

Acuerdo para el Fortalecimiento de las Pensiones de los Trabajadores del Sector Privado

Consejo Coordinador Empresarial



Julio 2020

1. Antecedentes

Se necesita de una reforma a la ley del seguro social que se adapte a las condiciones actuales de la población y del mercado laboral

Se promulga la Ley del Seguro Social

- Consistía en un esquema de beneficio definido con contribuciones tripartitas.
- Se requerían 700 semanas de cotización.
- Al menos 60 años para tener derecho a cesantía y 65 para pensión por vejez.

Se promulga la Ley del IMSS en 1995 y en 1997 entró en vigor junto con la Ley del SAR

- Se crea un sistema basado en contribución definida.
- Se requieren al menos 1,250 semanas cotizadas.
- Al menos 60 años para tener derecho a cesantía y 65 para pensión por vejez.
- Las cuotas obrero patronales son las mismas para todos los niveles salariales.



1943



1973



1997



2020

Se reestructura el sistema de pensiones

- Consistía en un sistema basado en beneficio definido.
- Requería al menos 500 semanas cotizadas.
- Al menos 60 años para tener derecho a cesantía y 65 para pensión por vejez.

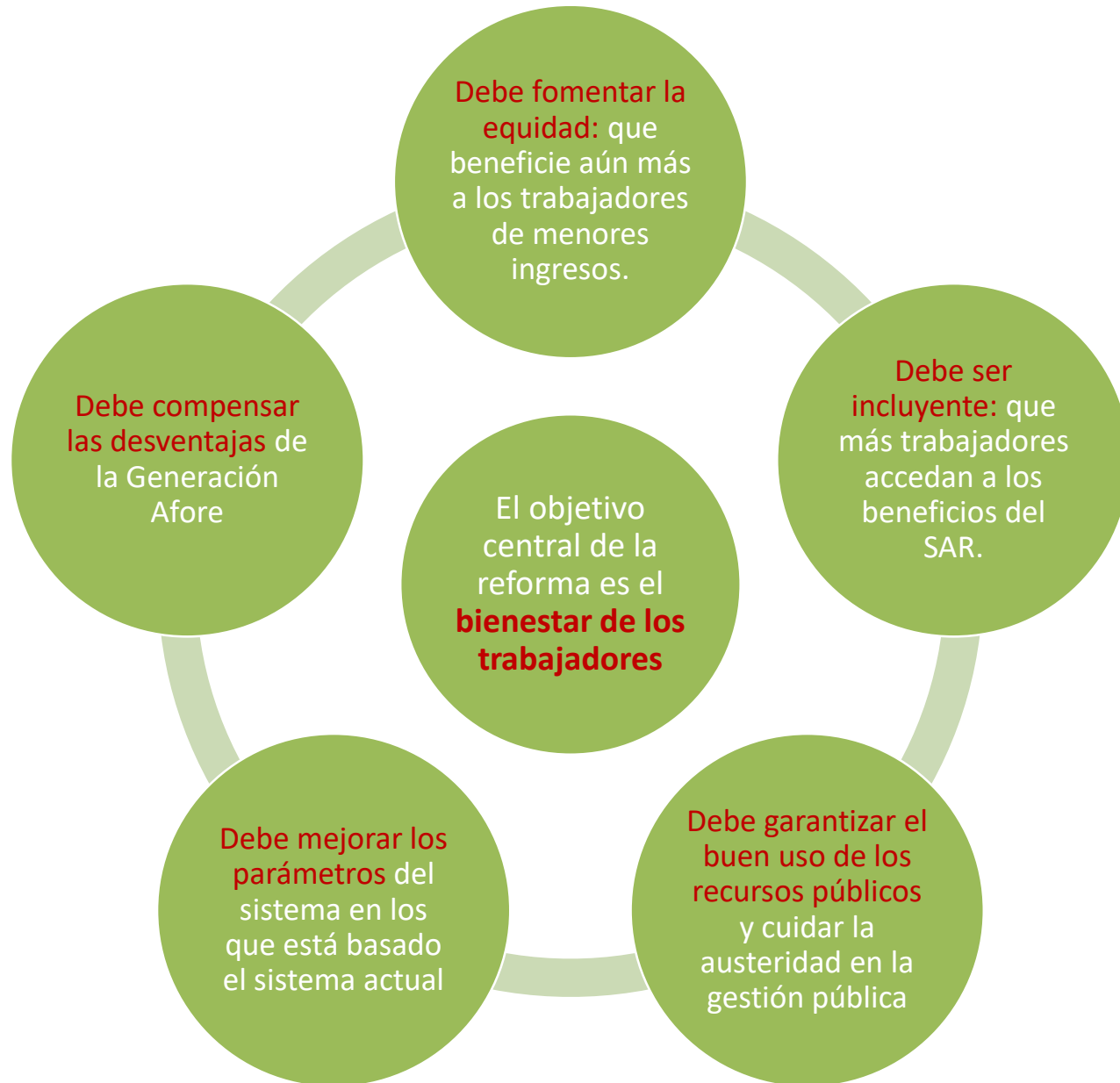
Urgencia de reformar la ley de 1997.

- Se firmó el Acuerdo para fortalecer las Pensiones.
- El Ejecutivo presentará la Iniciativa correspondiente.

El Acuerdo para el Fortalecimiento de las Pensiones de los Trabajadores es la base para una Reforma centrada en el bienestar de los adultos mayores

- El **bienestar de los adultos mayores**, mediante una **pensión adecuada**, se encuentra en el centro de la reforma al Sistema de Ahorro para el Retiro, **privilegiando principalmente a los de menores ingresos**.
- La reforma busca poner en marcha **medidas y condiciones** que generen los **recursos económicos** necesarios para que los trabajadores tengan una **mejor jubilación, y se reduzca la brecha entre los beneficios de los de menores y mayores ingresos**.
- Las medidas propuestas consideran las características tanto del **mercado laboral** como de las **tendencias demográficas** del país, así como el reto de la **desigualdad**.
 - Atiende el problema actual de los bajos niveles de semanas de cotización de los trabajadores.
 - Brinda una pensión garantizada a aquellos trabajadores que cuenten inicialmente con al menos 750 semanas de cotización.
- **Construye sobre el andamiaje institucional existente**. El Sistema de Ahorro para el Retiro actual es una base sólida sobre la cual se puede construir, en el corto plazo, un futuro de **mejores pensiones para todos los trabajadores** mexicanos.
- **El Acuerdo toma como base la propuesta de Reforma que preparó el CCE** y que presentó a las Autoridades.
- El Acuerdo únicamente considera los aspectos de la Reforma **relacionados con modificaciones a los parametros y condiciones de jubilación**.

La visión del Sector Privado sobre la Reforma es que debe centrarse en principios de equidad, de justicia social y de redistribución

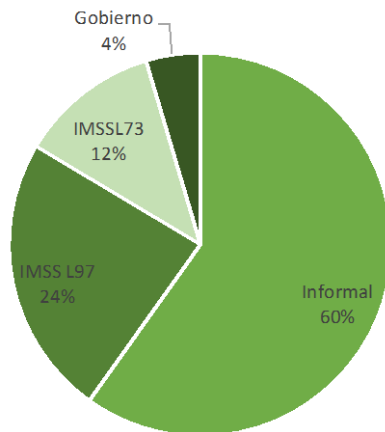


2. Puntos Establecidos en el Acuerdo

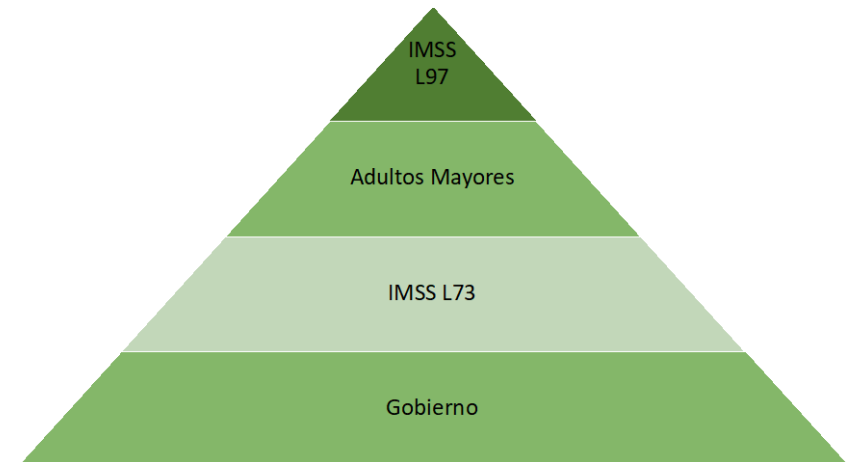
El problema de pensiones del país es amplio y heterogeneo. La propuesta se concentra los trabajadores del sector privado Ley 1997.

- La estructura de la población económicamente activa muestra que la gran mayoría de los trabajadores están en la informalidad. El segundo grupo en relevancia es el de los trabajadores del sector privado.
- En términos de costo fiscal de pensiones, el menor costo esperado es el que corresponde a los trabajadores del sector privado L97 y el mayor el de los esquemas del Gobierno.
- La propuesta se concentra en resolver **solo un problema de pensiones**: trabajadores del sector privado L97 con un sistema que por sus parametros implica bajas pensiones.

**Estructura de la PEA
(diciembre de 2019)**



**Costo Fiscal Esperado
por Segmento de la PEA**



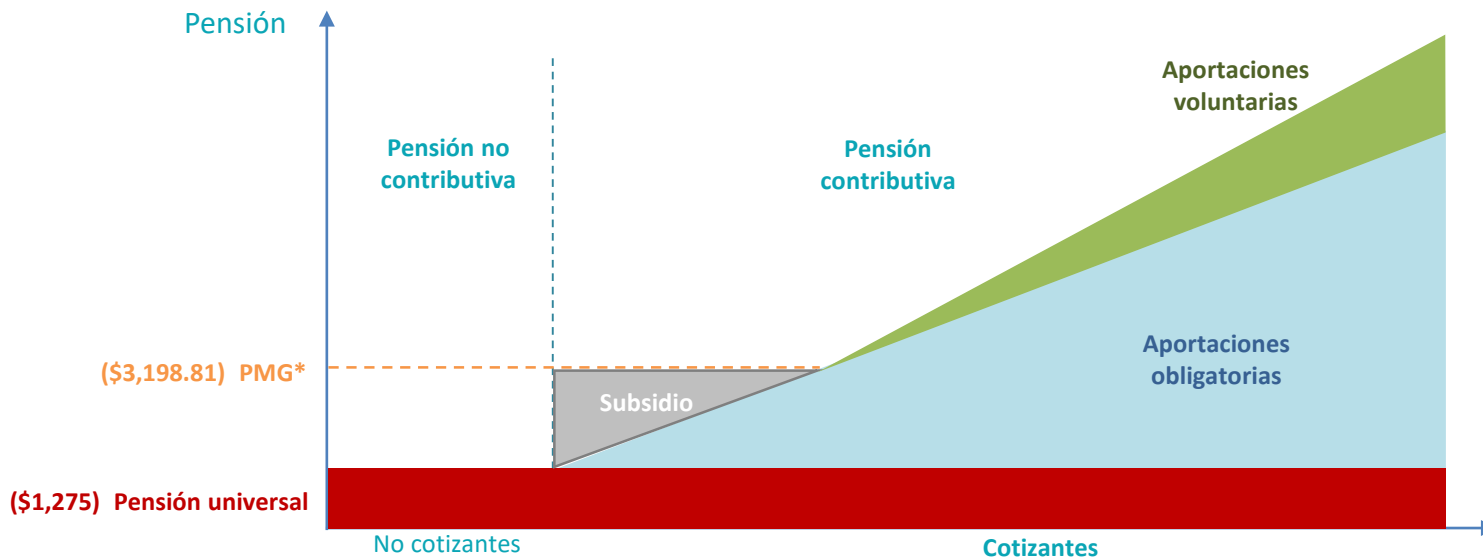
El modelo conceptual que se propuso al Ejecutivo consideraba mantener la Pensión de Adultos Mayores como algo complementario

Esquema Conceptual

Integrar los pilares del SAR

Acciones

- Se propuso articular el pilar no contributivo con los pilares contributivos del sistema teniendo a la pensión universal de la actual Administración como un piso mínimo tal y como se establece ahora en el Artículo 4 de la Constitución.
- Los pilares contributivos (contribuciones obligatorias y voluntarias) se sumarían a lo que los trabajadores reciban a través de la pensión universal.
- Considerando el modelo conceptual genérico, la propuesta se concentró en el pilar contributivo obligatorio para los Trabajadores del Sector Privado.



El Acuerdo establece incrementar la tasa de contribución obligatoria para los trabajadores mexicanos

Propuestas

1

Incrementar la tasa de aportación obligatoria

Acciones

- a **Se incrementa el nivel de ahorro obligatorio de 6.5% a 15%**, lo que haría que las tasas de reemplazo se ubiquen en niveles cercanos a estándares internacionales.
- b El incremento del ahorro se realizará de manera **gradual en un período de 8 años con el primer escalon de aumento de 1% en 2023 y concluyendo la transición en 2030.**
- c **En compromiso con lo trabajadores mexicanos**, la totalidad del incremento la asumen los empleadores.
- d Se propone redistribuir la aportación del 0.225% que hace el Gobierno para aumentar la cuota social.
- e Se **propone concentrar la aportación del Gobierno** en cuota social para trabajadores con ingresos de hasta 4 UMAS. La aportación anterior sería decreciente a mayores salarios y **cubriría parcialmente el aumento de la aportación.**
- f El monto de la cuota social diaria será de \$10.75 para los trabajadores que ganan un salario mínimo y se reducirá gradualmente para ser \$6.25 diarios para los trabajadores con ingresos de 4 UMAS.

En términos de contribución al aumento entre Empresa y Gobierno en los extremos del rango sería de la siguiente manera:

Ingreso	% Gobierno	% Empresa
1 Salario Mínimo	100%	0%
4 UMAS	21%	79%

Una baja proporción de los trabajadores contará con 1,250 semanas de cotización, por lo que en el Acuerdo se flexibiliza este requisito

Propuestas

2

Flexibilizar semanas de cotización, mejorar la pensión mínima garantizada y eliminar la entrega de recursos en una exhibición

Acciones

- a **Flexibilizar el requisito de las semanas de cotización necesarias para tener derecho a una pensión es indispensable, al pasar de 1,250 a 750 semanas.**
- b Modificar el criterio de elegibilidad para la pensión mínima garantizada (PMG), el cual será a partir de cumplir 750 semanas de cotización en una etapa inicial.
- c Se considera una transición en la cual se aumentarán de manera gradual las semanas para llegar a un nivel de 1,000 semanas para ser elegible a la PMG.
- d La PMG será variable **en función de las semanas cotizadas, del salario y de la edad:**
 - ✓ La elegibilidad comienza a los 60 años de edad **y** 750 semanas cotizadas.
 - ✓ El rango de PMG es **entre 0.7 y 2.2 Salarios Mínimos.**
 - ✓ Mejora significativa comparada con el régimen actual: **1,250 semana te da derecho a una PMG de un salario mínimo.**
- e Para todos los trabajadores, **flexibilizar la etapa de desacumulación, poniendo sólo la restricción al retiro en una sola exhibición para todos los tipos de pensión.** Se podrán permitir la entrega de recursos en forma diferida.

El mejor uso de los recursos que hoy aporta el Estado y la transición permitan asimilar el impacto.

- En el diseño de la propuesta se consideraron dos aspectos para mitigar el impacto para la economía y para los empresarios:

I. Impacto en la economía: cuidar no incentivar la informalidad.

- ✓ El esquema de cuota social hace que el aumento en costo laboral de contratar a trabajadores entre 1 y 2 salarios mínimos se asuma mayormente por el Estado.
- ✓ Las MIPYMES que contratan proporcionalmente más trabajadores en este rango tendrán un impacto menor.

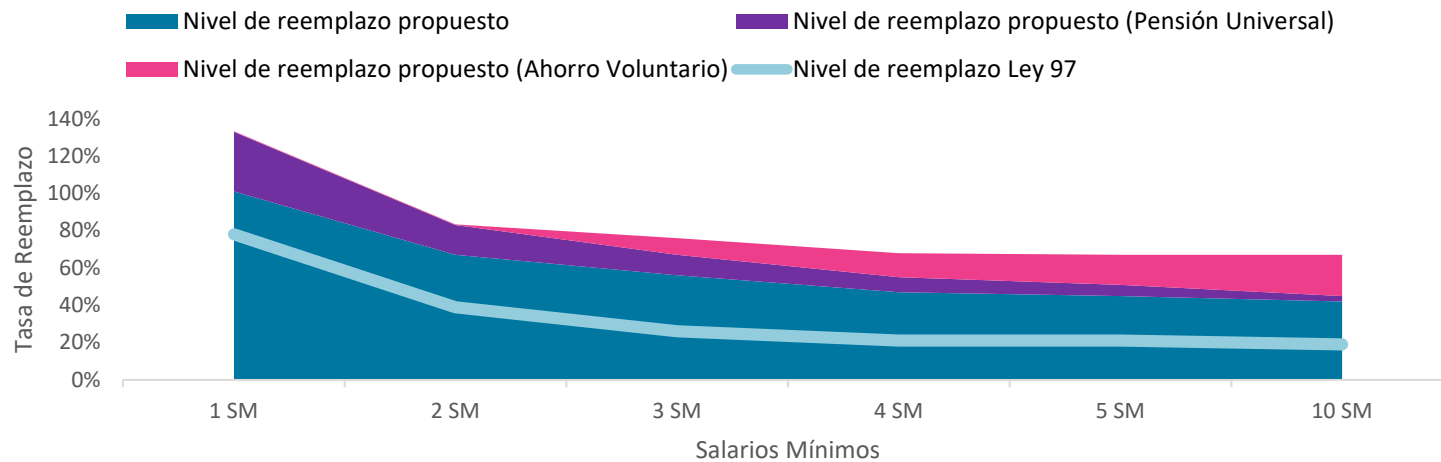
II. Impacto a los empresarios: la gradualidad permitirá asumir el impacto de la Reforma.

- ✓ El año 2021 y 2022 sin aumento permitirán recuperar parte de la afectación por la pandemia.
- ✓ El aumento de 1% anual es asimilable para las empresas.

El esquema propuesto mejora la tasa de reemplazo, principalmente la de los trabajadores de menores ingresos

- Las tasas de reemplazo para trabajadores de hasta 5 salarios mínimos se verán incrementadas sustancialmente con el esquema de aumento a la pensión mínima garantizada.
- **La tasa de reemplazo que se propone es decreciente al incrementar el ingreso de los trabajadores.** Para los trabajadores de mayores ingresos la PMG no será tan importante por lo que deberán complementar su pensión a través de esquemas de ahorro voluntario.
- Cabe señalar, que el ejercicio es ilustrativo y considera la propuesta original pero ilustra lo que sucederá con los parámetros del Acuerdo.

Tasa de reemplazo para las diferentes implementaciones de la propuesta



3. Puntos de la Propuesta del CCE no incluidos en el Acuerdo que se buscará incluir en la Reforma

El ahorro voluntario y la inclusión de los independientes son fundamentales para incrementar la pensión y mejorar la cobertura del régimen.

Propuestas

1

Otras propuestas:

- Incentivar el ahorro voluntario
- Flexibilización para los independientes

Acciones

- a Impulsar las aportaciones voluntarias y complementarias de retiro en un esquema abierto a la competencia y facilitando la deducibilidad de impuestos, obteniendo el beneficio tributario al momento de hacer la aportación.
- b **Realizar ahorro voluntario con esquema *opt-out* para los trabajadores que ganen más de 3 SM** facultando a las empresas para retener el ahorro de largo plazo de todos sus empleados.

Salarios mínimos	Ahorro voluntario
Hasta 3 SM	Opt-In
Entre 3.01 y 5 SM	<i>Opt-Out</i> 2%
Entre 5.01 y 10 SM	<i>Opt-Out</i> 3.5%
A partir de 10 SM	<i>Opt-Out</i> 5%

- c **Incluir a los trabajadores independientes** bajo el esquema de aportaciones obligatorias utilizando figuras como la del Plan Personal de Retiro **en condiciones similares al resto de los trabajadores**. En esta modalidad también se considera que puedan participar los informales. Los retiros de dichos recursos, en la etapa de desacumulación, **se realizarán con los mismos requisitos de edad y bajo la modalidad de retiros programados o renta vitalicia a elección del trabajador**. Se propone un esquema de meses de contribución con monto y un beneficio de pago en el retiro.

El sistema debería incorporar mayor flexibilidad para las personas que salen del mercado laboral por cuestiones como el cuidado infantil

Propuestas

2

Otras propuestas (2):
- Flexibilidad para personas que salen del mercado laboral
- Aspectos fiscales
- Riesgo de longevidad

Acciones

- a Se incorporan algunos **aspectos de genero** a la propuesta. Por ejemplo, **flexibilidad a mujeres y hombres que salen del mercado laboral por cuidado infantil**.
- b Incorporar condonación de semanas sin cotizar, siempre y cuando regrese(n) en los siguientes 6 meses después del periodo dedicado al cuidado del hijo recién nacido. **Otro ejemplo puede ser diferencia la cuota social por genero.**
- c Condonación de la cuota de aportación de la empresa **a trabajadores que sigan cotizando después de los 65 años** y un estímulo fiscal para estos trabajadores que posponen su jubilación aplicándoles el régimen fiscal y de retención de impuesto sobre la renta como si estuvieran jubilados.
- d Modificar la deducibilidad fiscal para que sea al 100% solo para los planes privados de pensión y los planes personales de retiro sin hacer este beneficio extensivo al resto de los conspetos de previsión social.
- e **Mitigar el riesgo de longevidad** mediante un seguro de sobrevivencia cuyo costo lo asumirá el Estado, como un complemento a la pensión universal, y que se fije a partir de una edad determinada (ejemplo 90 años).

4. Conclusiones

Las propuestas presentadas buscan lo siguiente:

- Poner al ingreso y al bienestar del trabajador del sector privado en el retiro como el objetivo de la Reforma. Es decir, que los trabajadores tengan un nivel de ingreso adecuado en la vejez.
- Se genera un régimen que considera las condiciones del mercado laboral.
- Esta modificación al sistema de pensiones implica costos económicos importantes para los empresarios. El esquema gradual permite su asimilación en el tiempo dentro de la estructura de costos y modelo de negocios de las empresas.
- El nuevo esquema de contribuciones del Gobierno permite mitigar el posible impacto en una mayor informalidad y beneficia más a las MIPYMES.

Con la propuesta no se pretende resolver:

- Los niveles de informalidad que existen en México.
- Pensiones bajas por la subdeclaración del salario base de cotización.
- Los problemas de los demás esquemas de pensiones, por ejemplo: pensiones estatales, municipales, de universidades, entre otros.