PORTABILIDAD DE BENEFICIOS EN EL SISTEMA PÚBLICO DE PENSIONES DEL ISSSTE

imef ejecutivos de finanzas

RESUMEN EJECUTIVO

No. 24-2006

boletín técnico

Hay cerca de quince criterios básicos[1] imprescindibles a tomarse en consideración en el planteamiento de reformas a la seguridad social.

El autor, en esta ocasión, escoge el de "Portabilidad" con la intención de resaltar la gran importancia que tiene - para todos aquellos trabajadores que cambian de trabajo y de seguridad social, inclusive del sector privado al sector público o viceversa -, el no perder su antigüedad y sus cotizaciones al sistema. Al mecanismo utilizado por el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE), para reconocer este beneficio se le ha dado en llamar: "Bono de reconocimiento".

Después de una muy sucinta reseña histórica de los cambios ocurridos en los sistemas de pensiones de México, vía la Ley del Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR), el autor detalla la situación que priva en los sistemas públicos de seguridad social refiriéndose, de manera muy particular, al de las pensiones del ISSSTE, de cara a las reformas por venir; y muestra los esfuerzos y trabajos realizados por las autoridades para lograr dos ineludibles objetivos: la Portabilidad de los beneficios y la aceptación del Reconocimiento del Bono que le es implícito, con lo que se daría solución al problema financiero del ISSSTE y, por lo tanto, se daría certidumbre a los trabajadores de recibir su pensión.

[1] Sistemas de Pensiones en México. Perspectivas financieras y posibles soluciones. Pág. 163 IMEF/ALEXANDER FORBES. Marzo 2006.

COMITÉ TÉCNICO NACIONAL DE SEGURIDAD SOCIAL

Por el Act. José Enrique Peña Velázquez

CONSEJO DIRECTIVO NACIONAL 2006

Presidente
Dr. Marco Antonio Cerón Grados

Presidente del Consejo Técnico
C.P.C. Sergio Federico Ruiz Olloqui Vargas

Secretario CDN y Director General IMEF
IQ MBA Juan Carlos Erdozáin Rivera

COMITÉ TÉCNICO NACIONAL DE SEGURIDAD SOCIAL

PRESIDENTE
Act. Enrique Peña Velázquez

INTEGRANTES

Lic. Alberto Espinosa Desigaud
Act. Alberto Valencia Armas
Act. Alejandro Turner
Act. Arturo Casares González
Act. Carlos Soto Pérez
Lic. David Buenfil
Lic. David Garduño
Lic. Eduardo Silva Pylypciow
C.P. Eduardo Vargas Priego
Ing. Emilio Illanes Díaz Rivera
Act. Héctor Rode Haza
C.P. José Antonio González Pérez
Act. José De Caso García
Act. José Luis Salas Lizaur
Act. José Muriel Delsordo
C.P. Juan Manuel Ortiz
Act. Marcela Flores Quiroz
Lic. Moisés Pérez
Lic. Pablo Chevez Macías Valdez
Lic. Pedro Dondé Escalante
Lic. Pedro Vasquez Colmenares Guzmán
C.P. Sergio Arvizu
Lic. Timothy Heyman Marcuse
Lic. Verónica Zetter De Anda

Lic,. Gloria Elena Ortiz Balderas
Coordinadora del Comité Técnico
Nacional de Seguridad Social

ANTECEDENTES

En la tercera parte de la década de los noventa, en nuestro país, se llevó a cabo una de las reformas más trascendentales en materia de seguridad social, y que vino a significar una profunda transformación estructural del antiguo sistema de pensiones del Instituto Mexicano del Seguro Social (**IMSS**) que se implementó desde 1943.

La Ley del Seguro Social que entró en vigor en julio de 1997 y la Ley del Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR), aprobada en 1996, sentaron las bases jurídicas del actual sistema de pensiones de los trabajadores afiliados al IMSS.

El Sistema de Ahorro para el Retiro (**SAR/ 97**), fijó las bases jurídicas para que todos los mexicanos que hayan aportado para su retiro reciban, sin excepción, el fruto de sus ahorros más las aportaciones patronales y las aportaciones del gobierno, en el momento mismo de su edad de retiro.

Esto vino a significar un avance muy importante en materia de equidad, ya que bajo el sistema anterior únicamente podían disponer de recursos para su retiro aquellos trabajadores que hubieran alcanzado los requisitos indicados en Ley. Se estima que el sistema anterior dejaba sin derechos de pensión alrededor del 50% de los trabajadores que laboraban cotizando al seguro social, los cuales eran, en proporción mayor, trabajadores de bajos ingresos y del sexo femenino.

Implícito, en el párrafo anterior, está el que aquellos trabajadores que, antes del 1997, perdieron su trabajo y después no pudieron volver a trabajar o se incorporaron al sector público, perdieron el dinero de sus ahorros de retiro, hecho a través de todas aquellas aportaciones, que durante muchos años entre-

garon al IMSS. Ahora, con la modificación de Ley antes citada, ya no lo volverán a perder, pues está garantizado que las aportaciones que hayan hechos los trabajadores para su retiro, sin excepción, recibirán este dinero, fruto de sus ahorros, más las aportaciones patronales y las aportaciones del gobierno, en el momento de su jubilación.

El sistema es obligatorio para todos los trabajadores afiliados al IMSS y consiste en un plan de capitalización de cuentas individuales con contribuciones definidas y la garantía de una pensión mínima otorgada por parte del Estado.

Sin embargo, este Sistema de Pensiones Mexicano (SAR/ 97) **no contempló bonos de reconocimiento** para los trabajadores que cotizaron al IMSS antes de julio de 1997 y que se encontraban activos en ese momento. Pero, a cambio, les preservó los derechos adquiridos al amparo de la ley anterior, pues al momento de pensionarse, cualesquiera de los trabajadores que ya habían cotizado antes de 1997, ahora, pueden elegir la pensión que más les convenga, entre la que alcancen con el saldo de su cuenta individual y la que les correspondería de acuerdo con el beneficio definido del sistema anterior.

A este grupo de trabajadores se le denominó "generación de transición". En caso de que el trabajador elija esto último, el gobierno paga este beneficio al trabajador por medio del IMSS y el saldo en su cuenta individual se transfiere al gobierno[2].

En el caso de los trabajadores que ya gozaban de una pensión al momento de la reforma, "generación anterior", sus derechos no fueron afectados y las pensiones se cubren con cargo directo al Estado.

Finalmente, la "generación nueva", los trabajadores que cotizaron por primera vez después de la reforma, les corresponde pensionarse con los recursos acumulados en su cuenta individual.

Otro elemento de la reforma del SAR/ 97 es la Pensión Mínima Garantizada (**PMG**), garantía que es financiada con impuestos generales y no con las aportaciones de trabajadores que pierden sus derechos, como sucedía en el anterior sistema del IMSS. Ahora, en el SAR, si un trabajador no acumula con sus aportaciones los recursos suficientes para obtener una pensión cuando menos igual a un salario mínimo de 1997 indexado a la inflación, la diferencia se le complementa con recursos fiscales.

Hasta aquí, dejemos el apartado de antecedentes y pasemos a la situación actual que priva dentro de los sistemas de seguridad social del Estado, de manera particular, dentro las pensiones del ISSSTE, de cara a las reformas por venir.

[2] CONSAR. Presentación al Senado. Agosto/ Septiembre 2006.

PRINCIPALES PROBLEMAS DE LOS SISTEMAS PÚBLICOS.

El secretario de Hacienda, Francisco Gil Díaz, afirmó que la presión fiscal de los distintos esquemas pensionarios públicos federales y estatales registran un déficit de 116 por ciento del PIB, y subrayó que los sistemas públicos de pensiones no le dan certidumbre al trabajador respecto de la obtención de su pensión, no son heredables y generan transferencias de recursos entre diferentes grupos de trabajadores. Esto, puntualizó, perjudica a los trabajadores de menores ingresos y a las mujeres, que son los grupos de mayor intermitencia laboral. La falta de integración de los regímenes pensionarios públicos, reconoció, provoca que gran número de trabajadores pierdan sus aportaciones cuando no se alcanzan los mínimos de cotización[3].

Por consiguiente, se puede decir que los principales problemas de los sistemas públicos de pensiones se dan dentro de dos ámbitos: el laboral y el financiero.

Los del ámbito laboral pueden resumirse en que la antigüedad y las cotizaciones de los trabajadores al sistema no tienen ni portabilidad, ni heredabilidad.

Los sistemas de pensiones públicos no son portables entre sí, ni tampoco con el sistema de los trabajadores del sector privado con lo que no se resuelve una justa petición laboral. Al no existir portabilidad de beneficios, automáticamente, se da la no heredabilidad.

Además, los montos involucrados en la alternativa de otorgar dicha portabilidad, darían una solución real al problema laboral de 2.5 millones de trabajadores del ISSSTE que, disgregando un poco del tema, contrasta con la otra solución laboral del IMSS para sus solamente 375 mil empleados sindicalizados, que es otro de los problemas de pensiones existente, siendo este último el que pone en jaque el servicio a más de 45 millones de derechohabientes. Este caso del IMSS, casi raya en lo absurdo: Una parte privilegiada (los empleados sindicalizados) pone en peligro la continuidad de servicios para la totalidad de sus derechohabientes. ¡Fín del paréntesis!

En adición a los problemas anteriores, puede agregarse que en el ISSSTE:

- No se da certidumbre al trabajador de que va a recibir su pensión y que
- Contienen transferencias entre diferentes grupos de trabajadores que no siempre son deseables.

La problemática dentro del ámbito financiero va en el sentido de que los sistemas públicos son los que presentan los más graves problemas de viabilidad financiera, mientras que el sistema de pensiones para los trabajadores del sector privado se reformó en 1997 y ya se encuentra debidamente fondeado.

[3] Déficit de 116% en los esquemas de pensiones públicas: Gil Díaz. La Jornada, Sep27/2006. Déficit de 116% en los esquemas de pensiones públicas: Gil Díaz. La Jornada, Sep27/2006.

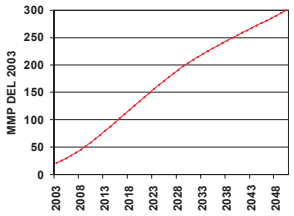
EL ISSSTE HOY

Hoy, la problemática del ISSSTE es la más grave, pues guarda una situación muy similar a la del IMSS antes de la reforma de 1997, dado que arrastra un "**déficit actuarial y de flujo de caja insostenible**" dentro de un sistema de pensiones de beneficios definidos; subsidios cruzados hacia el fondo médico y de pensiones de los otros fondos (vivienda, préstamos personales, etc.) y, en donde, los esfuerzos de mejoras administrativas han sido insuficientes.

Su reforma es urgente y ya lo mencionábamos dentro de los boletines emitidos por el Comité Técnico Nacional de Seguridad Social del Instituto Mexicano de Ejecutivos de Finanzas (IMEF), de donde se ha tomado la siguiente diapositiva y que nos puntualiza magnitud e importancia de cifras y conceptos involucrados[4]:

- En el 2003 existió un déficit de 21.2 mmp que se incrementará a más de 35 mmp para el 2006.
- El valor presente de la deuda implícita del sistema hoy es de ~45% del PIB del 2002.
- Posponer la reforma un año aumenta el VPN del costo cerca de 2% del PIB (120 mmp).
- Por cada peso de ingreso en el 2003 se otorga un subsidio de 2.5 pesos.
- Esta situación es insostenible y pone en peligro el pago de las pensiones y la viabilidad del instituto.

Déficit anual por escenario inercial
(miles de millones de pesos del 2003)



	2003	2004	2005	2006	2008	2012	2020	2040	2050
Déficit inercial MMP del 2003	21.2	25.1	29.6	34.9	45.4	72	133.8	254.0	299.8

5

Ante esta evidente situación, las autoridades hacendarias han planteado su estrategia, que han transparentado en los diferentes foros en que han tenido la oportunidad de participar, y que consiste en:

- **Dos Premisas fundamentales:** basadas en respetar las jubilaciones de los pensionados actualmente y respetar los derechos adquiridos de los trabajadores actuales a la fecha de la reforma; y,
- **Dos opciones generales:** Mantener el régimen de beneficios definidos actual o migrar a un sistema que busque una sana correspondencia de contribuciones y beneficios.

Las mismas autoridades han señalado que mantener el régimen de beneficios definidos actual no es una opción, dado que subir las cuotas bajo el régimen actual sólo es una solución temporal y no le resta presión a las finanzas públicas en el largo plazo. Además de que es abismal la diferencia de contribuciones, entre las que se cobran actualmente (9% del SBC[5]) y las que se deberían para llegar a un equilibrio a 75 años (44.5% del SBC).

Por otra parte, comentan que, bajar los beneficios es complicado. Por ejemplo para solucionar el problema vía la edad de jubilación habría que elevarla a cerca de 75 años; y, subir la edad de retiro a 65 años, se necesitaría aumentar las cuotas a 26.8% del SBC, aún cuando existen muchos otros colegas que no compartimos tales apreciaciones de las autoridades y que, sin embargo, no se pueden discutir, a fondo, dada la carencia de tiempo y espacio, consumidos por el enfoque político del problema.

[4] Publicaciones."Boletines Técnicos Nacionales: http://www.imef.org.mx "
[5] SBC = Salario Básico de Contribución.

De ahí que, según el punto de vista de Hacienda, la segunda opción de migrar a un sistema que busque una sana correspondencia de contribuciones y beneficios pareciera la más viable, por las siguientes razones:

- En un sistema de cuentas individuales las aportaciones están ligadas a los beneficios, ya que la pensión para cada trabajador sería, en la mayoría de los casos, igual a sus contribuciones más los intereses. Lo anterior, trae implícito el que el sistema está en equilibrio permanente y se elimina la trayectoria explosiva del déficit.

- Se salvaguardan los derechos de los trabajadores de menor ingreso a través de la Pensión Mínima Garantizada, de la cual ya hablábamos en antecedentes, cuando en caso de que las contribuciones durante la vida laboral no sean suficientes el estado aporta la diferencia para "garantizar" una pensión mínima digna.

- En caso de no caer en pensión mínima, el trabajador puede escoger su edad de retiro de acuerdo al tamaño de la pensión que desee.

MIGRACIÓN AL NUEVO SISTEMA:

Durante la primera Convención Nacional Hacendaria, en la Tercera de las Conclusiones de la Mesa III, Comisión Técnica de Pasivos Contingentes, se documentó que:

". . . 3.- En materia de pensiones el diagnóstico obtenido para los distintos sistemas de pensiones públicos apunta a una dirección inequívoca: La creación de un Sistema Nacional de Pensiones (**SNP**) en base a cuentas individuales y con una pensión mínima garantizada (PMG)" y añadía:

". . . El nuevo Sistema Nacional de Pensiones debe diseñarse de tal forma que:

- Permita la plena portabilidad cuando un trabajador cambie de empleo.
- Otorgue plena certeza jurídica al trabajador de que los recursos son de su propiedad.
- Sea financieramente auto sustentable y
- La transición al nuevo sistema debe respetar los derechos laborales de los trabajadores". . .

Las consideraciones que se han tomado en cuenta para cumplir con la migración a un nuevo sistema, entre otras muchas podemos citar las siguientes:

- Para mejorar la viabilidad del fondo de pensiones, en todos los casos se aumentan las aportaciones de los trabajadores y el gobierno.

- Las contribuciones totales pasan de 7% actualmente (3.5% del trabajador y 3.5 % del gobierno) a 12.7% donde el trabajo contribuye poco menos de la mitad, 6.125% y el gobierno el restante.

  - La contribución del gobierno incluye una cuota social para introducir un segundo elemento solidario (aparte de la pensión mínima garantizada) al sistema de cuentas individuales.
  - El incremento en las cuotas de los trabajadores es gradual.

- Con contribusiones sustancialmente mayores a la de los trabajadores del IMSS, los trabajadores del ISSSTE obtendrán ua mayor pensión en un sistema financieramente sustentable.

Con la migración a un sistema de ahorro para el retiro, con cuentas individuales no significa la privatización de la administración sino que solo se estaría modificando el mecanismo de financiamiento para las pensiones.

También, en esta transición a cuentas individuales, hay que considerar los tres tipos de trabajadores que ya mencionábamos al inicio de este documento, a saber:

1. Trabajadores que ya están jubilados y que no observan ningún cambio.
2. Trabajadores que ingresan después de la reforma y que se incorporan al sistema de cuentas individuales adquiriendo portabilidad y
3. Trabajadores que están laborando y quienes tienen dos opciones:
   - ▶ Se les reconocen los derechos pensionarios
   - ▶ Se mantienen en el régimen actual con modificaciones gra duales.

EL PROBLEMA DE LA TRANSICIÓN.

De todos los interesados en los temas de pensiones es conocido que dentro del Sistema de beneficios Definidos, los cotizantes pagan las pensiones de los jubilados; y, dentro del Sistema de capitalización individual, cada trabajador paga su propia pensión.

Entonces, ¿Quien le paga la pensión a un trabajador que ha estado pagando la jubilación a otro trabajador y con la reforma se muda a cuentas individuales?

En un sentido estrictamente jurídico, según la tesis de la Suprema Corte de Justicia de la Nación[6]:

- "El derecho a la jubilación no nace inmediatamente cuando se pacta, sino que está condicionado al cumplimiento de algunos requisitos, como cumplir cierto número de años de servicio, que de no actualizarse impedirá que se adquiera ese derecho; de igual manera, si no se optó por la jubilación, no se actualizaron los supuestos de la norma, es decir, si en su momento quien tenía derecho a jubilarse con los porcentajes inherentes al tiempo de servicio correspondiente, no hizo valer ese derecho, no se actualizó en su beneficio el supuesto previsto por la norma".

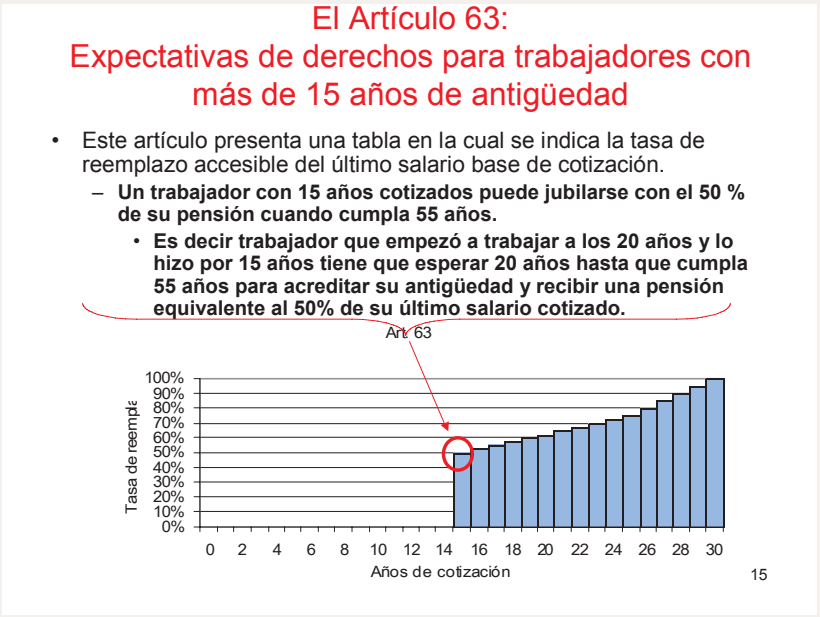
Es decir, sólo los jubilados que ya han tramitado y obtenido una pensión tienen el derecho adquirido para recibir esta, situación en la que no se encuentran quienes se encuentran trabajando.

Por consiguiente, la propuesta de reforma que ha venido a plantear la plena portabilidad de beneficios cuando un trabajador cambie de empleo, tiene un profundo objetivo social **y beneficia a los trabajadores mucho más allá de lo que el criterio jurídico y la expectativa de derechos pensionarios les pueden reconocer.**

Para presentar con una mayor claridad las implicaciones jurídicas y financieras de este planteamiento, que implica que los trabajadores activos reciban un reconocimiento monetario de su antigüedad y migrar al nuevo sistema (Primera opción), tomaré dos de las diapositivas que se han presentado por las mismas autoridades hacendarias, basadas en los artículos 60, 63 y 86 de la Ley del ISSSTE.

La primera de ellas nos muestra las expectativas de derechos para trabajadores que con 15 años cotizados puede jubilarse con el 50 % de su pensión cuando cumpla 55 años.

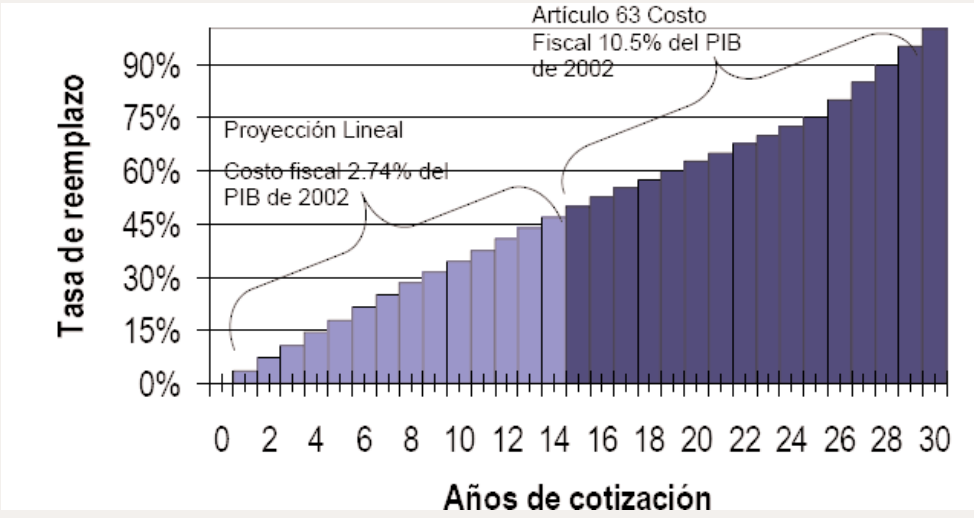
[6] */Tesis 2a. CXLVII/99. Novena Época, Segunda Sala, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo X, Diciembre de 1999 Página 405. Amparo en revisión 2775/98. Ponente: Mariano Azuela.



Esta espera para acreditar su antigüedad y recibir una pensión equivalente al 50% de su último salario cotizado es lo que la nueva reforma trata de modificar, proponiendo prolongar el Artículo 63 a toda la población cotizante, en el entendido de que toda la población del ISSSTE tiene menos de 15 años de antigüedad.

Lo difícil en estas circunstancias es encontrar la mejor forma de representar los nuevos costos fiscales, los cuales casi siempre se encuentran referidos a los años en que se hicieron los cálculos; pero, sobre todo, poderlos apreciar en su contexto, "a toro pasado".

En este caso particular, el gráfico evidencia que el costo fiscal actual del Artículo 63 representa el 2.74% del PIB de 2002; y, el costo fiscal adicional, originado por la propuesta de mejora, mencionada en antecedentes, sería de un 10.5% del PIB de 2002.



En resumen, de aceptarse reconocer a los trabajadores sus derechos adquiridos de jubilación a la fecha de la reforma, a través de un bono de reconocimiento, esto se haría mediante la creación de una cuenta individual con un depósito inicial equivalente al valor presente neto de la pensión a la que tienen derecho al momento de la reforma, es decir: un trabajador con 15 años de cotización y 55 años de edad tendría 50% de la pensión de su último salario. (Art. 63).

Cuando se jubilen, su pensión será igual al bono de reconocimiento más lo que hayan depositado durante el resto de sus años cotizantes -el trabajador y el Estado -, y los intereses que se hayan generado, con lo que se daría solución a la primera opción de los trabajadores que están laborando y que ya fue citada en antecedentes.

CÁLCULO DEL BONO.

Sin duda alguna habrá interesados en conocer la forma cómo se realizaron los cálculos correspondientes al bono de reconocimiento que viene a ser la condición "sine que non" de la reforma.

Para ello que mejor que utilizar dos diapositivas mostradas por las autoridades, durante la XVI Convención Nacional de Aseguradores, 11 y 12 de Septiembre del 2006.

Cálculo del bono

- Se descuenta el flujo esperado de la pensión durante la jubilación a la edad esperada de la jubilación. Luego, se descuenta hasta la fecha de la reforma.
- La edad de jubilación depende de lo que suceda primero entre años de cotización (30 años) y que el trabajador alcance los 55 años de edad.

- Técnicamente la formula del bono es

$$\text{Bono} = \frac{1}{(1+r)^{ETJ-ETR}} * \sum_{t=1}^{EV-ETJ} \frac{c * SBC}{(1+r)^t}$$

Donde

SBC=salario base de cotización; C= porcentaje según artículo 63; EV= esperanza de vida;

ETJ= edad del trabajador al momento del retiro; ETR= edad del trabajador al momento de la reforma

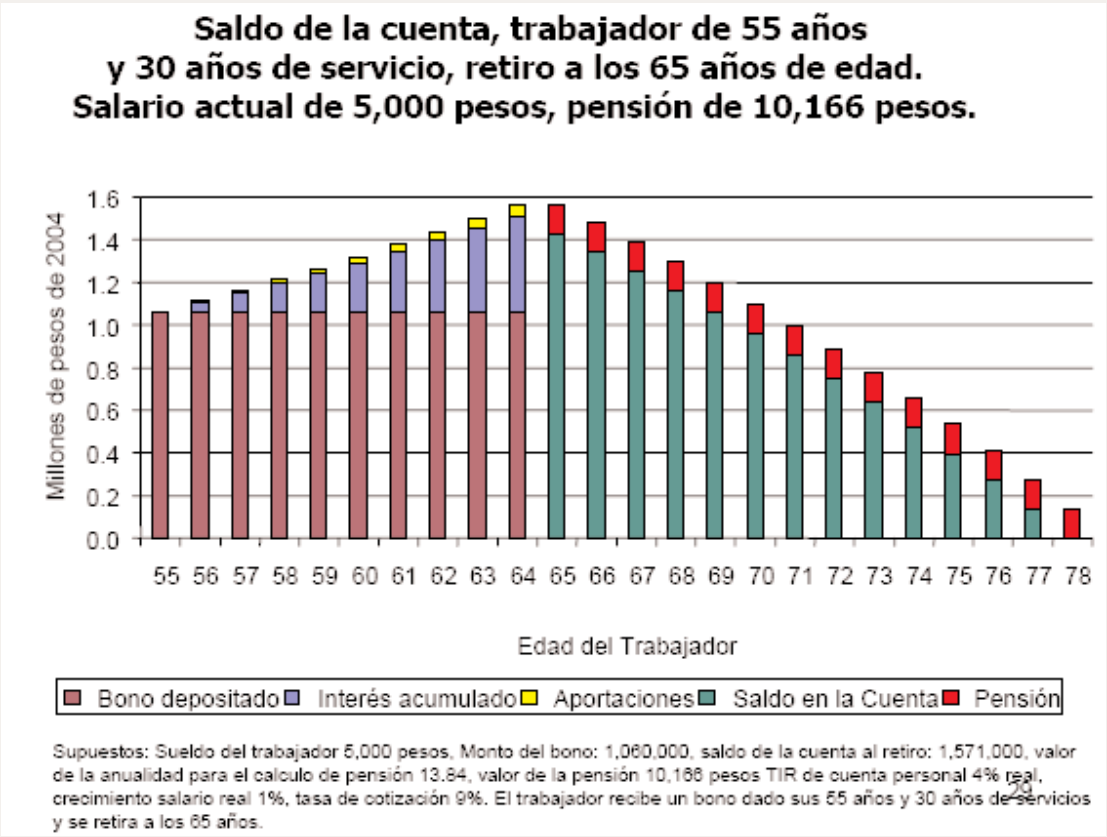
Los resultados obtenidos se concentraron en un multiplicador en términos del SBC, en donde los ejes son la edad del trabajador y los años de cotización. El resultado que se obtiene del cálculo nos entrega, pues, un bono de reconocimiento, por edad y años de cotización, en términos de "número de veces el salario anual".

Obvio que cada caso "se cuece aparte", por lo que las autoridades hacendarias se han dado a la tarea de que se haga conciencia sobre los alcances individuales que pueda tener su aplicación.

A continuación, se muestra el multiplicador y tres ejemplos de bono de reconocimiento y en donde se pueden apreciar el importe de tales bonificaciones para tres diferentes SBC y para trabajadores que: empezaron en este sexenio; trabajador promedio; y, una ejemplificación de los bonos más altos.

	Edad	Tiempo de cotización	Bono en veces el SBC anual	Bono para SBC mensual $3,000	Bono para SBC mensual $4,000	Bono para SBC mensual $5,000	Bono para SBC mensual $13,500
Trabajador que empezó este sexenio	41	3	1.0	40,500	54,000	67,500	182,250
Trabajador promedio	39	13	3.9	157,950	210,600	263,250	710,775
De los bonos más altos	46	30	18.6	753,300	1,004,400	1,255,500	3,389,850

Para la ejemplificación del período de acumulación y para la de retiro es muy significativa la siguiente diapositiva que muestra:

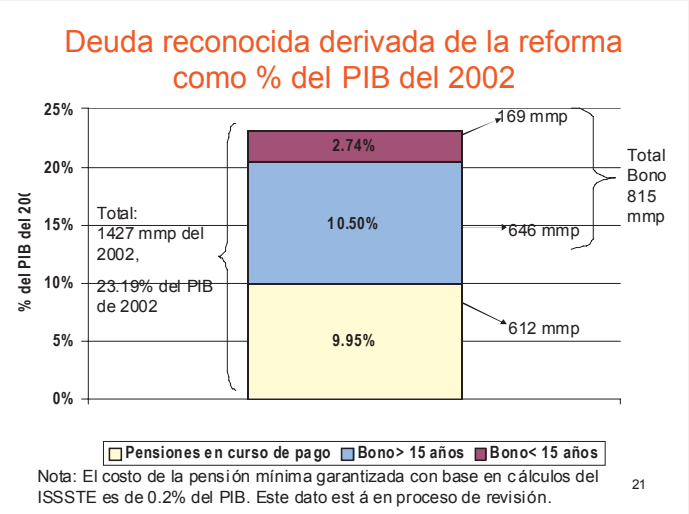


Los resultados mostrados en la diapositiva anterior son extraordinarios y motivan del todo a cualquier trabajador que se encuentre en el rango del sueldo utilizado en el ejemplo, pues puede darse cuenta de lo favorable que es el impacto del bono, reconocido y depositado en su cuenta individual, desde el principio de la reforma e invertido a su favor, durante todo el período de acumulación.

Vale repetir aquí, lo que ya comentábamos en antecedentes: "La propuesta de reforma que ha venido a plantear la autoridad, sobre la plena portabilidad de beneficios cuando un trabajador cambie de empleo, tiene un profundo objetivo social y **beneficia a los trabajadores mucho más allá que de lo que el criterio jurídico y la expectativa de derechos pensionarios les pueden reconocer**".

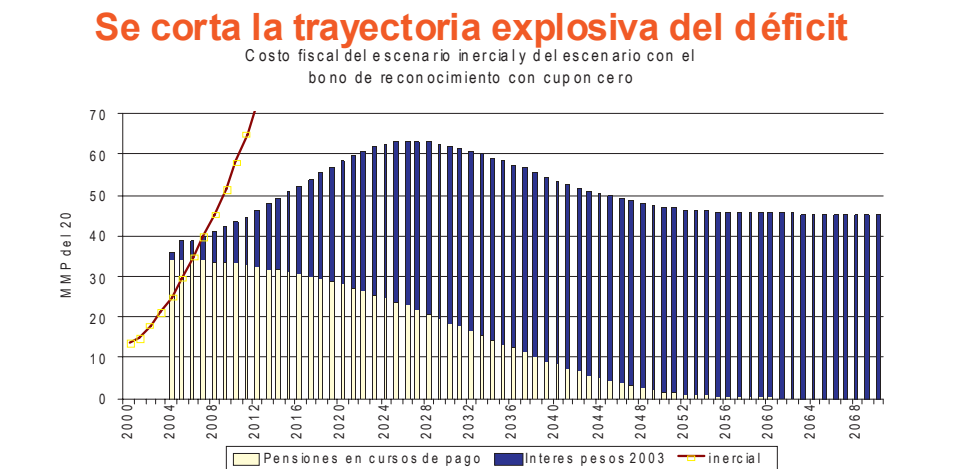
Finalmente, se muestra la deuda reconocida derivada de la reforma como porcentaje del PIB del 2002, separando el monto correspondiente por las antigüedades de menores y mayores de 15 años, a partir de la misma, siendo 169 y 646 miles de millones de pesos, respectivamente, dando un total general, por ambos conceptos de 815 mil millones de pesos.

Si adicionamos el monto de las pensiones en curso de pago, se llega a una deuda reconocida derivada de la reforma como porcentaje del PIB del 2002 por un monto total de 1427 miles de millones de pesos del 2002, que vienen a representar el 23.19% del PIB de ese mismo año.



De aceptarse esta primera opción para los trabajadores que están laborando se lograría parar la trayectoria explosiva del déficit del sistema de pensiones del ISSSTE.

Las autoridades hacendarias han realizado el ejercicio siguiente en donde han calculado el costo fiscal correspondiente a la Transición. Para ello se muestra en la siguiente diapositiva, el costo inercial versus el escenario de la Reforma con bono de reconocimiento, (constituido con la suma de los intereses y las pensiones en curso de pago) y cuya diferencia da como resultado el costo fiscal de la Transición.



MMP de 2003	2003	2004	2005	2006	2008	2012	2020	2040	2050
Inercial	21.2	25.1	29.6	34.9	45.4	72	133.8	254.0	299.8
Escenario con Reforma de Bono		38.0	39.0	39.6	41.7	47.1	59.5	53.6	47.1
Intereses		3.7	4.6	5.5	7.9	14.6	31.6	45.4	45.4
Pensiones en curso de pago		34.3	34.3	34.1	33.8	32.5	27.9	8.2	1.7
Costo de Transición		13.1	9.4	4.7	-3.7	-24.9	-74.3	-200.4	-252.7

Sin embargo, es nuestra opinión que ese sería el costo mínimo como propuesta antes de la negociación con los sindicatos, pues como decía el LIC. Benjamín González Roaro, hace unos meses, en una entrevista en León, Gto:

"Como ustedes saben, hemos estado trabajando desde el inicio de esta administración en dar a conocer la problemática que tiene nuestra institución para poder financiar las pensiones y los servicios de salud. Estamos en este momento totalmente desfinanciados en ambos rubros y para que podamos darle sustentabilidad y sobre todo una estabilidad y vigencia a largo plazo a nuestro Instituto, necesitamos llevar a cabo una reforma que actualice las condiciones de financiamiento y las condiciones bajo las cuales se otorgan las pensiones. Hemos estado platicando con sindicatos y con legisladores para darles a conocer esta problemática Tenemos que llevar este proceso de negociación no solamente con los partidos políticos, sino también con los sindicatos, que en nuestro caso son **220 sindicatos con quienes tenemos que hablar**. Y estamos en ese proceso".

Por nuestra parte, agregamos que ese proceso de negociación es desgastante, difícil, netamente político y, las más de las veces, alejado del aspecto financiero del problema. Es obvio que el costo fiscal se incrementaría, de irse por la parte política y no financiera, accediendo a requerimientos políticos sindicales, únicamente.

Las consideraciones anteriores se dejaron de lado y repetimos el mismo ejercicio, con datos al 31 de diciembre de 2004, utilizando la misma metodología ya citada en antecedentes y en donde la propuesta original de las autoridades considera un valor presente de los derechos adquiridos o monto del Bono de 815 mil millones de pesos por concepto de la población total que se tenía por los trabajadores activos al año 2002.

El resultado que se obtuvo fue mayor en 10 mil millones de pesos.

ACTIVOS	Montos resultantes
G. D. Pensionados OC	7,544.3
Indemnización global	514.5
Viudez OC	0.0
Invalidez OC	32, 667.0
Jubilación	784,296.0
Total	**825,021.9**

Esta diferencia puede deberse a lo siguiente:

- Se observa que en la matriz original se está estimando que la edad de ingreso al Instituto es de 16 años, a diferencia de la utilizada por nosotros (matriz secundaria), ya que la edad de ingreso considerada es de 15 años.
- Los sueldos utilizados para obtener la matriz original, son menores a los utilizados para la matriz secundaria, aunque la población de 2004 es menor a la del 2002.

Adicional a lo anterior, se observa que la fórmula no contempla los siguientes conceptos:

- No se contempla un incremento anual en las pensiones.
- No considera ayuda de despensa ni previsión social.

- No considera a los beneficiarios, es decir, no considera pensiones por viudez y/u Orfandad y,
- Se considera que la Esperanza de Vida utilizada en el cálculo es de 75 años, dato proporcionado por el INEGI para el año 2000, mientras que, en nuestro caso, se consideró una Esperanza de Vida actuarial, según la edad actual de cada trabajador.

Ahora, por lo que se refiere a la segunda opción, para aquellos trabajadores que se mantienen en el régimen solidario actual con modificaciones graduales se plantea fijar una edad de retiro y elevarla (un año cada dos) hasta llegar a 65, lo que se alcanzaría hasta el año del 2039.

Años	2006/	2007 /2008	2009/ 2010	2011/ 2012	2013/ 2014	2015 /2016	2017/ 2018	2019/ 2020		2039
Edad de Jubilación	50-48	51-49	52-50	53-51	54-52	55-53	56-54	57-55		65'

CONCLUSIONES:

Para no alargar más esta exposición técnica dentro del boletín, seamos breves en este punto, enfatizando que:

- La Portabilidad de los beneficios y la aceptación del reconocimiento del bono que le es implícito, darían solución al problema financiero del ISSSTE y, por lo tanto, se daría certidumbre a los trabajadores de recibir su pensión.
- Con ello se estaría modernizando también el régimen laboral del Instituto, y sobre todo,
- Se estarían transparentando los pasivos del ISSSTE con sus derechohabientes.
- Finalmente, de aceptarse esta iniciativa se estaría iniciando la moción de buscar encaminar los cambios en los sistemas públicos de pensiones hacia la creación de un Sistema Nacional de Seguridad Social, basado en los principios de la Primera Convención Nacional Hacendaria.

BIBLIOGRAFÍA:

1. **Sistemas de Pensiones en México. Perspectivas financieras y posibles soluciones.** IMEF.2006.
2. **Reformas a la Ley del ISSSTE.** Dr. José Antonio González Anaya. XVI Convención Nacional de Aseguradores. 12 de Septiembre del 2006.
3. **Panorama general de los sistemas de pensiones en México.** Abril 5 del 2006. Dr. José Antonio González Anaya.
4. **Apuntes técnicos de la primera Convención Nacional Hacendaria**. Mesa III, Comisión Técnica de Pasivos Contingentes. 2006
5. **Presentación al Senado de la República sobre Tasas de reemplazo para los trabajadores afiliados al SAR.** CONSAR. Agosto/ Septiembre 2006.
6. **Portabilidad.** Dr. José Antonio González Anaya. Archivos de Junio 2002.
7. **Biblioteca de Boletines del Comité Técnico Nacional de Seguridad Social del IMEF.** Series: Año 2004, 2005 y 2006.

ESTIMADO SOCIO:

boletín técnico®

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

Act. José Enrique Peña Velázquez
Presidente
Comité Nacional de Seguridad Social
e-mail: jepv2006@prodigy.net.mx