

“El “Dutch-Cappuccino Model” como esquema de fortalecimiento al sistema de pensiones en México ”

Abraham Hernández
México

Resumen

El nuevo milenio presenta a la sociedad de todos los países desarrollados y emergentes el reto de brindar una solución al creciente problema de las pensiones por jubilación. Independientemente de las recomendaciones recurrentes encaminadas a disminuir la carga de estas obligaciones (aumentar la edad de jubilación, indexar las pensiones con la inflación y no con los salarios, etc...), así como las diversas propuestas de regímenes de inversión de los fondos de pensiones, El Banco Mundial, en su multicitado reporte de 1994 (“averting the Old Age Crisis: Policies to Protect the Old and Promote Growth) recomienda una solución basada en tres pilares: Una pensión universal mínima garantizada por el Gobierno; Un sistema de ahorro obligatorio que puede ser corporativo ó individual; y esquemas de ahorro voluntario. Uno de los mejores ejemplos de este esquema es el adoptado por Holanda, donde toda la población residente tiene derecho a una pensión mínima pagada por el Estado; más del 95% de los trabajadores está cubierto con algún plan de pensiones ocupacional; y en promedio, los trabajadores contribuyen con 1/3 de las aportaciones de manera “voluntaria”.Haciendo un símil con un cappuccino, el gobierno proporciona el café; la empresa la leche y el propio trabajador la espuma, la moka, la canela y el azúcar al gusto. De tal manera que este esquema es conocido como el Dutch Cappuccino Model. El presente trabajo explora la viabilidad, condiciones sociales, económicas y demográficas, marco legal y mecanismos existentes en México para el fortalecimiento del actual sistema de jubilación adoptado por México a raíz de la reformas llevadas a cabo en 1997 con la adopción y “tropicalización” de un esquema similar al modelo holandés. Asimismo se establecen recomendaciones de reforma a diversas leyes y reglamentos para facilitar la adopción de dicho esquema.

“The “Dutch Cappuccino model” as a fortifying schema to the pension systems in Mexico.”

Abraham Hernández
México

Synopsis

The new millennium presents to all emerging and developed countries' societies the challenge of solving the growing problem of delivering pensions or the old age.

Independently of recurrent recommendations to diminish the size of these obligations (having a higher retirement age; indexing pensions to inflation, not to salaries; etc...), as well as diverse proposals of investment regimes for pension funds, The World Bank, in its 1994 report (Averting the Old Age Crisis: Policies to Protect the Old and Promote Growth) recommends a solution based on three pillars: A basic universal pension provided by the government; a mandatory saving system through companies or individuals; and voluntary savings.

One of the best examples of these scheme has been implemented in the Netherlands, where the entire resident population is entitled to a basic state pension; more than 90% of workers is covered through an occupational pension scheme; end in average, employees contribute with about 1/3 of total contributions on (theoretically) voluntary basis.

Making a comparison with a cappuccino, the government provides the milk; the company the coffee; and the employee the cream, the cinnamon, mocha and sugar to his like. This model is indeed known as the Dutch-Cappuccino Model.

This work explores the viability, social, economic and demographic conditions as well as the legal frame in Mexico that would allow to fortify the current pension model adopted after the 1997 reforms, through the “tropicalization” of the Dutch-Cappuccino Model

Recommendations to reform certain laws and rules to facilitate the adoption of such a scheme are also included.

“The “Dutch Cappuccino model” as a fortifying schema to the pension systems in Mexico.”

Abraham Hernández

Background

World-wide the systems used to give economic security to the old are in an increasingly difficult situation. ... The large families and other traditional ways of supporting the old are weakening and the formal systems and the pensions have been backed up by the governments. They have turned out to be unsustainable and rather difficult to reform.

This is how the report “Aging without crisis: Policies for the old protection and the growth promotion” begins. Published by the World Bank in 1994.

This same document proposes three pillars on which the retirement system should be sustained.

- 1) A public pillar, carrying the limited goal of alleviating poverty for the old in order to coinsure taking numerous risks, backed up by the government’s authority of collecting taxes.
- 2) A second and an obligatory pillar- thoroughly financed and administered by the private sector that could actuarially link the benefits along with the costs and standardize the income according to the savings. This pillar could adopt two variations: The personal saving and the working plans.
- 3) The third pillar would be formed by voluntary saving plans, occupational plans or personal plans and it would provide additional protection to the people who would like a better income and security within the old age.

The study concludes that the financial security of the retired people, as well as the economic growth of every nation would be achieved in a better way by combining the three retirement pillars. Adapting them to the economic, demographic and laboring characteristics of each country.

Even though this scheme combination used to work in a certain way in some countries such as Switzerland, The Netherlands, The United Kingdom and to some extent in the United States; the World Bank brought about and prompted social security reforms in several countries including Mexico among them. These countries have in one way or another adopted elements of the three pillars.

Just recently, Hungary has also established a multipillar system, with total replacement rates higher than 70% and an even distribution of the financial burdens between the government, the companies and the workers (1).

Current Conditions in Mexico.

As of 1997 a new social security law went into force in Mexico. Its most substantial change was respective to the retirement system, changing from a definite distribution and benefit regime to an individual capitalization one through the Retirement Funds Administrator (AFORES).

This new scheme partially covers each of the pillars pondered on by the World Bank report:

- 1) There is a minimum pension guaranteed by the government (first pillar)
- 2) The employers, the government and the employees contribute in a mandatory way and based on occupational basis to individual capitalization accounts.
- 3) Finally, the employees have the responsibility of voluntarily contribute additional amounts to their individual account.

Nevertheless, watching the system closely we can deduct that each pillar is only a partial solution:

The new system only covers 33% of the labor force of the country; the informal economy is 30% greater than the country's labor force and the employees' pensions of the federal and state governments, and the public and decentralized institutions are still financed through partial distribution systems or are invalidly funded without being acknowledged by the accounting principles. It is thought that the actuarial shortage of such liabilities can easily come to more than \$50 million dollars (2).

Moreover, the minimum guaranteed pension is only given to those who had worked and contributed to the system for more than 24 years, even though, according to the current tendencies, less than half of that 33% of those who have contributed to the system will reach that service period (3).

As to the schema contributions (about 8.5% of the average worker's wage), these will be sufficient to barely cover a pension equivalent to 30% of an average employee's last wage, the minimum replacement rate among the social security reformed regimes (4).

Finally, the voluntary contributions to the system, after 4 years of reform, don't exceed \$0.70 USD per employee and can be withdrawn at any time after six months of having made such contribution (5).

As a matter of fact, in an article within the World Bank new report on social security in the old age (New Ideas About Old Age Security) (6) the new reformed system in Mexico along

with the systems used in Bolivia, Chile, El Salvador and India is catalogued as a one pillar system which would be the second one. Furthermore, the transition from the old system to the current one in Mexico is considered by some authors as the least generous solution among the reformed regimes (7).

Since the reform allegedly had the intention of fortifying the pensions through a multipillar (8) system, it is clearly stated that the scheme is still insufficient, incomplete and perfectible.

Fortunately, we are still on time to fortify our retirement system:

Demography (a country that is still young)

Nonetheless Mexico has already entered a demographic aging stage (after the population explosion of the 70's), nowadays less than 6% of the population is over 60 years old, and a relation of 5/1 (Current relation of the OECD countries) won't be reached until after 35 years (9).

The average age of the labor force is between 31-32 years old in comparison to the 40 year-old in the OECD countries (10).

Transition period (the former regime is still in force)

All the employees that had worked for the social security before 1997 will be able to choose a pension calculated in accordance with the former law.

Under stable economic conditions (mainly in regard to the inflation), the pensions given by the former law are better than the ones given by the new system reaching a replacement rate of 60%-80% for an average worker with 40 years of service.

In such a way, there is still enough time to take the most feasible financial measures that will allow all the new people enrolled in the system to aspire to a more deserving pension.

Economy (stability after 20 years of crisis)

It is said that the new entrepreneurs and workers in our country are known as "children of the crisis". As far as we know and can remember the country has gone through economic situations that have eroded the workers' purchasing power and the entrepreneur's trust.

1976: A 100% devaluation in the exchange rate

1982: Mexico gets into debt, there is a new devaluation and the banks are nationalized.

1986: There is another devaluation, galloping inflation and a growth of the external public debt.

1994: Last devaluation, economic recession and bankruptcy of the financial system (Tequila effect).

Between 1980 and 1995 the minimum wage suffered a cutback of more than 70% and the true remunerations suffered another cutback of 30% (11), the GDP grew at a rate of less than 1.5% annually, whereas the population grew at a rate of 2%. The per capita income decreased in this period (12). Furthermore, there was a growth in the informal economy (13).

Due to the economic measures implemented as of 1995: floating rate; fiscal discipline; liberalization and privatization of the public services among others in addition to the political transition of the state, the economic outlook seems to have improved.

The inflation has been kept in a one digit figure and it has been the lowest rate the country has had in 20 years.

As of the 1994-1995 crisis the country has gone through the longest exchange stability period since 1976; in fact, in the last year it may have been the only currency that increased its value.

The interest rates are now in a one digit figure in a consistent way for the first time in more than 20 years. For the first time in 20 years, the salaries including the minimum wage have reported an increase in their purchasing power.

An annual economic growth of 6% was recorded between 1995 and 2000, which in addition to the decrease of the population explosion it resulted in an income per capita growth of 8% in the last 5 years.

Favorable Legislation (encourages laboring plans)

The fiscal and labor legislation, guide, allow and encourage the establishment of private occupational plans.

Although, they don't have to do it in an explicit way, all companies in Mexico must finance a type of occupational plan:

The labor law does not acknowledge old age as a justified lay off cause (on the other hand it does not state that the employee has the right of claiming an indemnization once he has reached the old age).

Ideally, the replacement rate of the worker's social security pension would be good enough to maintain his living standard. In this way the worker would voluntarily retire. However, since the replacement rate is rather insufficient in order to maintain such living standard, the employee does not leave his job, which gives four options to the company:

- a) To keep the worker in his position until his decease
- b) To force the worker to resign to the company “voluntarily” (14).
- c) To lay the worker off, compensating him according to the labor law with an amount equivalent to a three-month salary plus 20 more days per year of service.
- d) To offer a complementary retirement pension that will allow the employee to maintain the same living standard.

On the other hand, the income tax law provides incentives in order for the companies to establish private pension plans (anticipated deductions of the contributions made to the fund for the companies and the exemption of the worker's income to a certain extent (15)), in addition to establishing simple regulative measures for the establishment and operation of such plans (16).

Individual savings (they exist, but in the short term)

Around 50% of the workers who labor within the formal economy are accustomed to saving money in the mid term through the companies' saving funds and joint-stock savings bank.

In such funds, the company and the employees evenly contribute with up to 26% of the employee's salary collecting more than two thousand million dollars a year (17) (less than the half of the life insurance policies of the country's insurance industry (18)).

The contribution of the companies to these funds are deductible, but they are neither added up to the employee's taxable salary nor to the social security contributions.

These funds are annually given to the employees and are mostly spent on Christmas presents, on paying off credit cards, etc.

If 25% of these savings were used during the employee's productive life to finance his/her retirement, the final amount would be enough to receive a lifetime pension of 20-30% of his/her last wage.

In addition, \$15,000 USD anual contributions can be made to insurance companies or individual retirement accounts that are deductible. The income accumulated can then be withdrawn (the interest rates cannot be higher than the ones that would have been paid at the moment of making the contributions).

Administration and Financing Costs (quite accesible for corporation plans)

Finally, the administrative and financing costs of a corporation pension plan are very low:

As to the financing, a legal compensation payment for a retirement pension has an average cost for the company between 2% and 4% of the payrole amount; a complementary plan to 80% of the employee's last salary would come to 4-6% of the payrole amount; and a

plan that in addition pondered on acquired benefits after 10 years of service could be financed with an amount of 6-8% of the payroll (19).

As to the administrative costs, fiduciary services, individual account records and consultant actuary's fee; they come to less than \$1.5 USD per employee for a company with 500 employees(20). In contrast, the average commission amount of the AFORES comes to more than \$ 5 USD per employee a month (21).

Successful Corporation Plans (still limited)

In spite of the legislation, the improvement in the economy, the existence of the individual saving and the low financing and administration costs, only between 7% to 10% of the companies with more than 50 employees have an established pension plan.

This low success could be ascribed to the following factors:

The entrepreneurs justify themselves by claiming that their employees are too young and there is a high rotation in their personnel. Despite the fact that this brings about a low financing cost. The low percentage of the employees who are old enough to retire has hindered them from clearly analyzing the problem they will have in the future if no corrective measures are taken in the short term.

There is misinformation between the entrepreneurs and the employees as to the social security replacement rate: neither CONSAR (National retirement fund system commission) nor the AFORES have overtly and honestly talked about the issue with the society.

Financial Groups interest conflict: the long term savings that could be attracted by the financial institutions compete against their attraction instruments (such as savings accounts and insurance premiums) and the consumers credit (such as credit cards) and estates (such as cars and dwelling).

The fortifying of the retirement systems is one of the last issues to cover in the government's agenda, entrepreneurs and the employees themselves.

El "Dutch Cappuccino Model"

The dutch model is an excellent example of a three pillar system adoption:

- 1) Security (first pillar): The whole population of the country is entitled, once they have reached the age of 65, to a basic pension (with the purpose of avoiding poverty in the old age) which takes into account their marital status and the number of years that they have lived in the country. This pension can be of up to 100% of a minimum wage (\$600 USD).
- 2) Occupational pension (second pillar): A very important pillar is based on private plans that are funded. The companies and their workers agree upon them.

Although these plans are not obligatory. However, they depend on voluntary agreements. The government has intervened in order for the agreements to be extended to all the companies in each industry. ... In such a way over 90% of the employees in Holland are protected by these occupational plans. These plans are normally of a definite benefit or hybrids that contribute in almost one third of the total pension of the retired employee complementing up to 70% of the employee's last salary.

- 3) Voluntary contributions: In addition to what it was formerly mentioned, a great part of the employees contributes to the occupational plans through voluntary "contributions" that allow them to have a higher replacement rate upon retirement.

Making an analogy with a cup of cappuccino, where the basic pension would play the role of the coffee, the occupational plan would play the role of the milk and the voluntary saving would play the role of the foam and the cinnamon (the name of the "Dutch Cappuccino Model" comes from this analogy). In this model everyone plays their role and the outcome is adapted to the needs, wishes and possibilities of each individual.

With this system, a total replacement rate of up to 80% has been achieved for the average employee. Furthermore, they have the highest retirement funds of the world in proportion to the Gross National Product. Of the country (22).

A proposal for the "Mexican-Cappuccino Model"

In a reiterative way, it has been proved that the sheerly volunteer schemes do not promote saving neither on the companies' side nor on the employees' side.

As a matter of fact, the main justification for the government's intervention in any social security system (traditional or not, multipillar or not) is that trusting individuals in order to finance the old age presents several problems. The main problems would be the lack of vision, lack of information, inadequate financial instruments and ignorance (a detailed explanation regarding these issues are presented in the 1994 report of the World Bank).

These factors are not the exception when devising a multipillar system. Let us take the Dutch model as an example. This system was not devised at random by the companies and the employees. It was the result of the agreement between the government, the enterprenours and the employees.

In Mexico there are the necessary elements in order to devise a similar scheme to the Dutch one:

In our case, the current social security regime known as AFORES could play the role of the milk, providing a minimum pension that were between 20% and 40% of the employee's last salary (first pillar). The companies would fund the occupational plans (playing the role of the milk) through pensions that would be equivalent to the retirement legal compensation payment. They would provide a complementary pension which would be between 20% and 30% of the employee's last salary (second pillar).

“Voluntary” contributions to the same corporation funds coming from the saving funds would be the sugar, the cream and the cinnamon, with additional pensions of up to 20% - 30% of the employee’s last salary (third pillar).

This kind of system could provide a total replacement rate of over 70% for an average worker with 35 years of service at the retirement age.

However, the cappuccino will not be prepared by just having the ingredients. The government’s intervention is needed through an agreement with the society. This agreement consists on asking each of the parts involved (companies, government and the employees) to pull the end of their bargain without leaving to anybody the whole cost of the operation making its implementation a lot easier. This would be one of the most attractive issues of the proposal.

In order to achieve this a series of actions and reforms, that would lead us to adopt a similar system to the Dutch one, are presented herein after.

- To overtly inform the population about the expected replacement rates by the Social Security.
- To create a universal security system that guarantees a minimum subsistence pension to any mexican resident that reaches the old age.
- To formally establish the employee’s right to demand a pension equivalent to a 20 day-salary per year of service once he has reached the retirement. This will include benefits acquired after 10 years of service.
- To condition the exemption of the income coming from the Saving Funds to a contribution of 20-30% with the retirement financing purpose.

Moreover, there are a series of measures that could be easily adapted and the marginal costs that would also fortify our pension system under a multipillar system:

To allow and encourage the institutions that have nothing to do with Financial Groups such as professional associations, foundations etc. To promote and administer corporation and individual pension devices.

To incorporate to the obligatory regime of social security (at least when it comes to retirement plans) all those independent professionals and those who pay taxes as if they were natural persons, but perceive their income through fees.

To standarize the employee’s retirement fringe benefits of the federal and state governments, along with the private (23) sector employees. To demand from the state governments and federal institutions laboring obligations as to the withdrawal, acknowledging and funding of such liabilities.

To promote that the private laboring plans have a definite benefit or that they are hybrid plans to compensate the definite contribution system established by the social security and the nature of the individual saving.

To incorporate a 5% of the INFONAVIT(24) contributions to the employee's withdrawal alternate account and that the Dwelling Institute finances itself through competitive bonuses that yield the same amounts than other investment instruments.

Conclusion

In Mexico there are demographic, economic and social conditions to fortify our pension system with minimum costs for the government, the companies and the employees. In fact, most of the proposals presented do not have an additional cost.

Such fortification would bring about additional benefits (like a long term (25) productive saving); an increase in the productivity of the companies and stability for the workers;...) that would encourage the economic growth of the country.

Forty years ago, Holland had a demography and an old age financing problem with similar conditions to the existing ones that Mexico faces nowadays. For the last 40 years Holland has been making the necessary decisions in order to avoid a problem. On the contrary, the Dutch provide themselves the opportunity of development through a long term saving.

Nowadays, Holland has one of the healthiest economies and retirement system of the world. Hungary among other nations has also made the decisions leading to the same goal (26). What do we want the retirement system in Mexico to be like in the next 40 years? The answer to that has to be given today!

Notes

- 1) For more information as to the pension reforms in Hungary, read the case written by Tibor Parniczky in the book "Private Pension Systems and Policy Issues" published by the OECD (2000). In that book, the characteristics of the pension system in the United States, Mexico and the United Kingdom are laid out.
- 2) A BBVA Bancomer report, "Reducción de los Pasivos Gubernamentales" (Reduction of the Government Liabilities) published in February 2001 states that the actuarial deficit of only 17 entities (out of a total of 32) comes to almost 16 thousand million dollars. In addition to this we have to add up the actuarial deficit of the ISSSTE.
- 3) This calculation is based upon a study of transition matrixes between the formal and the informal sector realised by the same author in 1996. This study shows that the possibility of being expelled from the formal sector after being 45 years old significantly exceeds the probability of re-entering to it again. As a result of this and according to the economic and laboring conditions in the country, the average worker would work for the social security for less than 20 years.
- 4) The author also realized his own calculations (attachment) and came to achieve the same results. By adding up the subaccount dwelling account amount (if we suppose the worker did not use to purchase a house), the total replacement rate would come to 40%.
- 5) According to the information provided by the National Retirement Fund Commission (CONSAR) in July 2001.

- 6) According to a Louise Fox and Edward Palmer article (2001), “New Approaches to the Multipillar Systems: What in the World is Going On?”, from the book “New Ideas About Old age Security”, The World Bank, Washington D.C.
- 7) Monica Queisser (1998), “the Second Generation Pension Reforms in Latin America”, Development Center Studies, OECD.
- 8) In reality, the intention of the reform was to lower the fiscal expenditure and to increase the fees. Doing so would have implied to continue with the same regime of Social Security.
- 9) Average Age of the population between 15 and 64 years old in the OECD .
- 10) OECD data .
- 11) information presented by Berenice P. Ramírez in the book “The Social Security, Reforms and Challenges” based on official figures taken from CEPAL.
- 12) According to official information obtained from the National Statistics Geography and Informatic Institute (INEGI).
- 13) There are no consistent and reliable statistics about the matter, but several authors agree on the fact that the economic crisis propitiated an increase in the informal economy.
- 14) These “voluntary” resignations are common long before retiring (they could be after turning 50 years old). This is one of the reasons the workers are expelled from the formal economy and only few of them work for more than 24 years for the Social Security system.
- 15) Mexico is one of the few countries where a double fiscal incentive to the pension plans: on the one hand, the contributions given to these plans are deductible for the company and are not taxable for the worker. On the other hand, once the worker has obtained the pension , this is exempt up to an amount equivalent to nine minimum wages (more than the monthly income of 90% of the workers).
- 16) In general terms, the requirements are as follow: Being general in favor of all the workers of the company; to establish an administration contract with a financial institution (bank, stock exchange or insurance company); to make even contributions calculated on actuarial basis and to invest 30% of the reserves in government bonuses or in debt instrument of investment societies (the rest can be invested in almost any stock instruments including shares having been certified in the National Securities and Intermediaries Registry).
- 17) According to the data from a market study done by BIMSA at the end of the year 2000, as a requirement of VITALIS.
- 18) According to the figures obtained by the Mexican Insurance Institution Association (AMIS).
- 19) These financing costs are based on the author’s estimates in relation to his experience as a private plan consultant and are consistent to the ones recently established plans.
- 20) Calculating from VITALIS’s offered prices for hybrid occupational plans with individual administration contributions.
- 21) Based on a 1.7% commission on a 2.5 minimum wage salary.
- 22) According to OECD information, pension funds in the Netherlands surpass the 90% Gross Domestic Product. Only Switzerland has a higher percentage and The United Kingdom a similar one.
- 23) In comparison to the 30% of the average replacement rate for a worker of the private sector with 40 years of service, the state social security provides a 100% replacement rate if the worker has 30 years of service (and in some public institutions there are even more generous schemes). Even though this issue is subject to a further discussion, I wanted to take advantage for introducing this recommendation along with the rest of the ideas to enhance the retirement system in Mexico.
- 24) In addition to the 8.5% contribution destined to retirement, there are 5% salary contributions destined to a dwelling fund (National Institute for Workers Dwelling fund-INFONAVIT) from which the worker may obtain credits for acquiring household. The institute pays interests on these contribution equivalent to the minimum wage annual increase.
- 25) In contrast to the AFORE investment regime, the law allows corporate plans to invest up to a 70% in stock and private bonuses.
- 26) In 1997 the International Association of Pensions Funds Supervision Organisms (AIOS) was created in Argentina with the objective of exchanging experiences in the transition of delivery systems to individual capitalization systems. This association includes members of Latin American countries with reformed schemes-or with intentions to reform – under the Chilean case scheme (model adopted by Mexico with little variations). Poland and Hungary have also been invited to be members of this association. Hopefully their experiences lead to a discussion and adopt ideas to enhance the systems under a real multipillar scheme.

Bibliography

BBVA Bancomer (February 2001), “Reducción de Pasivos Gubernamentales”, México, D.F.

Berenice P. Ramírez López, Coordinadora (1999), “La Seguridad Social, Reformas y Retos”, Universidad Nacional Autónoma de México, México, D.F.

Deutsche Bank Research (1998), Germany Needs Attractive Pension Funds, Deutsche Bank, Frankfurt, Germany.

Frank von Empel (1997), “The Dutch Model: The power of consultation”, Labour Foundation Board, Netherlands.

Monica Queisser (1998), “The Second-Generation Pension Reforms in Latin America”, Development Centre Studies, OECD.

OECD (2000), “Private Pension Systems and Policy Issues”, OECD, Paris.

Robert Holtzman and Joseph Stiglitz, Editors (2001), “New Ideas About Old Age Crisis: Toward Sustainable Pension Systems in the 21st Century”, The World Bank, Washington, D.C.

The World Bank (1994), “Averting the Old Age Crisis: Policies to Protect the Old and Promote Growth”, a World Bank policy research report, Oxford University Press, New York.

Attachment (Calculation of the Replacement Rate of the new Regime of Social Security in Mexico)

Calculation Hypothesis:

Starting Income: 1.5 times the minimum wage

Salary Raise Rate : 1.5% annually

Output interest rate

Retirement Subaccount: 4.5%

Dwelling Subaccount: 1%

A \$1 Lifetime Monthly Rent:\$200

Age	Salary	Contributions		Comissions	Balance	
		RCV1	Infonavit		RCV	Infonavit
25	\$1,816	\$1,787	\$1,089	\$370	\$1,445	\$1,094
26	\$1,843	\$1,813	\$1,106	\$376	\$2,977	\$2,216
27	\$1,871	\$1,841	\$1,122	\$382	\$4,600	\$3,366
28	\$1,899	\$1,868	\$1,139	\$387	\$6,318	\$4,544
29	\$1,927	\$1,896	\$1,156	\$393	\$8,137	\$5,751
30	\$1,956	\$1,925	\$1,174	\$399	\$10,060	\$6,988
31	\$1,985	\$1,954	\$1,191	\$405	\$12,093	\$8,254
32	\$2,015	\$1,983	\$1,209	\$411	\$14,241	\$9,551
33	\$2,045	\$2,013	\$1,227	\$417	\$16,510	\$10,880
34	\$2,076	\$2,043	\$1,246	\$424	\$18,905	\$12,240
35	\$2,107	\$2,074	\$1,264	\$430	\$21,433	\$13,632
36	\$2,139	\$2,105	\$1,283	\$436	\$24,100	\$15,058
37	\$2,171	\$2,136	\$1,303	\$443	\$26,913	\$16,517
38	\$2,204	\$2,168	\$1,322	\$450	\$29,878	\$18,010
39	\$2,237	\$2,201	\$1,342	\$456	\$33,003	\$19,539
40	\$2,270	\$2,234	\$1,362	\$463	\$36,295	\$21,102
41	\$2,304	\$2,267	\$1,382	\$470	\$39,762	\$22,702
42	\$2,339	\$2,301	\$1,403	\$477	\$43,413	\$24,339
43	\$2,374	\$2,336	\$1,424	\$484	\$47,256	\$26,013
44	\$2,409	\$2,371	\$1,446	\$492	\$51,300	\$27,725
45	\$2,446	\$2,406	\$1,467	\$499	\$55,555	\$29,477
46	\$2,482	\$2,443	\$1,489	\$506	\$60,031	\$31,268
47	\$2,519	\$2,479	\$1,512	\$514	\$64,738	\$33,099
48	\$2,557	\$2,516	\$1,534	\$522	\$69,686	\$34,971
49	\$2,596	\$2,554	\$1,557	\$530	\$74,888	\$36,885
50	\$2,635	\$2,592	\$1,581	\$537	\$80,355	\$38,842
51	\$2,674	\$2,631	\$1,604	\$546	\$86,100	\$40,842
52	\$2,714	\$2,671	\$1,629	\$554	\$92,134	\$42,887
53	\$2,755	\$2,711	\$1,653	\$562	\$98,473	\$44,976
54	\$2,796	\$2,751	\$1,678	\$570	\$105,130	\$47,111
55	\$2,838	\$2,793	\$1,703	\$579	\$112,120	\$49,293
56	\$2,881	\$2,835	\$1,728	\$588	\$119,459	\$51,522

57	\$2,924	\$2,877	\$1,754	\$596	\$127,162	\$53,800
58	\$2,968	\$2,920	\$1,781	\$605	\$135,246	\$56,127
59	\$3,012	\$2,964	\$1,807	\$615	\$143,730	\$58,504
60	\$3,058	\$3,009	\$1,835	\$624	\$152,631	\$60,932
61	\$3,103	\$3,054	\$1,862	\$633	\$161,970	\$63,412
62	\$3,150	\$3,100	\$1,890	\$643	\$171,766	\$65,944
63	\$3,197	\$3,146	\$1,918	\$652	\$182,040	\$68,531
64	\$3,245	\$3,193	\$1,947	\$662	\$192,815	\$71,172
65	\$3,294	\$3,241	\$1,976	\$672	\$204,113	\$73,869

Outcomming Pension of the Constitutive Ammount (SAR): \$1,021; NR=31%

Outcomming Pension of the Total Constitutive Ammount : \$1,390; NR=42%

“El “Dutch-Cappuccino Model” como esquema de fortalecimiento al sistema de pensiones en México”

Abraham Hernández

Antecedentes

“En todo el mundo los sistemas que se emplean para dar una seguridad económica a los ancianos se encuentran en una situación cada vez más difícil. ... Las familias extensas y otros medios tradicionales de mantener a los ancianos se están debilitando, y los sistemas formales – como las pensiones respaldadas por los gobiernos – han resultado ser insostenibles y muy difíciles de reformar.”

Así comienza el reporte “Envejecimiento sin crisis: Políticas para la protección de los ancianos y la promoción del crecimiento” publicado por el Banco Mundial en 1994.

Este mismo documento propone tres pilares sobre los cuales deberían sustentarse la jubilación de los trabajadores:

- 1) Un pilar público con el objeto limitado de aliviar la pobreza en la ancianidad y coasegurar numerosos riesgos, respaldado por la facultad del gobierno de cobrar impuestos.
- 2) Un segundo pilar obligatorio – completamente financiado y de administración privada – que podría vincular actuarialmente los beneficios con los costos y uniformar el ingreso en función del ahorro. Este pilar podría adoptar dos modalidades: la del ahorro personal y la de los planes ocupacionales.
- 3) El tercer pilar estaría constituido por planes de ahorro voluntario, ocupacionales o personales y proveería protección adicional para la gente que deseara un mayor ingreso y seguridad en la vejez.

El estudio concluye que tanto la seguridad financiera de los jubilados como el crecimiento económico de cada nación se lograría de una mejor manera combinando los tres pilares de jubilación, adecuándolos a las características económicas, demográficas y laborales de cada país.

Si bien esta combinación de esquemas funcionaba ya de cierta manera en algunos países – notablemente Suiza, Holanda, el Reino Unido y en cierta medida Estados Unidos-, el reporte del Banco Mundial detonó e impulsó reformas a la seguridad social en diversos países –entre ellos México-, muchos de los cuales de una u otra manera han incorporado elementos de los tres pilares.

Recientemente, Hungría ha también establecido un sistema multipilar, con niveles de reemplazo totales superiores al 70% y una distribución equitativa de las cargas financieras entre el gobierno, empresas y trabajadores.¹

Condiciones actuales en México

A partir de 1997 entró en vigor en México una nueva ley de Seguridad Social, cuyo cambio más sustancial fue en lo respectivo al sistema de jubilación, pasando de un régimen de reparto y beneficio definido a uno de capitalización individual a través de Administradoras de Fondos para el Retiro (AFORES)

Este nuevo esquema cubre parcialmente cada uno de los pilares contemplados por el reporte del Banco Mundial:

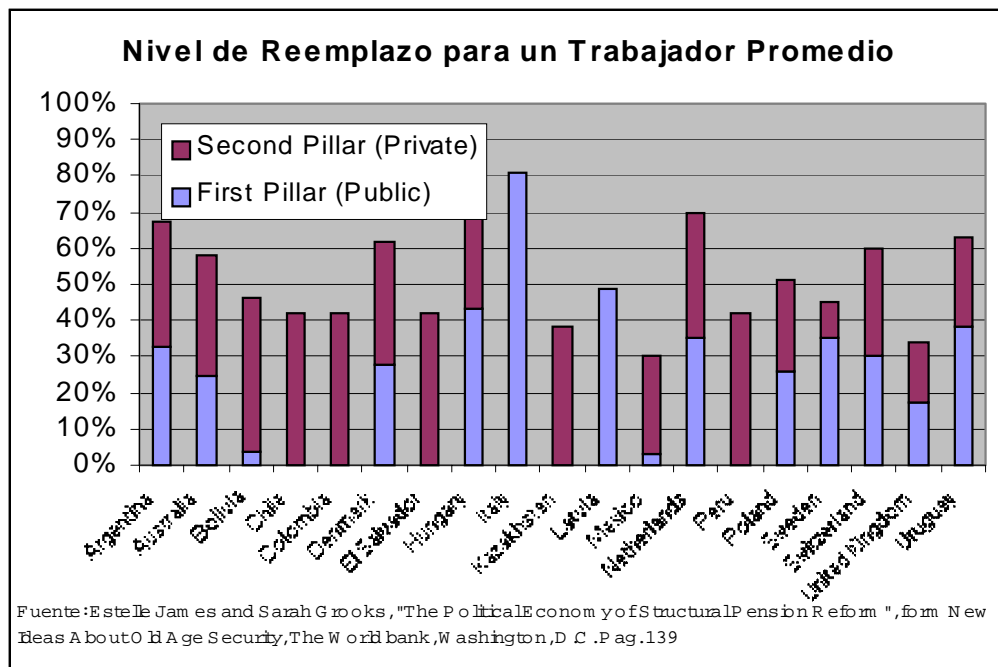
- 1) Existe una pensión mínima garantizada por el gobierno (primer pilar);
- 2) los empleadores, el gobierno y los trabajadores contribuyen de manera obligatoria y sobre bases ocupacionales a cuentas de capitalización individual (segundo pilar):
- 3) Por último, los trabajadores tienen la posibilidad de contribuir voluntariamente cantidades adicionales a su cuenta individual (tercer pilar).

Pero observando más de cerca al sistema podemos ver que cada pilar es sólo una solución parcial:

El nuevo sistema cubre sólo al 33% de la Población Económicamente Activa del País; la economía informal es mayor al 30% de la PEA y las pensiones de los trabajadores de los gobiernos federal, estatal, organismos públicos y descentralizados se financian aún bajo sistemas de reparto parcial ó nulamente fondeados y no necesariamente reconocidos conforme a principios contables generalmente aceptados. Se estima que el déficit actuarial de dichos pasivos puede fácilmente ascender a más de 50 mil millones de dólares².

Adicionalmente, la pensión mínima garantizada se otorga sólo para aquéllos que hubieran cotizado al sistema durante más de 24 años, cuando de acuerdo a las tendencias actuales, menos de la mitad del 33% de quienes cotizan al sistema alcanzarán dicho periodo de cotización³.

En cuanto a las contribuciones al esquema (alrededor del 8.5% del sueldo para un trabajador promedioⁿ) éstas serán suficientes para cubrir apenas una pensión equivalente al 30% del último sueldo de un trabajador promedio, el nivel de reemplazo más pequeño entre los regímenes reformados de seguridad social⁴:



Por último, las aportaciones voluntarias al sistema, después de 4 años de reforma, no rebasan los \$0.70 USD por empleado registrado y pueden ser retiradas en cualquier momento tras 6 meses de su aportación⁵.

De hecho, en un artículo dentro del nuevo reporte del Banco Mundial sobre seguridad social en la vejez (New Ideas About Old Age Security)⁶ cataloga el sistema reformado en México – junto con los de Bolivia, Chile, El Salvador y la India – como un sistema con un solo pilar (el segundo); adicionalmente, la transición del sistema antiguo hacia el actual en México es considerado por algunos autores como la solución menos generosa entre los regímenes reformados⁷.

De tal manera que si bien la reforma tuvo supuestamente la intención del fortalecimiento de las jubilaciones con un sistema multipilar⁸, es claro que el esquema es aún insuficiente, incompleto y perfectible.

Afortunadamente, en México estamos aún muy a tiempo de fortalecer nuestro sistema de jubilación:

Demografía (un país aún joven)

Si bien México entró ya en una etapa de envejecimiento demográfico (tras la explosión demográfica de los 70's), en la actualidad menos del 7% de la población tiene más de 60 años, y no se alcanzará una relación de 1/5 (relación actual de los países de la OECD) sino hasta dentro de 40 años⁹.

La edad promedio de la población económicamente activa es de entre 31 y 32 años, comparada cerca de 40 para los países integrantes de la OECD¹⁰.

Periodo de Transición (el antiguo régimen aún vigente)

Todos los trabajadores que hubieran cotizado a la seguridad social antes de 1997 podrán optar por una pensión calculada conforme a la ley anterior.

Bajo condiciones económicas estables (principalmente en lo que respecta a la inflación), las pensiones que otorga la ley anterior son superiores a las del nuevo sistema y alcanzan niveles de reemplazo del 60%-80% para un trabajador promedio con 40 años de cotización.

De tal manera que se cuenta con suficiente tiempo para tomar medidas financieramente viables que permitan a los nuevos entrantes al sistema poder aspirar a pensiones más dignas.

Economía (estabilidad después de 20 años de crisis)

Se dice que la generación de nuevos empresarios y trabajadores en nuestro país son “hijos de la crisis”. Desde que tenemos uso de razón el país ha pasado por situaciones económicas que han erosionado el poder adquisitivo de los trabajadores y la confianza de los empresarios:

1976: Devaluación del 100% en el tipo de cambio.

1982: Endeudamiento externo, nueva devaluación y nacionalización de la banca.

1986: Nueva devaluación, hiperinflación y crecimiento de la deuda externa

1994: Ultima devaluación, recesión económica y quiebra del sistema financiero nacional (efecto tequila)

En el lapso de 1980 a 1995 el salario mínimo se vio reducido en más de 70% y las remuneraciones reales en un 30%¹¹; el PIB en ese lapso creció a un ritmo menor al 1.5% anual (mientras que la población lo hizo a uno del 2%), disminuyendo así el ingreso per cápita en dicho periodo¹²; asimismo se registró un crecimiento de la economía informal¹³.

A raíz de medidas económicas implementadas a partir de 1995 – tipo de cambio flotante; disciplina fiscal, liberalización y privatización de servicios públicos, entre otras – aunadas a la transición política del Estado, el panorama económico parece haberse corregido:

La inflación lleva dos años consecutivos de ubicarse en cifras de un dígito y se encuentra ahora en su mínimo en 20 años;

Desde la crisis de 1994-1995 el país ha vivido el periodo de estabilidad cambiaria más duradero desde 1976; de hecho, en el último año es quizá la única moneda en haberse apreciado frente al dólar;

Las tasas de interés se encuentran ahora en cifras de un dígito de manera consistente por primera vez en más de 20 años;

Por primera vez en 20 años los incrementos salariales –incluyendo al salario mínimo- han reportado un incremento en su poder adquisitivo.

El crecimiento económico de 1995 al 2000 registró un promedio de 6% anual, lo cual aunado a una disminución en el crecimiento poblacional da como saldo un crecimiento del ingreso per cápita de h% en estos 5 años.

Legislación Favorable (incentiva planes ocupacionales)

La legislación laboral y fiscal orientan, permiten e incentivan el establecimiento de Planes Privados Ocupacionales.

Si bien no de manera explícita, todas las empresas en México deben financiar una especie de plan ocupacional:

La Ley Federal de Trabajo no reconoce la vejez como una causa justificada de despido (si bien tampoco establece que el trabajador tenga el derecho a una exigir una indemnización al llegar a la vejez).

Idealmente, el nivel de reemplazo de su pensión de la seguridad social sería suficiente para mantener su nivel de vida y el trabajador se jubilaría por propia voluntad.

Sin embargo, dado que como ya expusimos, el nivel de reemplazo es por mucho insuficiente para conservar tal nivel de vida, el trabajador no deja su trabajo, dejando cuatro opciones a la empresa:

- a) Mantenerlo hasta su fallecimiento en su puesto de trabajo;
- b) Forzar una salida “voluntaria”¹⁴;
- c) Despedirlo, indemnizándolo conforme a la ley con el importe de 3 meses de sueldo más 20 días de sueldo por año de servicio;
- d) Brindar una jubilación complementaria que le permita al trabajador conservar su nivel de vida alcanzado.

Por otro lado, la Ley del Impuesto Sobre la Renta brinda incentivos para que las empresas establezcan planes privados de pensiones (deducibilidad anticipada de las aportaciones hechas al fondo para las empresas y exención del ingreso al trabajador hasta ciertos límites¹⁵), además de establecer un marco regulatorio muy sencillo para el establecimiento y operación de dichos planes¹⁶.

Ahorro Individual (existe, pero de muy corto plazo)

Alrededor del 50% de los trabajadores dentro del sector formal cuentan con un instrumento y la costumbre del ahorro individual a mediano plazo vía los fondos y cajas de ahorro de las empresas:

En dichos fondos la empresa y los trabajadores contribuyen en partes iguales hasta el 26% del sueldo del trabajador y captan más de 2 mil millones de dólares al año¹⁷ (por menos de la mitad de las primas por seguros de vida de la industria aseguradora del país¹⁸.)

La aportación de las empresas a estos fondos son deducibles de impuestos, pero no acumulan al salario gravable del trabajador, ni para las contribuciones a la seguridad social.

Estos fondos son liquidados anualmente y en su mayoría son gastados en regalos navideños, el pago de deudas de tarjetas de crédito, etc...

Si el 25% de este ahorro se destinara durante la vida activa de un trabajador a financiar su jubilación, el monto constitutivo al retiro sería suficiente para otorgarse una pensión vitalicia adicional del 20-30% de su último sueldo.

Adicionalmente, se permite realizar aportaciones anuales de hasta cerca de \$15,000 USD anuales a seguros ó cuentas individuales de retiro que son deducibles de impuestos y cuyos ingresos se acumulan hasta ser retirados (a tasas que no pueden ser superiores a la que se hubiere pagado al momento de realizar las aportaciones).

Costos Administrativos y de Financiamiento (muy accesibles para Planes Corporativos)

Por último, los costos administrativos y de financiamiento de un Plan de Pensiones Corporativo son muy bajos:

En cuanto al financiamiento, una pensión equivalente al pago de la indemnización legal al retiro le cuesta a una empresa promedio entre el 2% y el 4% de la nómina; un plan complementario al 80% del último salario ascendería al 4%-6% de la nómina; y un plan que contemplara además beneficios adquiridos desde los 10 años de servicio podría financiarse con entre el 6% y el 8% de la nómina¹⁹.

Respecto a los costos administrativos - servicios fiduciarios, registro de cuentas individuales y honorarios del actuario consultor – éstos ascienden a menos de \$1.5 USD al mes por empleado para una empresa con 500 empleados²⁰. En comparación, las comisiones promedio de las AFORES ascienden a más de \$5 USD mensuales por empleado²¹.

Penetración de Planes Corporativos (aún muy escasa)

No obstante la legislación, las mejoras en la economía, la existencia de ahorro individual y los bajos costos de financiamiento y administración, sólo entre el 7% y el 10% de las empresas con más de 50 empleados tienen establecido un Plan de Pensiones.

Esta baja penetración la atribuyo a la siguiente serie de factores:

Los empresarios se excusan en la juventud y alta rotación de sus empleados, a pesar de que esto trae como consecuencia un costo de financiamiento muy bajo; el bajo porcentaje de trabajadores en edad de jubilación les ha impedido ver de manera fehaciente el problema que tendrán en un futuro de no tomar medidas en el corto plazo.

Desinformación entre los empresarios y trabajadores respecto al nivel de reemplazo de la seguridad social: ni la CONSAR ni las AFORES han hablado abierta y francamente del tema con la sociedad.

Conflicto de Interés en los Grupos Financieros: el ahorro de largo plazo para el retiro que podrían captar las instituciones financieras compite con sus instrumentos de captación (cuentas de ahorro y primas de seguros) y los créditos al consumo (tarjetas de crédito) y patrimoniales (autos y vivienda).

El fortalecimiento de los sistemas de jubilación es uno de los últimos puntos de la agenda del gobierno, empresarios y los propios trabajadores.

El “Dutch Cappuccino Model”

El caso holandés es un excelente ejemplo de la adopción de un sistema de tres pilares:

- 1) Red de Seguridad (Primer Pilar): Toda la población del país tiene derecho, al llegar a edad 65, a una pensión básica (con el objeto limitado de evitar la pobreza en la vejez) que depende de su estado civil y del número de años que ha vivido en el país. Esta pensión tiene como máximo el 100% de un salario mínimo (ca. \$600 USD).
- 2) Pensión Ocupacional (Segundo Pilar): Un pilar muy importante se basa en planes privados fondeados que acuerdan las empresas y sus trabajadores.

Si bien estos planes no son obligatorios, sino que dependen en acuerdos voluntarios, el gobierno ha intervenido para que los acuerdos logrados sean extensibles hacia todas las empresas de cada sector. De tal manera que más del 90% de los trabajadores en Holanda están cubiertos por estos planes ocupacionales.

Estos Planes son normalmente de beneficio definido ó híbridos y contribuyen en cerca de una tercera parte de la pensión total del jubilado, complementando hasta un 70% del último sueldo del trabajador

- 3) Aportaciones voluntarias: Adicionalmente, gran parte de los empleados contribuye a los planes ocupacionales a través de aportaciones “voluntarias” que le permiten obtener un mayor nivel de reemplazo a la jubilación.

Haciendo un símil con una taza de cappuccino, la pensión básica hace las veces de la leche; la pensión ocupacional las del café y el ahorro voluntario la espuma y la canela. (De ahí – y del “going Dutch” - el nombre de “Dutch-Cappuccino Model”), en el que cada quién pone su parte y el resultado se adecua a las necesidades, deseos y posibilidades de cada individuo.

Con este sistema, se ha alcanzado un nivel total de reemplazo cercano al 80% para el trabajador promedio y contar con los mayores fondos de jubilación del mundo en proporción al Producto Interno Bruto del país²².

Propuesta para un “Mexican-Cappuccino Model”

De manera reiterativa, ha sido demostrado que los esquemas puramente voluntarios no promueven la creación de ahorro para el retiro ni por parte de las empresas ni por parte de los individuos.

De hecho, la principal justificación de la intervención del gobierno en cualquier sistema de seguridad social (tradicional ó no, multipilar o no) es que confiar exclusivamente en las acciones voluntarias de los individuos para financiar la vejez presenta varios problemas, a decir los más importantes: falta de visión, deficiencias de información, instrumentos financieros inadecuados y desconocimiento (una explicación detallada de éstos y otros factores se presentan en el multicitado reporte de 1994 del Banco Mundial).

Estos factores no son la excepción al construir un sistema multipilar, y como ejemplo tenemos el caso de holanda, cuyo sistema no se dejó al azar ni a la simple voluntad de los individuos de las empresas, sino que fue resultado de una concertación entre el gobierno, los empresarios y los trabajadores.

Existen en México los elementos necesarios para construir un esquema parecido al holandés:

En nuestro caso, el régimen actual de seguridad social -las AFORES- podrían hacer las veces de la leche, brindando una pensión mínima que cubriera entre el 20% y el 40% del último sueldo (primer pilar);

Las empresas fondearían planes ocupacionales (el café) con pensiones al menos equivalentes al pago de la Indemnización Legal la jubilación, brindando una

pensión complementaria de entre el 20% y el 30% del último sueldo (segundo pilar);

Aportaciones “voluntarias” a los mismos fondos corporativos, provenientes de los fondos de ahorro serían el azúcar, la crema y la canela, con pensiones adicionales del 20%-30% del último sueldo (tercer pilar)

Un sistema de este estilo podría brindar un nivel total de reemplazo superior al 70% para un trabajador promedio con 35 años de servicio a la edad de jubilación.

Sin embargo, el cappuccino no va a prepararse sólo estando los ingredientes a la mano; hace falta la intervención del Gobierno a través de una concertación con la sociedad, y uno de los puntos más atractivos de esta propuesta es que se pide a cada quien (Gobierno, empresas y trabajadores) poner un poco de su parte, sin cargar el costo hacia uno solo, lo cual facilita su implementación.

Para ello, propongo una serie de acciones y reformas conducentes a la adopción de un sistema multipilar parecido al Holandés:

Informar abiertamente a la población sobre los niveles de reemplazo esperados por parte de la Seguridad Social.

Crear una red de seguridad universal que garantice una pensión mínima de subsistencia a cualquier residente mexicano que llegue a la vejez.

Establecer formalmente el derecho de un trabajador de exigir una pensión al menos equivalente al importe de 20 días por año de servicio al llegar a su jubilación, con beneficios adquiridos a partir de los 10 años de servicio.

Condicionar la exención de los ingresos provenientes de los Fondos de Ahorro a una aportación del 20-30% de los mismos con fines de financiamiento para el retiro.

Adicionalmente, existen una serie de medidas de fácil adopción y costos marginales que también ayudarían a fortalecer nuestro sistema de pensiones bajo un sistema multipilar:

Permitir e incentivar que instituciones ajenas a los Grupos Financieros (i.e. asociaciones profesionales, fundaciones, etc...) promuevan y administren Planes de Pensiones Corporativos e Individuales.

Incorporar al régimen obligatorio de seguridad social (al menos en lo referente a jubilación) a profesionistas independientes y a quienes contribuyen como Personas Físicas con actividades empresariales que perciben ingresos vía “honorarios”.

Homologar las prestaciones al retiro de los trabajadores de los gobiernos federal y estatal, así como otros organismos públicos con las de los trabajadores del sector privado²³ y exigir a los Gobiernos Estatales y otros organismos federales que tengan obligaciones laborales al retiro a reconocer y fondear dichos pasivos.

Promover que los Planes Ocupacionales Privados sean de beneficio definido ó planes híbridos para compensar el sistema de contribución definida establecido por la seguridad social y la naturaleza del ahorro individual.

Incorporar el 5% de aportaciones al Infonavit²⁴ a la subcuenta de retiro de los trabajadores y que el Instituto de Vivienda se financie a través de bonos competitivos con tasas que paguen los mismos rendimientos que otros instrumentos de inversión.

Conclusión

Existen en México las condiciones demográficas, económicas y sociales para fortalecer nuestro sistema de pensiones con costos mínimos para el gobierno, las empresas y los trabajadores. De hecho, la mayoría de las propuestas presentadas no tienen un costo adicional implícito.

Dicho fortalecimiento traería consigo beneficios adicionales (e.g. la creación de ahorro productivo de largo plazo²⁵; aumento en la productividad de las empresas; certidumbre para los trabajadores; ...) que impulsarían el crecimiento económico del país.

Holanda hace varias décadas tenía un demografía y un potencial problema de financiamiento de la vejez similares a las condiciones en México hoy. Desde entonces, Holanda ha venido tomando las decisiones necesarias para evitar un problema y por el contrario, brindarse una oportunidad de desarrollo a través del ahorro de largo plazo.

Hoy, Holanda tiene una de las economías y sistema de jubilación más sanos del mundo. Hungría, entre otras naciones, ha también tomado ya decisiones encaminadas a ello²⁶. ¿Cómo queremos que sean las jubilaciones de México dentro de 40 años? La respuesta se tiene que dar Hoy!!!

Notas

¹ Para mayores referencias de la reforma de pensiones en Hungría, ver el caso escrito por Tibor Parniczky dentro del libro “Private Pension Systems and policy Issues” editado por la OECD (2000). En dicho libro se exponen también las características de los sistemas de pensiones en México, Estados Unidos y el Reino Unido.

² Un reporte de BBVA Bancomer, “Reducción de Pasivos Gubernamentales” (Febrero 2001) reporta que el déficit actuarial de tan solo 17 entidades (de un total de 32) asciende a cerca de 16 mil millones de dólares. A esto hay que sumar el déficit actuarial del ISSSTE, PEMEX, CFE, ...

³ Este cálculo se basa en un estudio de matrices de transición entre el sector formal e informal realizado por el mismo autor (HIL Consultores, 1996). Este estudio muestra que la probabilidad de ser expulsado del sector formal en edades mayores a los 45 años sobrepasa significativamente la probabilidad de reingreso al mismo. Como consecuencia se tiene que dadas las condiciones económicas y laborales del país, el trabajador promedio cotizaría a la seguridad social durante menos de 20 años.

⁴ El autor realizó también sus propios cálculos (ver anexo), y llegó a los mismos resultados. Adicionando el monto de la subcuenta de vivienda (suponiendo que el trabajador no lo utilizó para adquirir una vivienda), el nivel total de reemplazo es del 40%.

⁵ Con base en información de la Comisión Nacional de Ahorro para el Retiro (CONSAR) al mes de julio del 2001.

⁶ De un artículo de Louise Fox and Edward Palmer (2001), “New Approaches to Multipillar Pension Systems: What in the World is Going On?”, del libro “New Ideas About Old Age Security”, The World Bank, Washington D.C.

⁷ Monica Queisser (1998), “The Second-Generation Pension Reforms in Latin America”, Development Centre Studies, OECD.

⁸ En realidad, la intención de la reforma fue disminuir el gasto fiscal e incremento en cuotas que hubiera implicado continuar con el antiguo régimen de Seguridad Social.

⁹ Edad Promedio simple de la población entre 15 y 64 años de los países de la OECD.

¹⁰ Datos de la OECD.

¹¹ Información presentada por Berenice P. Ramírez en el libro “La Seguridad Social, Reformas y Retos”, a partir de cifras oficiales publicadas por la CEPAL

¹¹ Información presentada por Berenice P. Ramírez en el libro “La Seguridad Social, Reformas y Retos”, a partir de cifras oficiales publicadas por la CEPAL

¹² De acuerdo a datos oficiales del Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI).

¹³ No existen estadísticas consistentes y confiables al respecto, pero varios autores coinciden en que la crisis económica propició un incremento de la economía informal.

¹⁴ Estas salidas “voluntarias” son comunes desde antes de la jubilación (i.e. a partir de los 50 años), lo cual es una de las razones de la expulsión de trabajadores del sector formal y por lo que pocos trabajadores alcanzan a cotizar más de 24 años a la seguridad social.

¹⁵ México es de los pocos países donde se contempla un doble incentivo fiscal a los planes de pensiones: por un lado, las aportaciones realizadas a éstos son deducibles para la empresa y no son gravables para el trabajador; por otro lado, al obtener el trabajador la pensión, ésta es excenta hasta por una cantidad equivalente a 9 salarios mínimos (más del ingreso mensual del 90% de los trabajadores).

¹⁶ En términos generales, los requisitos son los siguientes: ser de carácter general a favor de todos los trabajadores de la empresa; establecer un contrato de administración con una institución financiera (banco, casa de bolsa ó compañía de seguros); realizar aportaciones niveladas calculadas con bases actuariales; e invertir el 30% de las reservas en bonos gubernamentales ó en sociedades de inversión en instrumentos de deuda (el resto en casi cualquier instrumento bursátil, - incluyendo acciones – dado de alta en el Registro Nacional de Valores e Intermediarios);

¹⁷ De acuerdo a datos de un estudio de mercado elaborado por BIMSA a fines del 2000, a solicitud de VITALIS.

¹⁸ De acuerdo con cifras de la Asociación Mexicana de Instituciones de Seguros (AMIS).

¹⁹ Estos costos de financiamiento se basan en estimaciones del autor con base en su experiencia como consultor de planes privados y consistentes con los costos en planes establecidos recientemente.

²⁰ Calculado a partir de precios ofrecidos por VITALIS para planes ocupacionales híbridos con contribuciones de administración individual.

²¹ Tomando como base una comisión de 1.7% sobre un salario de 2.5 veces el salario mínimo.

²² De acuerdo a información de la OECD, los fondos de pensiones en Holanda rebasan el 90% del Producto Interno Bruto. Sólo Suiza tiene un porcentaje mayor y el Reino Unido uno similar.

²³ En comparación del 30% de nivel de reemplazo promedio para un trabajador del sector privado con 40 años de servicio, la seguridad social estatal otorga un nivel de reemplazo del 100% con 30 años de servicio (y en algunos organismos públicos hay esquemas aún más generosos). Si bien este tema es motivo de una discusión más extensa, quise aprovechar para introducir esta recomendación con las demás ideas para fortalecer el sistema de jubilación en México.

²⁴ Adicionalmente a las aportaciones del 8.5% destinadas al retiro, existen aportaciones del 5% del salario destinandas a un fondo de vivienda (Instituto del Fondo Nacional de Vivienda para los Trabajadores - Infonavit), del cual el trabajador puede obtener créditos para la adquisición de vivienda. El Instituto paga intereses sobre estas aportaciones equivalentes al incremento anual en los salarios mínimos.

²⁵ A diferencia del régimen de inversión de las AFORES, la ley permite a los planes corporativos invertir hasta un 70% en acciones y bonos privados.

²⁶ En 1997 se creó en Argentina la Asociación Internacional de Organismos de Supervisión de Fondos de Pensiones (AIOS), con el objeto de intercambiar experiencias de la transición de sistemas de reparto a sistemas de capitalización individual. Dicha asociación incluye miembros de países Latinoamericanos con esquemas reformados – o con intenciones de reformar – bajo el esquema del caso Chileno (modelo adoptado por México con ligeras variaciones). Polonia y Hungría han sido también invitados como miembros de la asociación. Ojalá que las experiencias de éstos lleven a discutir y adoptar ideas para fortalecer los sistemas bajo un esquema multipilar verdadero.

Bibliografía

BBVA Bancomer (Febrero 2001), “Reducción de Pasivos Gubernamentales”, México, D.F.

Berenice P. Ramírez López, Coordinadora (1999), “La Seguridad Social, Reformas y Retos”, Universidad Nacional Autónoma de México, México, D.F.

Deutsche Bank Research (1998), Germany Needs Attractive Pension Funds, Deutsche Bank, Frankfurt, Germany.

Frank von Empel (1997), “The Dutch Model: The power of consultation”, Labour Foundation Board, Netherlands.

Monica Queisser (1998), “The Second-Generation Pension Reforms in Latin America”, Development Centre Studies, OECD.

OECD (2000), “Private Pension Systems and Policy Issues”, OECD, Paris.

Robert Holtzman and Joseph Stiglitz, Editors (2001), “New Ideas About Old Age Crisis: Toward Sustainable Pension Systems in the 21st Century”, The World Bank, Washington, D.C.

The World Bank (1994), “Averting the Old Age Crisis: Policies to Protect the Old and Promote Growth”, a World Bank policy research report, Oxford University Press, New York.

Anexo (Cálculo del Nivel de Reemplazo del Nuevo Régimen de Seguridad Social en México)

Hipótesis de Cálculo:

Sueldo de Ingreso: 1.5 veces el salario mínimo.

Tasa de incremento salarial: 1.5% anual real

Tasa de Rendimiento

Subcuenta de Retiro: 4.5%

Subcuenta de vivienda: 1%

Costo de \$1 de Renta Mensual Vitalicia: \$200

Edad	Sueldo	Contribuciones		Comisiones	SalDOS	
		RCV1	Infonavit		RCV	Infonavit
25	\$1,816	\$1,787	\$1,089	\$370	\$1,445	\$1,094
26	\$1,843	\$1,813	\$1,106	\$376	\$2,977	\$2,216
27	\$1,871	\$1,841	\$1,122	\$382	\$4,600	\$3,366
28	\$1,899	\$1,868	\$1,139	\$387	\$6,318	\$4,544
29	\$1,927	\$1,896	\$1,156	\$393	\$8,137	\$5,751
30	\$1,956	\$1,925	\$1,174	\$399	\$10,060	\$6,988
31	\$1,985	\$1,954	\$1,191	\$405	\$12,093	\$8,254
32	\$2,015	\$1,983	\$1,209	\$411	\$14,241	\$9,551
33	\$2,045	\$2,013	\$1,227	\$417	\$16,510	\$10,880
34	\$2,076	\$2,043	\$1,246	\$424	\$18,905	\$12,240
35	\$2,107	\$2,074	\$1,264	\$430	\$21,433	\$13,632
36	\$2,139	\$2,105	\$1,283	\$436	\$24,100	\$15,058
37	\$2,171	\$2,136	\$1,303	\$443	\$26,913	\$16,517
38	\$2,204	\$2,168	\$1,322	\$450	\$29,878	\$18,010
39	\$2,237	\$2,201	\$1,342	\$456	\$33,003	\$19,539
40	\$2,270	\$2,234	\$1,362	\$463	\$36,295	\$21,102
41	\$2,304	\$2,267	\$1,382	\$470	\$39,762	\$22,702
42	\$2,339	\$2,301	\$1,403	\$477	\$43,413	\$24,339
43	\$2,374	\$2,336	\$1,424	\$484	\$47,256	\$26,013
44	\$2,409	\$2,371	\$1,446	\$492	\$51,300	\$27,725
45	\$2,446	\$2,406	\$1,467	\$499	\$55,555	\$29,477
46	\$2,482	\$2,443	\$1,489	\$506	\$60,031	\$31,268
47	\$2,519	\$2,479	\$1,512	\$514	\$64,738	\$33,099
48	\$2,557	\$2,516	\$1,534	\$522	\$69,686	\$34,971
49	\$2,596	\$2,554	\$1,557	\$530	\$74,888	\$36,885
50	\$2,635	\$2,592	\$1,581	\$537	\$80,355	\$38,842
51	\$2,674	\$2,631	\$1,604	\$546	\$86,100	\$40,842
52	\$2,714	\$2,671	\$1,629	\$554	\$92,134	\$42,887
53	\$2,755	\$2,711	\$1,653	\$562	\$98,473	\$44,976
54	\$2,796	\$2,751	\$1,678	\$570	\$105,130	\$47,111
55	\$2,838	\$2,793	\$1,703	\$579	\$112,120	\$49,293
56	\$2,881	\$2,835	\$1,728	\$588	\$119,459	\$51,522

57	\$2,924	\$2,877	\$1,754	\$596	\$127,162	\$53,800
58	\$2,968	\$2,920	\$1,781	\$605	\$135,246	\$56,127
59	\$3,012	\$2,964	\$1,807	\$615	\$143,730	\$58,504
60	\$3,058	\$3,009	\$1,835	\$624	\$152,631	\$60,932
61	\$3,103	\$3,054	\$1,862	\$633	\$161,970	\$63,412
62	\$3,150	\$3,100	\$1,890	\$643	\$171,766	\$65,944
63	\$3,197	\$3,146	\$1,918	\$652	\$182,040	\$68,531
64	\$3,245	\$3,193	\$1,947	\$662	\$192,815	\$71,172
65	\$3,294	\$3,241	\$1,976	\$672	\$204,113	\$73,869

Pensión Resultante del Monto Constitutivo (sólo SAR): \$1,021; NR=31%

Pensión Resultante del Monto Constitutivo Total: \$1,390; NR=42%