecen atractivos o no hay confianza de que las AFORE vayan a regresar su dinero al trabajador (CONSAR, 2016). Lo anterior se puede visualizar en los niveles del ahorro voluntario en las AFORE, en 2015 representaron 1.3% de los recursos totales del sistema de cuentas individuales de pensión y solo 4.9% del total de cuentas que tienen depósitos voluntarios, actualmente de 54 millones de cuentas en el Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR), solamente 60 mil tienen aportaciones voluntarias (Ramírez, 2016).

Otro de los factores que puede contribuir a una mayor pensión, son los Planes de Pensión Privados. En México solo 1,766 de las más de cinco millones de empresas ofrecen un plan de pensión a sus empleados como prestación. En el 2014 se crearon menos de 40 nuevos planes de pensión, la cifra resulta mucho menor a los más de 120 registrados en 2013 y habla de una tendencia a la baja, pues en los últimos 10 años se ha creado el 50% de los planes que existen en empresas privadas con un aumento considerable año tras año (Mendoza, 2014). Al 2015 existían 1,967 Planes de Pensiones Privados registrados, con una cobertura de 1,284,292 empleados, apenas alrededor del 7% de los trabajadores registrados ante el IMSS (CONSAR, 2015b).

Recientemente ha surgido otra solución, identificada como una recomendación por parte de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE) que consiste en reducir las pensiones de los trabajadores de la generación en transición para disminuir su costo fiscal, que se estima en 120% del PIB de México, con lo que se afectaría a 26 millones de mexicanos que comenzaron a cotizar antes de 1 de Julio de 1997, lo cual implicaría una reducción de entre el 30% y el 70% en el monto de su retiro (OCDE, 2015). Esta opción busca hacer frente al desequilibrio que presentan los esquemas de reparto y de

contribución definida, a través de esquemas de prorrata, elevando las contribuciones obligatorias y mejorando los sistemas de protección social a la vejez.

Por su parte, las empresas se limitan en cumplir las cuotas que la ley les marca en esta materia, sin ir más allá, pero deben tener en consideración que de no actuar activamente como parte de la solución ahora, corren el riesgo de asumir las consecuencias por las afectaciones que puedan representarles en su actividad laboral del futuro.

En este sentido, las empresas mexicanas tendrán que enfrentarse a la problemática de contar con una plantilla laboral de trabajadores viejos, enfermos y pobres, debido a la necesidad de continuar laborando, ya que su pensión será insuficiente, aunque este escenario aún puede estar a tiempo para que se pueda generar un retiro exitoso, mediante una correcta planeación financiera. Para lo anterior, las empresas pueden hacer énfasis en que los empleados pongan en práctica actividades de fomento del ahorro, del cuidado de la salud, entre otras recomendaciones (López, 2014).

De no darse la anterior planeación, generando el efecto positivo en el ahorro y que los trabajadores optarán por no retirarse voluntariamente a sus 65 años de edad, el escenario juega en contra de las nuevas generaciones de jóvenes y de las empresas, ya que a los primeros les representarían un daño social, por estar en posibilidades de ocupar esos puestos que no se quedarían vacantes, y a las segundas, les generaría una carga económica en materia de liquidaciones, teniéndose que enfrentar a una situación complicada por salvaguardar el beneficio de la relación costo-rendimiento, que impactará en la productividad (García, 2001).

Expuestas las posibles alternativas de solución y los efectos que la problemática representará para las empresas, en este artículo se busca debatir hasta qué nivel de responsabilidad social e involucramiento le corresponde a las compañías gestionar, monitorear o determinar obligaciones a sus trabajadores para que las soluciones se puedan llevar a cabo, recordando que en México, no más de 1,000 empresas representan el 65% del PIB, lo que indica que de aplicarse ahí la corrección, el impacto podría ser de grandes proporciones.

Responsabilidad Social de las Empresas ante la precarización del sistema de pensiones

La Organización Internacional de Estandarización (ISO, por sus siglas en inglés), generó la norma internacional voluntaria ISO 26000, que sirve de guía sobre Responsabilidad Social y que la define como:

“...la Responsabilidad de una organización por los impactos de sus decisiones y actividades en la sociedad y en el medio ambiente, a través de una conducta transparente y ética que: Contribuya con el desarrollo sostenible, incluyendo la salud y el bienestar de la sociedad; tome en cuenta las expectativas de las partes interesadas (stakeholders), cumpla con las leyes y sea compatible con las normas internacionales de conducta; y sea integrada en la totalidad de la organización y puesta en práctica en todas sus relaciones.” (ISO, 2010)

Dentro de los beneficios que presenta una gestión socialmente responsable se encuentra la capacidad de atraer y retener trabajadores o miembros de la organización, clientes o usuarios, así como fomentar que las organizaciones vayan más allá del cumplimiento legal, reconociendo que es una obligación fundamental y resaltando la importancia de complementar con otros instrumentos e iniciativas relacionadas con las áreas de la RSE (Matten & Moon, 2008).

A pesar de las ventajas que representa la RSE, algunas empresas no la entienden como una herramienta de control de riesgos y de mejora continua, sino que no asumen plenamente su responsabilidad por los impactos de sus decisiones y actividades, en la sociedad y el medio ambiente, especialmente cuando la visualizamos en términos de sus impactos y de lo que su accionar tiene en el largo plazo. Desde esta lógica, es importante resaltar que los trabajadores es el grupo de interés más importante para la empresa, por lo que esta última

debería de buscar una mejora a las condiciones de vida de los mismos, la precarización que el esquema de pensiones presenta.

Tomando en consideración esta premisa, se proponen tres mecanismos que las empresas podrían estar promoviendo al interior de sus organizaciones que se encuentran alineados con la definición de RSE y con los compromisos que conlleva en su adopción como un modelo de gestión. Estos mecanismos son algunos de los que ya se están desarrollando al interior de unas cuantas empresas y que podrían ser un primer paso, para la atención del contexto de precarización al que se encuentran los trabajadores, las empresas y el mercado laboral en un futuro cercano.

El primero de ellos es el plan de bienestar laboral e incentivos, el cual es un conjunto de programas que buscan crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral de los trabajadores de una empresa, así como el mejoramiento de su calidad de vida y la de su familia, elevando además los niveles de satisfacción e identificación con la misma (Jaramillo Naranjo, 2010)

Para orientar el cumplimiento de las políticas de bienestar laboral e incentivos, las empresas podrán contar con el apoyo de otros actores económicos y financieros con los cuales podrán establecer convenios especiales, tales como: Cajas de Compensación Familiar, Entidades Promotoras de Salud, Fondos de Pensiones y Cesantías, y Entidades Administradoras de Riesgos Profesionales.

En el diseño de este plan es necesario reconocer las áreas de intervención, para de esta manera se procure la cobertura total de las necesidades futuras de los empleados. Esta labor debe realizarse en los niveles personal, familiar y social, desde una perspectiva

interdisciplinaria de manera que se identifiquen los factores que afectan al empleado en su bienestar y desempeño laboral, tal es el caso de la desvinculación definitiva de la vida laboral, mejor conocida como el retiro.

El segundo mecanismo es la consolidación de un programa para el retiro al interior de las empresas, mismo que se desprende de la puesta en marcha del Plan de Bienestar Laboral e Incentivos. Este programa debe involucrar a un conjunto de acciones orientadas al retiro asistido, fortaleciendo e implementando una cultura de aprendizaje permanente para enfrentar el cambio, lo cual facilitará realizar un buen proceso de retiro.

Estos programas de retiro incluyen cuatro diferentes aspectos en su concepción: 1) Aspectos emocionales: Apoyo para la asimilación de la nueva situación, reafirmar la situación personal de cada empleado (autoestima, autoimagen, autoconcepto, autoeficacia) e información honesta y clara sobre los programas de retiro. 2) Preparación para un nuevo empleo: De modo que pueda adoptar mejores estrategias de búsqueda de trabajo. 3) Aspectos familiares: Hacer consciente a las familias sobre su nueva situación, evaluar el rol y estatus que cumple el empleado dentro de su familia, además de otros aspectos que tuvieren que ver con lo familiar y que se vieses afectados. 4) Aspectos financieros: Estrategias para fomentar una cultura del ahorro, acceder a créditos y formas de organización cooperativa.

El tercer y último mecanismo a impulsar dentro de la empresa es aquel que facilite la comprensión del mercado de servicios financieros. Este plan se centra en explicar y ayudar a los empleados a aumentar su nivel de comprensión sobre el cambio en el sistema de pensiones con la intención de aprovechar al máximo su dinero y está relacionada con una

educación financiera del trabajador. Bajo el entendido de que una mayor educación financiera está relacionada con un nivel de ahorro más alto y mejores pensiones, se requiere darle al trabajador el conocimiento que lo oriente a la toma de decisiones que incrementen su patrimonio futuro.

En este sentido, el reto que enfrenta la CONSAR y las AFORE es la de promover una mayor educación financiera que se traduzca en un mayor involucramiento del trabajador con su cuenta para el retiro. Este sistema de educación financiera deberá de atender a los siete obstáculos que la CONSAR ha diagnosticado como causas de que los trabajadores no realicen aportaciones voluntarias;

- 1) Nivel general de educación financiera y cultura previsional relativamente bajo. Existe un prejuicio de que lo financiero es complicado y por lo tanto el común denominador de la gente no se involucra como le convendría.
- 2) Miopía financiera. Se vive al día y cuesta trabajo planear y visualizarse en el futuro.
- 3) Inercia/procrastinación. Culturalmente se tiene el mal hábito de dejar las cosas para después, “para mañana”.
- 4) Desconfianza. Prevalece el temor a depositar los ahorros en instituciones privadas o del gobierno.
- 5) Aversión al riesgo. El desconocimiento de cómo funcionan las inversiones (beneficio incierto) provocan temor a participar en él.
- 6) Complejidad del sistema. Las diversas opciones y variables que ofrece el sistema, según sea el caso de cada ahorrador, dificultan su comprensión o entendimiento.
- 7) Falta de información. Se requieren contenidos adecuados a las necesidades y entendimiento de los diferentes segmentos de la población.

Aún resta mucho por hacer en esta materia, pero las empresas deberán de continuar impulsando acciones alineadas con la respuesta a su compromiso como empresas socialmente responsables, mismas que se encuentren orientadas a que más personas y familias cuenten con información adecuada para administrar, incrementar y asegurar su patrimonio, de tal forma que usen de manera adecuada los productos y servicios financieros formales y puedan desarrollar capacidades que les permitan aprovechar de mejor modo sus recursos económicos.

Conclusiones

Diecinueve años después de la actualización del sistema de pensiones del IMSS, las tasas de cobertura y servicios de sustitución del mismo están lejos de ser ideales, debido a problemas externos al sistema de pensiones, tales como bajas tasas de cotización, bajas densidades de cotización y los mercados de trabajo informales. A nivel de los individuos, los problemas de cobertura y el acceso a una pensión, son en función de las características socioeconómicas de empleo, el ingreso, la educación, el género y la generación a la que pertenece el trabajador (generación de transición o generación Afore).

Lo que determinará el nivel de las pensiones que recibirán los trabajadores será en base a los salarios y las densidades de cotización durante su ciclo de trabajo. Alrededor del 47% de los Afiliados no obtendría una pensión cuando se jubilen, ya que han hecho contribuciones irregulares, a pesar de que se recuperará el importe acumulado en su cuenta. El nivel de estudios es una variable clave para obtener mayores ingresos, teniendo en cuenta que dentro del grupo de Afiliados con la educación superior, el 70% realiza aportes regulares. (CITA?)

Las proyecciones del escenario base muestran un futuro difícil para la protección en la vejez. En este caso, uno de los factores más importantes son las consecuencias negativas de tener un mercado de trabajo informal sobre las condiciones de las contribuciones y por lo tanto en la posibilidad de obtener unas pensiones adecuadas. La situación es dramática entre los jóvenes y los que tienen bajos ingresos, debido a su limitada capacidad de acumulación, que es mucho más evidente en el caso de los grupos con menos educación. La educación financiera que posee el común de las personas en nuestra sociedad es precaria y

este hecho se evidencia también con los trabajadores en las empresas y sus pensiones. La información de este documento tienen como objetivo dar claridad de la problemática que se acerca, ayudar a tomar conciencia de la importancia de mejorar la educación financiera de los trabajadores con el fin de estar mejor preparados para su jubilación, y para promover la importancia de hacer ahorros voluntarios para obtener una jubilación adecuada.

A manera de conclusión, tomando en cuenta el escenario vertido en el presente estudio y en pro de elevar los niveles de información y confianza para menguar el impacto de efecto negativo que espera a la gran mayoría de los mexicanos, es que debemos encontrar respuestas claras a las siguientes interrogantes: ¿Qué garantía tienen los trabajadores que las reglas no sufrirán modificaciones por parte del Gobierno o AFORES sobre sus aportaciones voluntarias? ¿Cuáles son las variables y consideraciones básicas en la implementación de un plan privado de pensiones? ¿Qué pasa si se realice algún cambio a un plan ya existente? ¿Qué sucede en la práctica cuando se otorgan jubilaciones anticipadas?; por otro lado, sería de suma importancia conocer la realidad actual del sector privado, en relación a mecanismos o programas que se ocupen del mañana de sus trabajadores.

Una persona que se retire a los 65 años de edad, bajo el régimen de la LSS de 1997, recibirá solamente el 32% de sus ingresos actuales.

Según el INEGI se estima que el 57.8% de trabajadores en México sean informales, y el 42.2% restante sea de manera formal.

Para que los trabajadores mantengan el 100% de su nivel de vida, le costaría al gobierno el 31.6% del PIB, esto representa aproximadamente 242 mil millones de dólares.

Según el CONAPO, en los próximos 30 años el grupo de adultos mayores será de 23.1 millones en 2050.

Estudios de la CONSAR, indican que para lograr una tasa de reemplazo de 70%, las aportaciones que hacen trabajador, empresas y gobierno a la AFORE debe de ser de al menos 15% del salario, cuando actualmente es el 6.5%.

Se proyecta que para el año 2050, existan 55 dependientes entre jóvenes y mayores por cada 100 personas en edad laboral; siendo las personas mayores quienes representan el 25% de la base.

En 20 años se necesitarán 6 millones de empleos nuevos para mantener el sistema en equilibrio.

En el 2015 se estimó que el 25% de personas mayores a los 80 años seguía trabajando en México.

Solamente el 33% de la PEA cotiza en la seguridad social, esto quiere decir que 7 de cada 10 mexicanos no cuentan con un mecanismo básico de ahorro para el retiro. De ellos, solo el 26% de la PEA realiza algún tipo de aportación voluntaria.

Los niveles del ahorro voluntario en las AFORE, en 2015 representaron 1.3% de los recursos totales del sistema de cuentas individuales de pensión y solo 4.9% del total de cuentas que tienen depósitos voluntarios

Actualmente de 54 millones de cuentas en el SAR, solamente 60 mil tienen aportaciones voluntarias.

En México solo 1,766 de las más de cinco millones de empresas ofrecen un plan de pensión a sus empleados como prestación.

En el 2014 se crearon menos de 40 nuevos planes de pensión, en 2013 se crearon 120.

En los últimos 10 años se ha creado el 50% de los planes de pensión que existen en empresas privadas con un aumento considerable año tras año.

Al 2015 existían 1,967 Planes de Pensiones Privados registrados, con una cobertura de 1;284,292 empleados, apenas alrededor del 7% de los trabajadores registrados ante el IMSS.

Reducir las pensiones de los trabajadores de la generación en transición para disminuir su costo fiscal, se estima que sería 120% del PIB de México. Afectaría a 26 millones de mexicanos que comenzaron a cotizar antes de 1 de Julio de 1997.

Referencias

- Alonso, J., Hoyo, C., & Tuesta, D. (2014). A model for the pension system in Mexico: diagnosis and recommendations. *Journal of Pension Economics and Finance*, (14), 1–37. <http://doi.org/10.1017/S147474721400016X>
- Carneiro, M. (2004). *La Responsabilidad Social Corporativa Interna: La nueva frontera de los Recursos Humanos*. Madrid, Editorial ESIC.
- Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro, (2015a). *Diagnóstico del sistema de pensiones*. México, pp.6, 12, 19, 48, 54, 66.
- Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro, (2015b). *Estadísticas del registro electrónico de planes privados de pensiones*. México, p.2.
- Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro, (2016). *Encuesta “Factores que promueven el ahorro voluntario entre los mexicanos”*, Consulta Mitofsky. México, p.28
- García Moreno, Salvador Milanés (2001). Para COPARMEX, Socio Bufete Matemático Actuario SC. México.
- INEGI. (2015). Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (ENIGH). México, D.F.: Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI).
- Instituto Mexicano del Seguro Social, (1994). *Ley del Seguro Social*. México, pp.40, 41.
- Instituto Mexicano del Seguro Social, (2015). *Ley del Seguro Social*. México, pp.45, 47.
- ISO. (2010). *Discovering ISO 26000* (1st ed.). Geneva: International Organization of Standardization. Retrieved from

http://www.iso.org/iso/discovering_iso_26000.pdf

Jaramillo Naranjo, O. L. (2011). La dimensión interna de la responsabilidad social en las micro, pequeñas y medianas empresas del programa expüpyyme de la Universidad del Norte. *Pensamiento & Gestión*, (31), 167-195.

Kurczyn Bañuelos, Sergio. (1996). Reforma del Sistema de Pensiones Mexicano. Artículo Comercio Exterior, revista Bancomext. Septiembre 1996. México.

López, Eloy. (2014). *10 Pasos para tener un retiro exitoso*. Previsión Financiera Integral. México.

Matten, D., & Moon, J. (2008). "Implicit" and "explicit" CSR: A conceptual framework for a comparative understanding of corporate social responsibility. *Academy of Management Review*. Retrieved from <http://amr.aom.org/content/33/2/404.short>

Mendoza, V. (2014, November). 2021: ¿El año en que empezará la crisis de pensiones? *Forbes*. Retrieved from <http://www.forbes.com.mx/2021-el-ano-en-que-empezara-la-crisis-de-pensiones/>

Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos, OCDE (2015). Estudio "El Sistema de Pensiones en México". México.

Ramírez Fuentes, Carlos. Presidente de la CONSAR, Entrevista periódico "Excelsior", 2/Feb/2016. México.

Razo, J. (2013). México, país joven con bono de crecimiento a 2025. *El Financiero*. México, D.F. Retrieved from

<http://www.elfinanciero.com.mx/pages/mexico-pais-joven-con-bono-de-crecimiento-a-2025.html>

Solís Soberón, F. (2001). Los sistemas de pensiones en México: la agenda pendiente. *Una Agenda para las Finanzas Públicas en México*, Arturo M. Fernández, ed. México DF: Impresora Aldina SA, 187-293.

Soto, O. (2015, August). El problema de las pensiones ya está aquí. *Forbes*. Retrieved from <http://www.forbes.com.mx/el-problema-de-las-pensiones-ya-esta-aqui/>

Villagómez, F. A., & Hernández, J. I. (2010). Impacto de la reforma al sistema de pensiones en México sobre el ahorro. *Economía mexicana. Nueva época*, 19(2), 271-310.