

ESQUEMAS DE SEGURIDAD SOCIAL EN MÉXICO Y SUS IMPLICACIONES PARA LOS DOCENTES DEL MAGISTERIO MEXICANO.



RESUMEN EJECUTIVO

No. 26-2006

boletín técnico.

Los trabajadores del Magisterio siempre han sido considerados en nuestro país como un sector de primera importancia. Es por ello que el autor de este boletín presenta las implicaciones existentes que les conciernen, dentro de los esquemas mexicanos de seguridad social y acotando, entre otros datos trascendentales, que la reforma al sistema de pensiones de 1997 incluyó únicamente a los trabajadores afiliados al IMSS¹, dejando fuera a los trabajadores que cotizan en el ISSSTE², en donde se encuentran afiliados los maestros.

Después de una muy breve mención de los antecedentes de tales esquemas y de sus implicaciones para el personal docente del Magisterio Mexicano, afiliados al ISSSTE, va detallando las cifras del sistema educativo actual: la conformación de la plantilla docente, la ubicación de la población escolar por niveles, los servicios educativos escolarizados, el sostenimiento de los mismos y finalizando, con las propuestas específicas que podrían dar solución al problema financiero del ISSSTE y, por lo tanto, con ello se podría dar certidumbre a los trabajadores del Magisterio de recibir su pensión.

1 Instituto Mexicano del Seguro Social.

2 Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado

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 Erdozain 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 Pylypciov

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

El Tema es de actualidad, por la sencilla razón de que el Magisterio siempre ha sido un sector al cual se le ha dado una enorme importancia y el cual ha sido, también, fuente inagotable de noticias; pero, no siempre, del todo halagadoras, ni para ellos, ni para la sociedad, como es el caso actual del Estado de Oaxaca, en donde una sección del sindicato de los trabajadores de la Educación se encuentra en el ojo del huracán político, económico y social de la localidad, en particular; y, del país, en general.

En este boletín, se pretende comentar las implicaciones que les conciernen, como afiliados al ISSSTE; y, el desarrollo del tema propuesto, se concretará a los siguientes puntos:

1. Antecedentes
2. Seguridad Social en México.
3. Administradoras de Fondos para el Retiro.
4. Situación del ISSSTE
5. Los trabajadores del Magisterio Mexicano.
6. Posibles soluciones al déficit del ISSSTE.
7. Conclusiones.

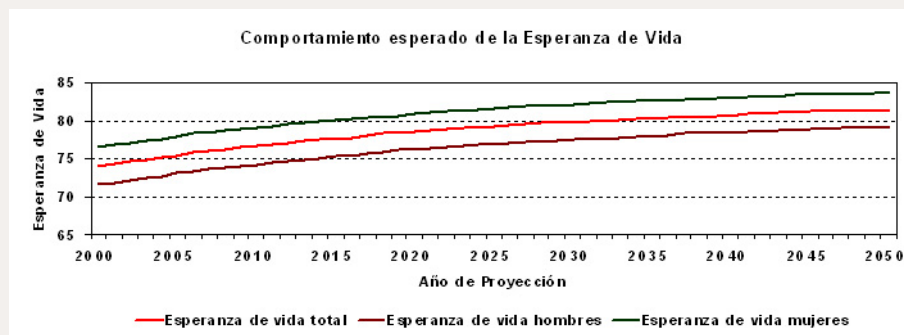
1. ANTECEDENTES

La seguridad social ha cobrado importancia a nivel mundial dada su incidencia en el bienestar de la población en general y de ciertos segmentos en particular, como es el caso de los trabajadores beneficiados por las pensiones, además de su potencial como una herramienta en el combate a la pobreza.

Debido a los cambios que ha sufrido la estructura demográfica, laboral y financiera en México y en el mundo, las instituciones de seguridad social han tenido que modificar los esquemas de beneficios que otorgan a sus trabajadores al retiro y la estructura de contribuciones establecidas para financiar dichos beneficios

Uno de los principales factores que ha originado la revisión de dichos esquemas es el envejecimiento de la población. La esperanza de vida de un recién nacido en nuestro país en 1970 era de 60.8 años mientras que para 1990 esta cifra alcanzó los 70.8 años y, para el año 2004, la esperanza de vida ya es de 75.2 años.

De acuerdo a las "Estimaciones y proyecciones del Consejo Nacional de Población", para el año 2032 este indicador alcanzará los 80 años y, para el año 2050 se encuentre en 81.3 años.



Aunado al crecimiento en la esperanza de vida, se encuentra el descenso en la tasa de natalidad que, de acuerdo a las proyecciones de población mundial realizadas por la Organización de las Naciones Unidas (ONU) bajará de 2.65 hijos por mujer en 2005 a 2.05 en el año 2050. En México, actualmente, es de 2.4 y se espera que para el año 2050, este indicador se encuentre en 1.85 hijos por mujer.

En conjunto, los factores antes mencionados afectan directamente en la estructura demográfica de la población tanto que la pirámide poblacional, que caracterizó a nuestro país en las últimas 3 décadas, se invierta en los próximos años.

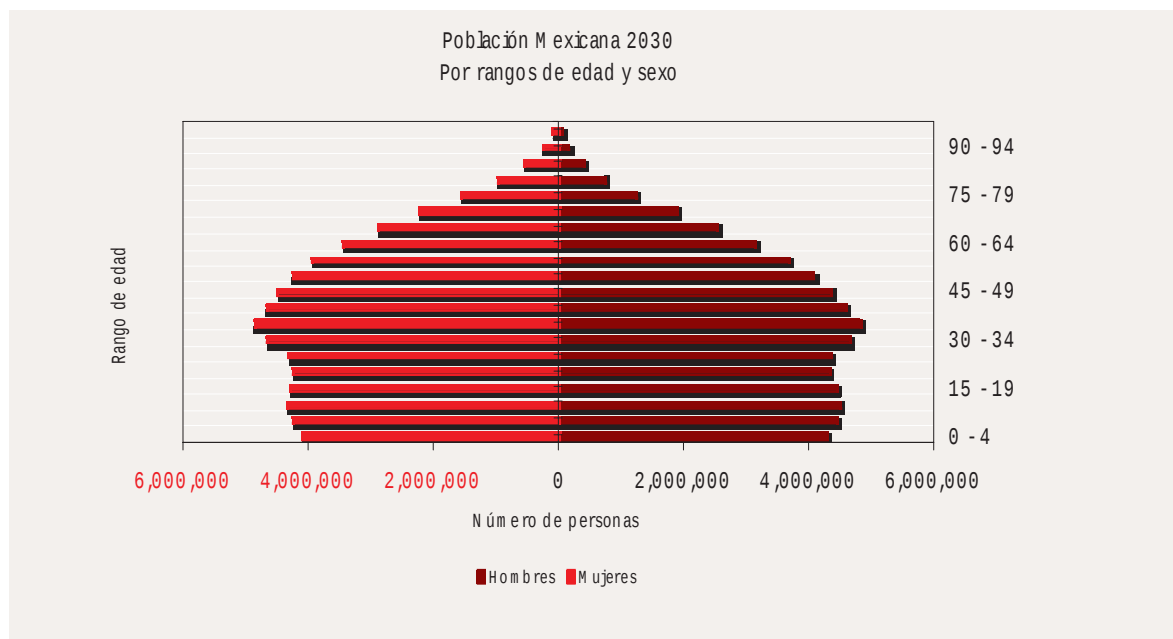
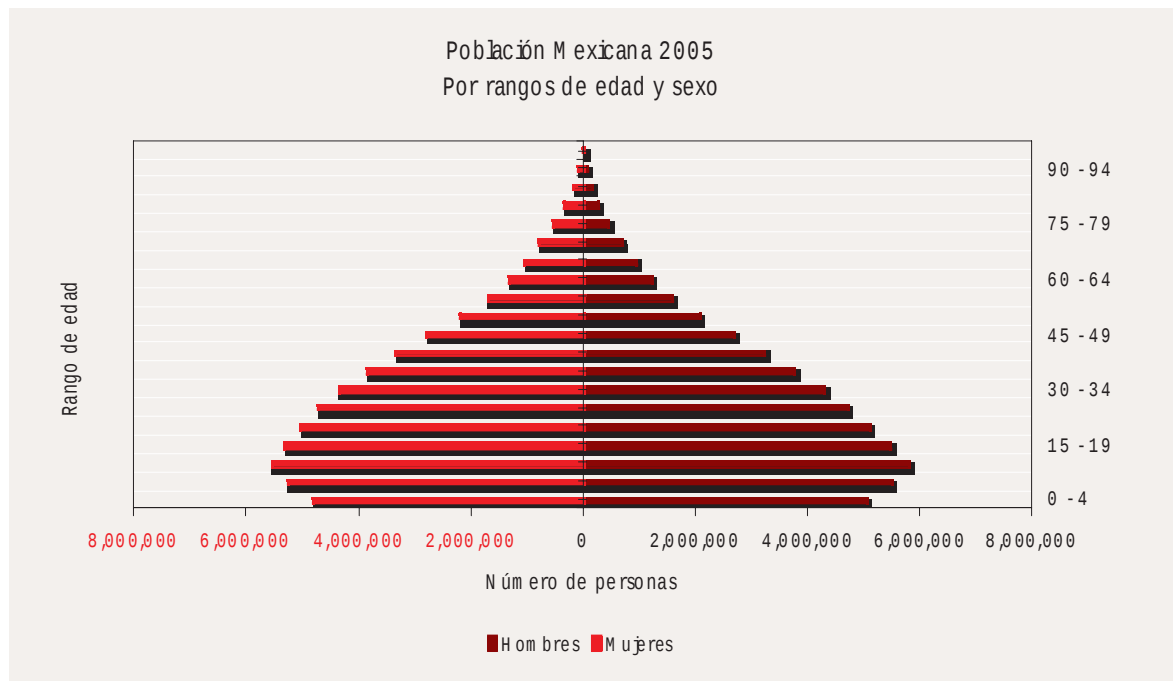
La pirámide de población de México perderá su forma triangular, característica de una pobla-

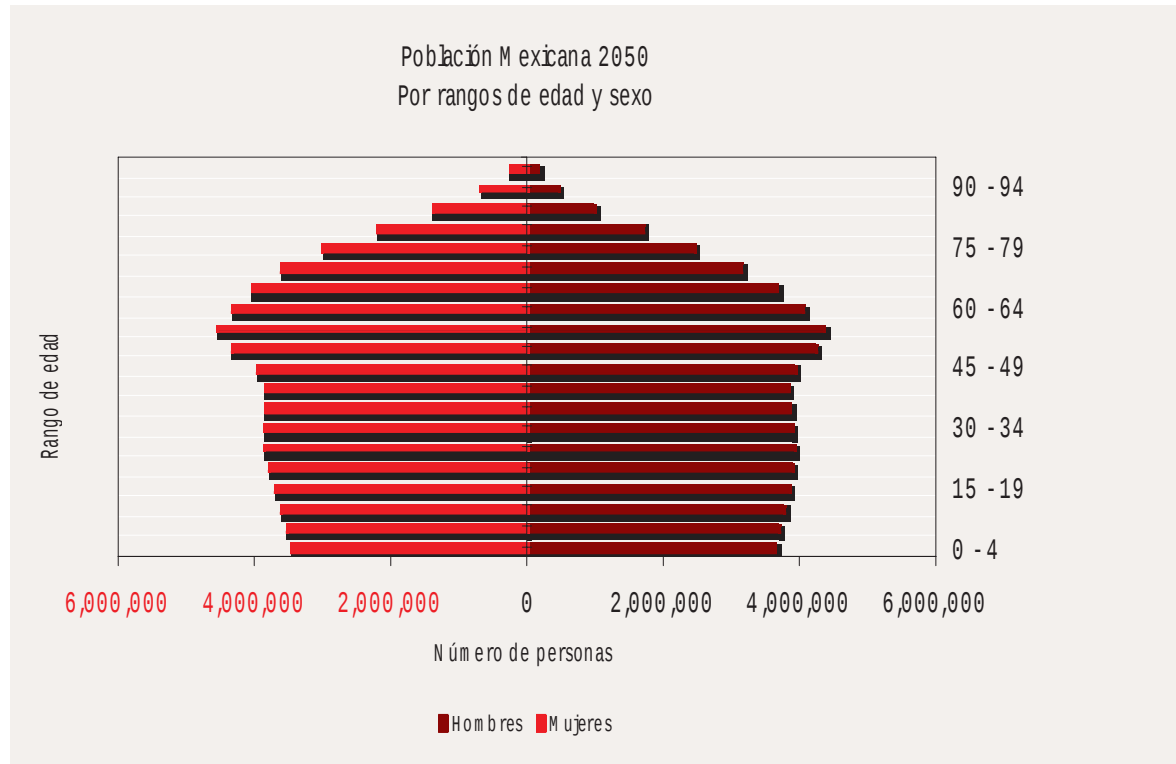
ción joven, para adquirir un perfil rectangular abultado en la cúspide, propio de poblaciones envejecidas.

Entre 2000 y 2050, los adultos mayores pasarán de 7% a 28%. A mediados de siglo, habrá poco más de 36 millones de adultos

mayores, de los cuales la mitad tendrán más de 70 años.

Para una fácil visualización de estos conceptos, se presentan en seguida tres gráficas de la Población Mexicana, por edad y sexo, para los años 2005, 2030 y 2050:



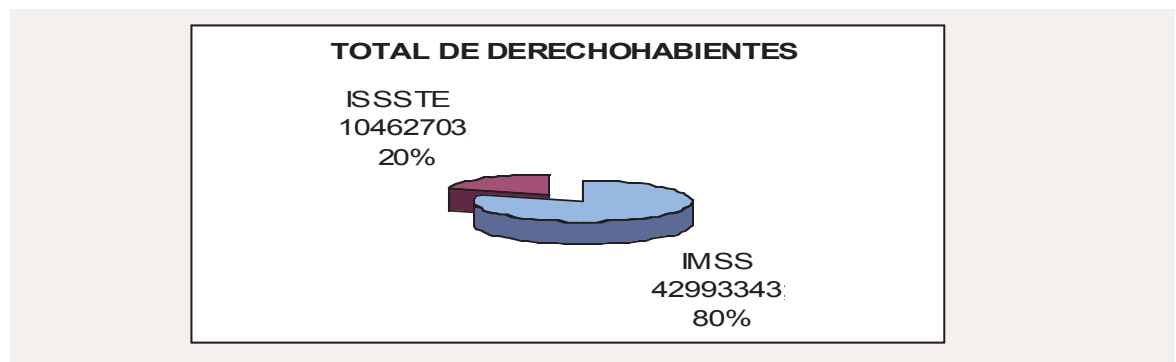


2. SEGURIDAD SOCIAL EN MÉXICO

Las instituciones de seguridad social que brindan mayor cobertura en nuestro País son:

- El Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) que cubre a los trabajadores del sector privado, y
- El Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado (ISSSTE) que da cobertura a los trabajadores del sector público.

Al 31 de diciembre de 2004, estas instituciones tenían amparadas a 53,456,046 personas - entre asegurados y beneficiarios -, de los cuales, 42,993,343 se encontraban amparados por el IMSS mientras que 10,462,703 personas estaban cubiertas por el ISSSTE.



Sin embargo, faltan por considerar los participantes de los otros sistemas de seguridad social como se puede apreciar en la siguiente diapositiva, con datos anteriores al 31 de diciembre del 2004:



En 1997, el IMSS llevó a cabo una Reforma a su sistema de pensiones cambiando de un esquema de beneficio definido a un sistema de cuentas individuales.

El nuevo sistema de pensiones del IMSS ha venido a dar mayor transparencia al manejo de los recursos de los trabajadores, quienes se

encuentran afiliados a las Administradoras de Fondos para el Retiro (AFORES).

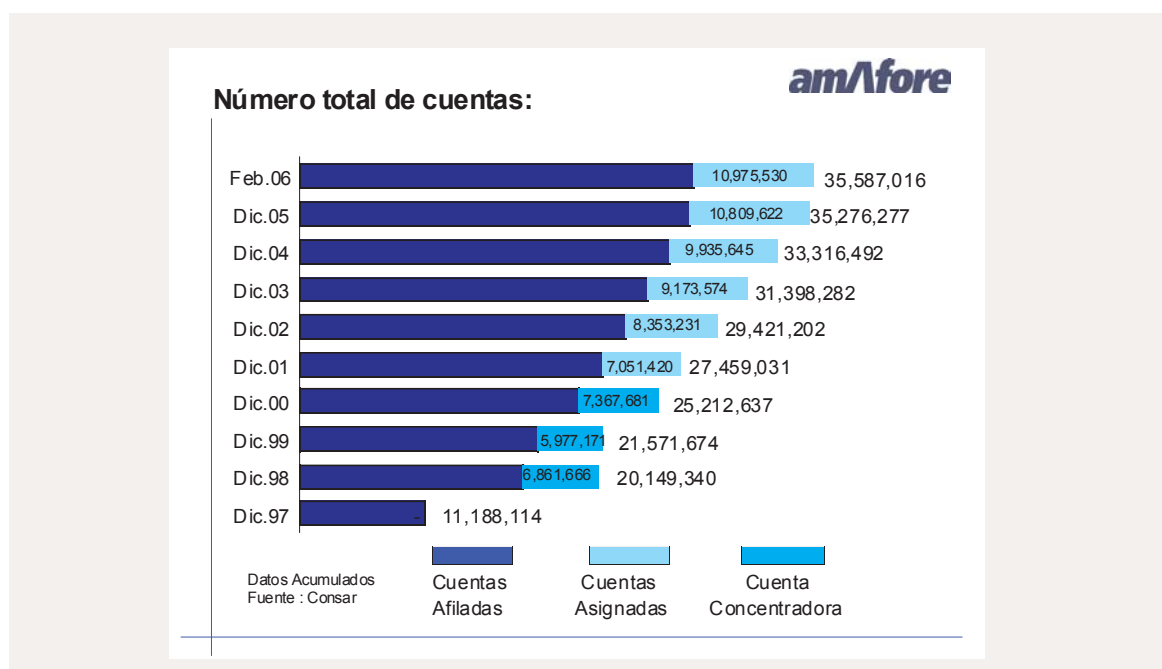
Finalmente, para terminar este sucinto resumen sobre la seguridad social, la Reforma del 1997 ha venido a frenar el crecimiento del pasivo del viejo sistema del IMSS, que se venía arrastrando.

3. ADMINISTRADORAS DE FONDOS PARA EL RETIRO. (AFORES).

A partir de 1997, el mercado de las AFORES ha venido presentando mejoras tanto en la reducción de sus costos de administración como en la parte regulatoria.

La Comisión Nacional de Sistemas de Ahorro para el Retiro es la encargada de regular el mercado de AFORES.

De acuerdo a cifras publicadas por la CONSAR, a enero del 2006 había en el mercado 16 administradoras con recursos por 606 mil millones aportados por los cerca de 35.5 millones de cuentas, como se puede apreciar a continuación:



NOTA: Sobre los 35.5 millones de cuentas, mostradas en el gráfico anterior, caben dos comentarios:

1. Esas 35.5 millones de cuentas son las registradas por trabajadores que han cotizado a lo largo del sistema desde julio de 1997 a inicios de Febrero del 2006.
2. Al cierre de 2005 existían alrededor de 12 millones de cuentas activas, lo que implicaría que, a primera vista, la cifra de 35.5 millones requiere ser depurada.

Las AFORES cobran comisiones por saldo y por flujo que, al cierre de 2005, se redujeron en 30% en promedio con respecto a las comisiones que cobraban al inicio del sistema.

Las mejoras en las comisiones representan un avance significativo para los trabajadores que podrán optar por una pensión mayor, en promedio 10%, a la que se hubiera optado de continuar con el esquema de comisiones anterior.

Sin embargo, es importante evidenciar las carencias, que requieren de una inmediata solución:

- Que las comisiones que las Afore cobran por la administración de los fondos son elevadas y por lo tanto deben reducirse.
- Que el modelo de las Afores para la proyección de saldos no contempla la variable importantísima que representa la posible pérdida de trabajo (desempleo) que ocurrirá durante la vida activa del trabajador.
- Se debe garantizar el blindaje de los recursos de los trabajadores a decisiones partidistas y que, sin importar el partido en el poder, se garanticen los recursos individuales

El modelo actual de las Afores no está considerando, pues, el impacto negativo de la densidad de cotización, ni el efecto de una posible carrera salarial con lo que las proyecciones de saldos que muestran las Afores a sus afiliados son inexactas y asumen cantidades que están fuera de lo real y posible.

El hecho de que el trabajador deje de aportar para su retiro, cuando se encuentra desempleado, repercute de manera desfavorable en el flujo y el monto futuro disponible para su jubilación, ya que el saldo de sus aportaciones alcanzaría un monto menor a lo señalado por el modelo y, por consiguiente, su pensión disminuiría.

Ahora, pasando a las ventajas que tiene el sistema de capitalización individual para los trabajadores, éstas se describen a continuación:

- Aportaciones voluntarias
- Deducibilidad sobre aportaciones voluntarias
- Rendimientos de largo plazo superiores al resto de los productos financieros.
- La acumulación de recursos permite alcanzar en función de los rendimientos una mejor pensión
- Garantía en la administración de los recursos de los trabajadores

La Reforma de 1997 al IMSS, tuvo como uno de los objetivos fundamentales el hacer sostenible al sistema y poder enfrentar los costos futuros del mismo a través de la capitalización individual.

Dicho sistema tiene una transición de largo plazo, en donde los asegurados que cotizaron en el esquema anterior, tendrán la opción de elegir aquel que les otorgue un mayor beneficio.

Con la Reforma al esquema de pensiones del IMSS, el Gobierno Federal se hace cargo del pago de pensiones de aquellos trabajadores que cotizaron previo a la entrada en vigor de la nueva Ley, así como de los pensionados en curso de pago vigentes al 30 de junio de 1997.

El esquema de contribuciones tripartitas (trabajadores, patrones y Gobierno Federal) a través de las AFORES se administra el dinero de

los trabajadores y quienes, una vez cumplidos los requisitos para obtener una pensión, utilizarán el saldo acumulado en sus cuentas individuales para adquirir una pensión con una aseguradora de rentas vitalicias.

Las diferencias de requisitos para obtener una pensión por cesantía en edad avanzada y vejez de acuerdo con la Ley del Seguro Social, se muestran en el cuadro siguiente:

Concepto	Requisitos antes de la Reforma		Requisitos después de la Reforma	
	Edad	Antigüedad	Edad	Antigüedad
Cesantía en edad avanzada	60	10	60	24
Vejez	65	10	65	24
Salario Pensionable	Promedio últimos 5 años		No aplica	
Pensión Mínima	90 % de 1 Salario Mínimo General del Distrito Federal		1 Salario Mínimo General del Distrito Federal al 30 de junio de 1997 actualizado por inflación	
Importe Máximo de la pensión*	100 % del salario pensionable con tope de 10 Salario Mínimo General del Distrito Federal		No aplica	
Tope de cotización	10 Veces el Salario Mínimo General del Distrito Federal		25 Veces el Salario Mínimo General del Distrito Federal	
Aportaciones voluntarias	No aplica		Aportaciones sin límite	

* Artículo 169 Ley del Seguro Social de 1973: El importe máximo de las prestaciones acumuladas será mayor al 100 % por los derechos derivados de semanas de cotización reconocidas.

En este punto es importante traer a colación el hecho de que la reforma al sistema de pensiones de 1997 incluyó únicamente a los trabajadores afiliados al IMSS, dejando fuera a los trabajadores que cotizan en el ISSSTE.

Por eso es que en los medios de información no ha faltado quien la tilde de haber sido una Reforma "trunca", incompleta y como una "salida de pie de banco".

Hasta aquí, el sistema de pensiones vigente en el ISSSTE, para el Magisterio Mexicano, continúa sin ninguna ajuste y basado en un esquema de beneficio definido, que permite a los trabajadores afiliados recibir una pensión equivalente al 100% del último salario, siempre y cuando, el trabajador cuente con 28 ó 30 años de servicios.

4. SITUACIÓN DEL ISSSTE

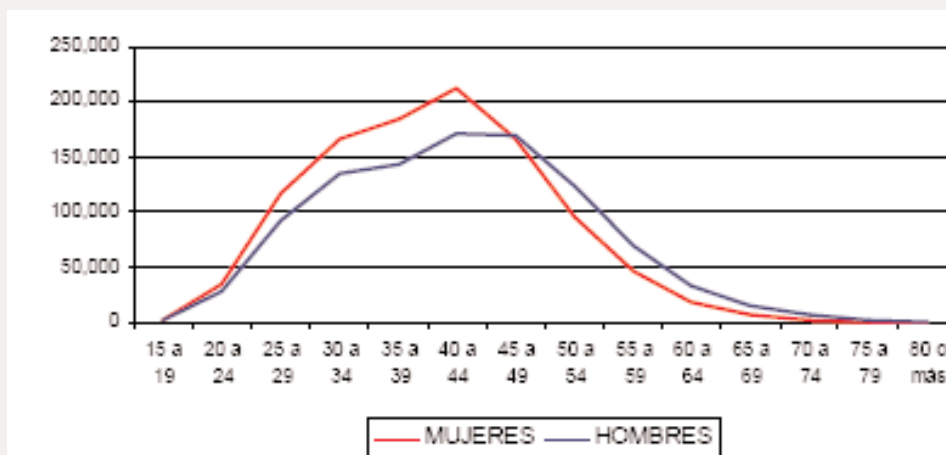
► Población con derecho al Sistema de Pensiones

De un estudio realizado, con datos al cierre de diciembre de 2004, se encontraron 2'039,719 trabajadores (hombres y mujeres) cotizando al sistema de pensiones del ISSSTE.

La distribución de estos trabajadores, entre hombres y mujeres, es la siguiente:

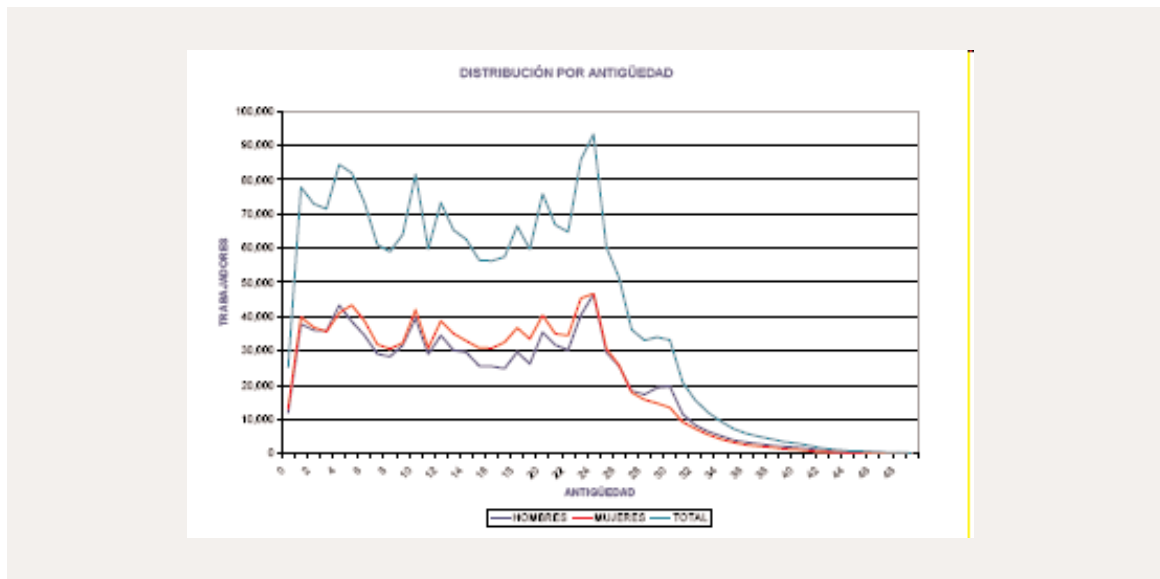
Distribución por Sexo de la Población			
	MUJERES	HOMBRES	TOTALES
TRABAJADORES	1,050,085	989,634	2,039,719

La distribución de la Población, por quinquenios de edad, resultó ser la siguiente:



De la tabla anterior se puede ver que el grueso de la población, tanto en hombres como mujeres, se encuentra entre los años 35 a 49, sobre todo acumulándose en los años de 40 a 44. Esto se confirma al calcular la edad promedio, la cual resulta ser de 40 años para mujeres y 42 para hombres.

La distribución de la población con respecto a la antigüedad, se muestra en la siguiente gráfica.



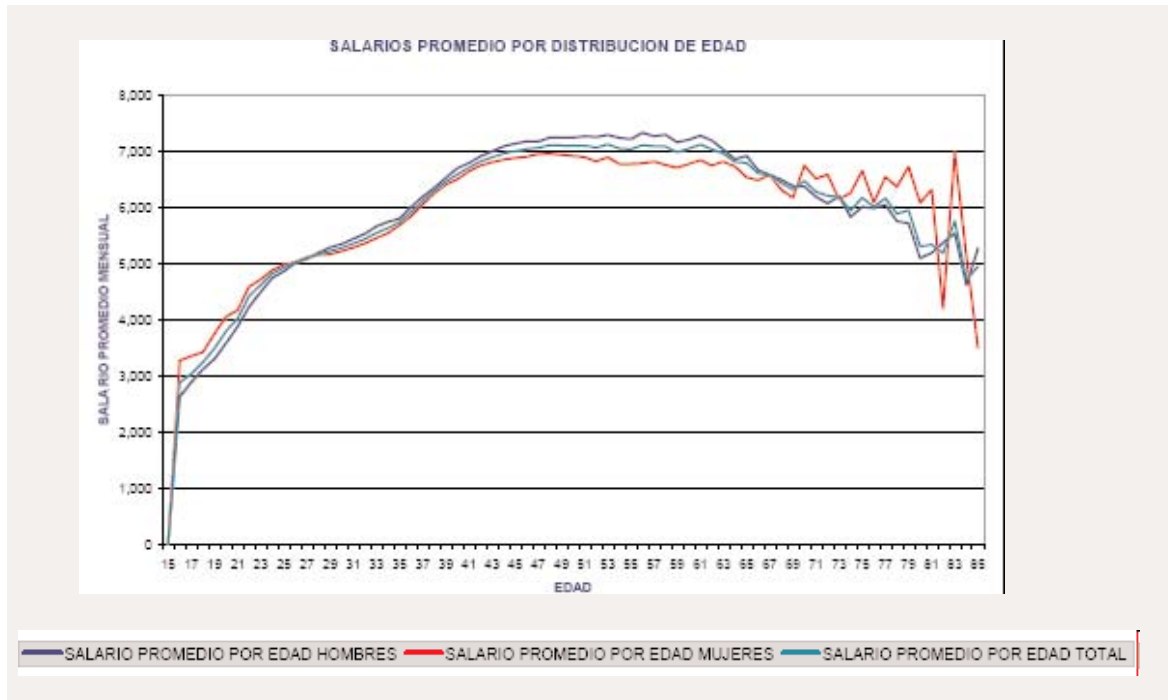
Cabe aclarar que se ha observado que, en los años de 2003, 2000, 1994, 1992 y 1984, se ha presentado un alza en el número de personas que se dieron de alta, las cuales tienen 1, 4, 10, 12 y 20 años de antigüedad, respectivamente, en la gráfica a diciembre del 2004. Pero, en 1980, se presentó el mayor número de per-

sonas dadas de alta, las cuales tienen 24 años de antigüedad.

De una forma más clara, en la siguiente tabla, se puede ver que para el año de 1980 los ingresos fueron claramente más altos con respecto a los siguientes años.

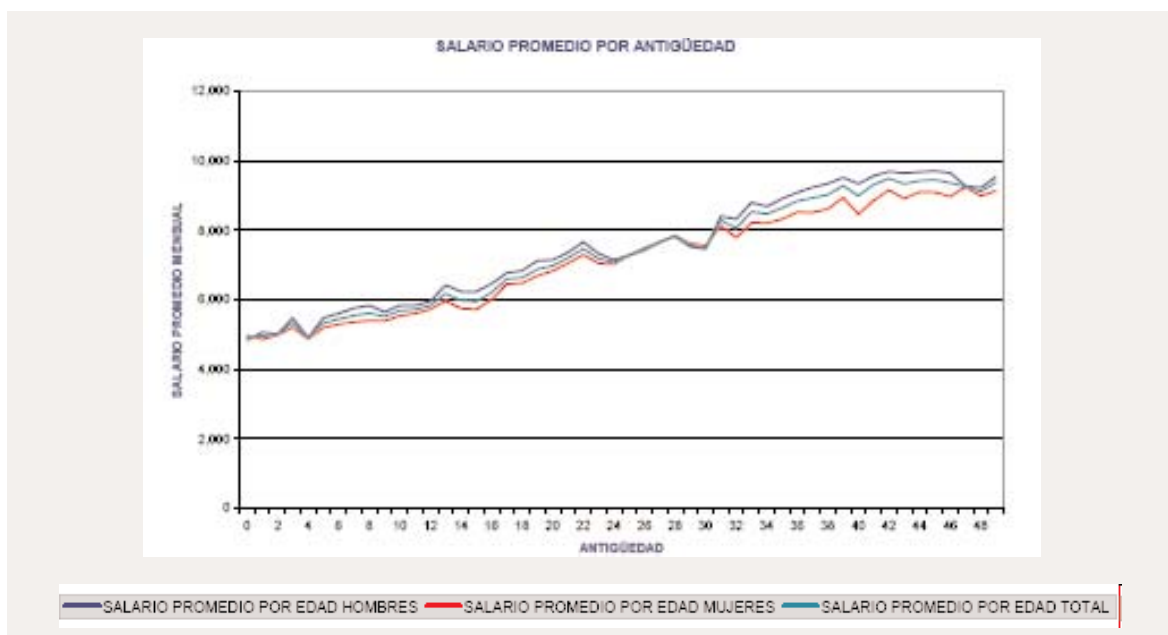
AÑO INGRESO	MUJERES	HOMBRES	TOTALES
2003	39,861	37,883	77,744
2000	41,039	43,330	84,369
1994	41,986	39,563	81,549
1992	38,753	34,519	73,272
1984	40,407	35,433	75,840
1980	46,696	46,552	93,248

La distribución del sueldo promedio, con respecto a la edad de las personas, presenta el siguiente comportamiento:



Como se puede observar, la carrera salarial de 16 a 67 años, presenta un comportamiento creciente y constante, concentrándose en las edades de 41 a 64 los mayores sueldos. A partir de la edad 67 se presenta un comportamiento decreciente para el caso de los hombres y un comportamiento muy irregular para el caso de las mujeres.

Analizando el comportamiento del sueldo promedio con respecto a la antigüedad, se tiene un comportamiento distinto, donde se tiene un crecimiento, en general, constante a través de los años.



En adición, se presenta la siguiente comparación de los conceptos más importantes de los dos últimos años del Instituto:

Cuadro Resumen				
CONCEPTO	2003	2004	DIFERENCIA	%
POBLACION				
Mujeres	1,041,136	1,050,085	8,949	0.86%
Hombres	990,348	989,634	-714	-0.07%
Total	2,031,484	2,039,719	8,235	0.41%
POBLACION				
Mujeres	51.25%	51.48%	0.23%	0.45%
Hombres	48.75%	48.52%	-0.23%	-0.48%
SUELDOS ANUALES*				
Mujeres	72,543.00	77,887.31	5,344	7.37%
Hombres	72,063.40	76,976.46	4,913	6.82%
Total	144,606.40	154,863.77	10,257	7.09%
EDAD				
Promedio	40.89	41.20	0.31	0.76%
ANTIGÜEDAD				
Promedio	14.90	15.11	0.21	1.40%
EDAD INGRESO				
Promedio	25.99	26.09	0.10	0.39%
SUELDO				
Promedio	5,931.87	6,327.01	395.14	6.66%

*En millones de pesos

De la tabla anterior, cabe destacar el crecimiento de la población después de haberse presentado una disminución no significativa del año 2002 al 2003; y, el que se presenta una distribución porcentual, por sexo, constante.

Consideración la tasa de inflación de 2004, la cual fue de 5.19%.

► Población con derecho a ejercer su derecho a pensión.

Asimismo, se destaca el crecimiento en el salario promedio, el cual fue del 6.66%, equivalente a una tasa de incremento real del 1.27%. Esta tasa se obtuvo, tomando en con-

Al 31 de diciembre de 2004, se tienen 256,983 trabajadores en posibilidad de ejercer su derecho a pensión, los cuales se encuentran distribuidos de la siguiente manera:

Distribución Trabajadores a Retirarse			
CAUSA	MUJERES	HOMBRES	TOTALES
Jubilación	86,264	72,795	159,059
Edad y Tiempo de Servicio	31,938	59,152	91,090
Cesantía	1,949	4,885	6,834
TOTAL	120,151	136,832	256,983

El análisis de esta población da los siguientes resultados:

Análisis de los Trabajadores a Retirarse				
	JUBILACION	EDAD Y TIEMPO	CESANTIA	TOTAL
POBLACION				
Mujeres	86,264	31,938	1,949	120,151
Hombres	72,795	59,152	4,885	136,832
Total	159,059	91,090	6,834	256,983
EDAD PROMEDIO				
Mujeres	53.48	59.13	63.99	55.15
Hombres	56.64	60.04	65.20	58.41
Total	54.93	59.72	64.85	56.89
SUELDO PROMEDIO				
Mujeres	7,969.85	6,014.61	5,796.68	6,593.72
Hombres	8,451.39	6,535.14	5,835.32	6,940.62
Total	8,190.24	6,352.63	5,824.30	6,789.05
NOMINA ANUAL DE COTIZACION*				
Mujeres	8,250.14	2,305.13	135.57	10,690.85
Hombres	7,382.63	4,638.80	342.07	12,363.49
Total	15,632.77	6,943.93	477.64	23,054.34
MONTO ESTIMADO PENSION*				
Mujeres	8,250.14	1,493.38	62.75	9,806.28
Hombres	7,382.63	3,402.16	157.26	10,942.06
Total	15,632.77	4,895.55	220.02	20,748.33
TASA DE REEMPLAZO				
Mujeres	100.00%	64.79%	46.29%	91.73%
Hombres	100.00%	73.34%	45.97%	88.50%
Total	100.00%	70.50%	46.06%	90.00%

*En millones de pesos

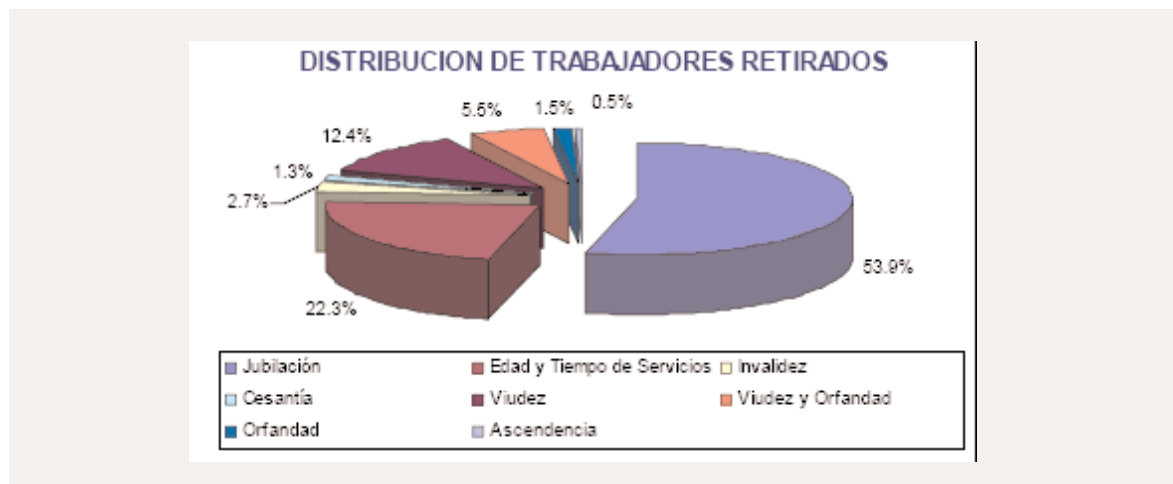
► Población de Trabajadores Retirados.

Al 31 de diciembre de 2004 se tiene que en total son 493,641 pensionados por otras causas (ajenos a los seguros de Riesgos de Trabajo), distribuidos en los diferentes tipos de pensiones de acuerdo a lo siguiente:

Distribución de los Trabajadores Retirados			
TIPO DE PENSION	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Jubilación	140,979	124,935	265,914
Edad y Tiempo de Servicios	28,661	81,270	109,931
Invalidez	6,431	6,939	13,370
Cesantía	1,313	5,128	6,441
Viudez	57,151	4,003	61,154
Viudez y Orfandad	26,091	1,116	27,207
Orfandad	4,224	3,046	7,270
Ascendencia	1,856	498	2,354
TOTAL	266,706	226,935	493,641

Como se puede ver, existe una diferencia clara en mujeres que reciben pensión por Viudez y Viudez y Orfandad que hombres que la reciben, esto es debido a que las personas de edades altas son de sexo masculino, por lo que son los primeros en pensionarse y, en su caso, de fallecer, ocasionando que los beneficiarios de las prestaciones, en este caso, sus esposas e hijos, las reciban.

Lo anterior se ve reforzado en el número de pensionados por Edad y Tiempo de Servicio, los cuales en su gran mayoría son hombres (73.93%); asimismo, se puede observar que el grueso de los trabajadores retirados corresponden a Jubilación con un 53.87% del total, tal y como se puede apreciar en el siguiente gráfico:



Si consideramos el número completo de trabajadores retirados y se compara con los activos que cotizan al sistema de pensiones, se obtiene una relación 4.13 a 1, es decir, que de cada 4.13 activos se tiene 1 trabajador retirado por otras causas.

► Obligaciones Totales del Seguro de Pensiones.

En el siguiente cuadro se muestran las obligaciones totales, a valor presente, correspondientes a cada tipo de pensión, gastos de defunción y la indemnización global.

Concepto	Total sin Riesgo de Trabajo			Total por Riesgo de Trabajo			Total General		
	VPOT*	% vs Sueldos Futuros Totales	% vs PIB	VPOT*	% vs Sueldos Futuros Totales	% vs PIB	VPOT*	% vs Sueldos Futuros Totales	% vs PIB
JUBILACION	4,935,384.8	60.49%	69.99%				4,935,384.8	60.49%	69.99%
INVALIDEZ	224,779.9	2.76%	3.19%	7,034.3	0.09%	0.10%	231,814.2	2.84%	3.29%
MUERTE**	179,643.0	2.20%	2.55%	6,411.8	0.08%	0.09%	186,054.8	2.28%	2.64%
INDEMNIZACION GLOBAL***	83,712.3	1.03%	1.19%	347.2	0.00%	0.00%	84,059.6	1.03%	1.19%
Total	5,423,520.1	66.48%	76.91%	13,793.3	0.17%	0.20%	5,437,313.4	66.64%	77.10%

* En millones de pesos

** Considera Ascendencia, Orfandad y Viudez

*** Considera Gastos de Defunción

Al 31 de diciembre del 2004, el total de las obligaciones de la generación actual y futura corresponde a 4'649,787.7 millones de pesos; las obligaciones totales por pensiones en curso de pago son de 787,525.7 millones de pesos; por lo que las obligaciones totales del Instituto, ante el personal activo y pensionado actual y futuro de los próximos 100 años, asciende a 5'437,313.4 millones de pesos, equivalente al

66.64% de los sueldos totales futuros ó, al 77.10% del PIB.

El efecto, tanto de las Obligaciones de los Activos como de los Pensionados, se ve reflejado en el déficit que presentaría el Instituto, bajo el considerando de sensibilidad para cada uno de los escenarios posibles siguientes:

ESCENARIOS:	REALISTA	OPTIMISTA	PESIMISTA
	Déficit.	Déficit.	Déficit.
MONTO TOTAL*:	4,915,025.00	3,812,062.75	5,622,706.22

*montos en millones de pesos

Como decíamos en párrafos anteriores, en el caso específico del ISSSTE, no se ha llevado a cabo una reforma al esquema de pensiones y además, resaltamos en estos momentos, que mantiene un nivel de contribuciones muy por debajo del requerido para hacer frente al gasto anual derivado del pago de pensiones.

Estas cuotas y aportaciones de los afiliados al ISSSTE han sido insuficientes para cubrir los servicios otorgados y, en particular, las pensiones, las cuales, a simple vista, en promedio son casi el triple de las del IMSS, según información al 31 de diciembre del "2005":

Concepto	IMSS	ISSSTE
Trabajadores Activos	12,925,197	2,058,483
Pensionados	2,501,345	548,871
Activos/Pensionado	5.17	3.75
Pensión Anual Promedio	USD 2,003.32	USD 5,808.28

Si nos quedáramos en la simple falacia comparativa de la debilidad de los promedios ya se aprecia una connotada discriminación a favor de los trabajadores del Magisterio, quienes siempre han sido considerados, en nuestro país, como un sector de primera importancia. Para muchos de los docentes este dato de la pensión promedio anual, - de casi el triple de las del IMSS -, es desconocido, ya no digamos

para la población en general.

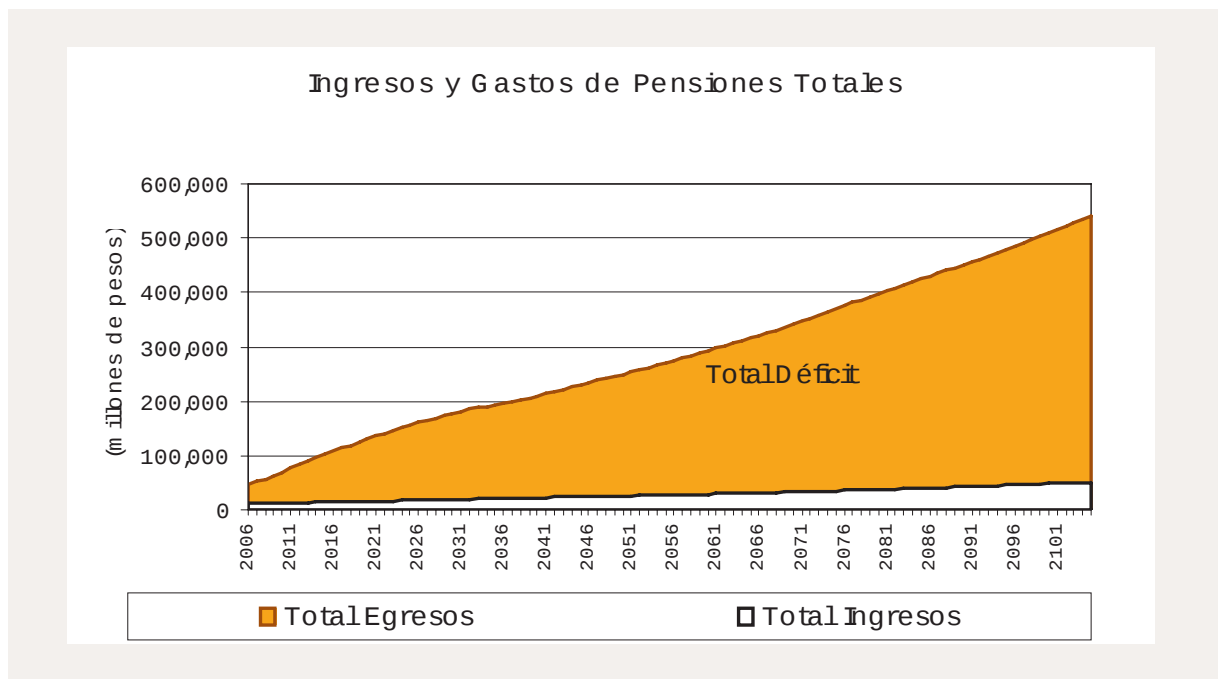
Además, regresando al tema deficitario que presenta el ISSSTE, hay también otros factores que inciden en el crecimiento del gasto anual de pensiones, como pudiesen ser:

- Crecimiento de la esperanza de vida
- Disminución del número de nuevas plazas

- Reducción del nivel de ingresos dados los conceptos que integran el salario pensionable de los trabajadores

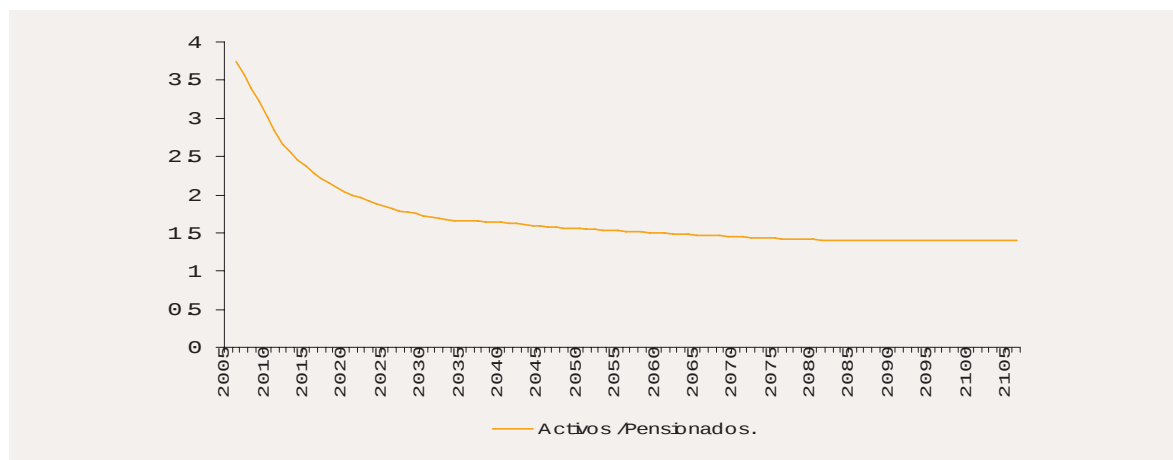
El crecimiento promedio anual en los últimos cinco años del gasto en pensiones es de 19% mientras que el incremento promedio anual de

los ingresos en el mismo período se encuentra en 8%. Dicha situación implica que el flujo anual que el Instituto requiere erogar, haya venido presentando un déficit importante. Las gráficas siguientes, muestran el comportamiento esperado de las obligaciones del ISSSTE a 100 años.



Asimismo, la acumulación de pensionados con respecto al número esperado de activos tendrá como resultado que el número de activos por pensionado disminuya de 3.75 actual a 2 en el

año 2020 y en el año 2050 se tendrán 1.55, estabilizando esta relación del 2075 en adelante, y será de 1.42 activos promedio por cada pensionado.



Para resaltar la trascendencia de la gráfica anterior, en este punto viene a colación la muy atinada declaración hecha por uno de los principales funcionarios del ISSSTE:

"... El régimen de pensiones que tenemos es de reparto. Es decir, es una bolsa general en donde los trabajadores que estamos activos cotizamos para financiar las pensiones de quienes ya se retiraron. Y este sistema funciona muy bien cuando hay una dinámica de poblaciones donde entran muchos jóvenes, cotizan muchos años y hay menos viejos que se jubilan". . . "Pero en el caso del ISSSTE, hace muchos años, hace dos décadas, que la plantilla de trabajadores públicos está relativamente en un mismo nivel, no ha crecido, no ha habido nuevas entradas, no hay muchos jóvenes en el sistema y en cambio nos estamos envejeciendo el conjunto de los servidores públicos".

"Tenemos una edad de 41 años en promedio y ya somos 510 mil los pensionados en el ISSSTE, de tal suerte que cada vez hay más pensionados y menos trabajadores que financien esas pensiones. A eso se debe que el régimen de pensiones actual esté realmente en una crisis".

Esta problemática ya se está encarando y la primera acción es buscar la transparencia de la misma, como decía el LIC. BENJAMÍN GONZÁLEZ ROARO, en una de los cientos de entrevistas que ya ha tenido al respecto:

"... 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".

5. LOS TRABAJADORES DEL MAGISTERIO MEXICANO.

El Sistema Educativo Nacional comprende a las instituciones, - del gobierno y de la sociedad -, encargadas de proporcionar servicios educativos y de preservar, transmitir y acrecentar la cultura de los mexicanos.

Lo forman, según la Ley General de Educación, educandos y educadores; autoridades educativas; planes, materiales y métodos educativos,

así como las normas de la educación.

Lo integran también las instituciones educativas del gobierno y organismos descentralizados, instituciones particulares autorizadas y universidades públicas autónomas.

La misma Ley distingue los siguientes tipos de servicios educativos: educación inicial (0-4

años), educación básica (5-14 años; niveles: preescolar, primaria y secundaria); educación especial; educación media superior y educación superior; educación básica para adultos; y formación para el trabajo.

Los tipos y niveles enunciados ofrecen servicios educativos en modalidades escolarizada, no

escolarizada y mixta. Al inicio del ciclo escolar 2001-2002 se estimó, en la modalidad escolarizada, a más de 30 millones de alumnos en unos 222 mil planteles, y participarán en su educación casi un millón 500 mil maestros. El Cuadro 1 desglosa estas cifras por tipo y nivel educativos.

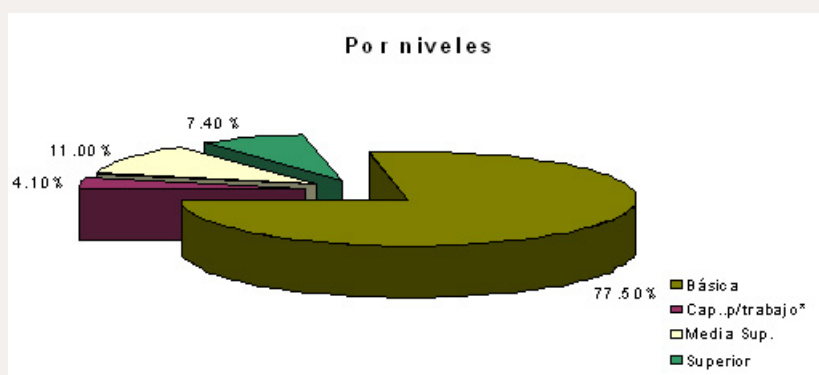
Cuadro 1. Sistema Educativo Mexicano.
Matrícula, maestros y escuelas.
República Mexicana. Ciclo escolar 2001 - 2002 /e

Tipo/nivel	Matrícula	Maestros	Escuelas
Total	30,206,150	1,498,479	221,754
Educación básica	23,764,972	1,024,284	201,763
Preescolar	3,465,916	158,997	73,399
Primaria	14,833,889	549,875	99,558
Secundaria	5,465,167	315,412	28,806
Educación media superior	3,095,361	218,115	10,094
Profesional técnico	387,700	32,384	1,640
Bachillerato	2,707,661	185,731	8,454
Educación superior	2,156,470	219,637	4,213
Normal licenciatura	191,903	16,849	663
Licenciatura universitaria y tecnológica	1,827,927	185,729	2,406
Posgrado	136,640	17,059	1,144
Capacitación para el trabajo	1,189,347	36,443	5,684

e/ estimado. DGPPP.

El 77.5% de la población escolar se ubica en la educación básica, que comprende a la educación preescolar, primaria y secundaria. La educación media superior representa el 11.0% de la matrícula y constituye el tipo educativo que experimentará el mayor crecimiento en los

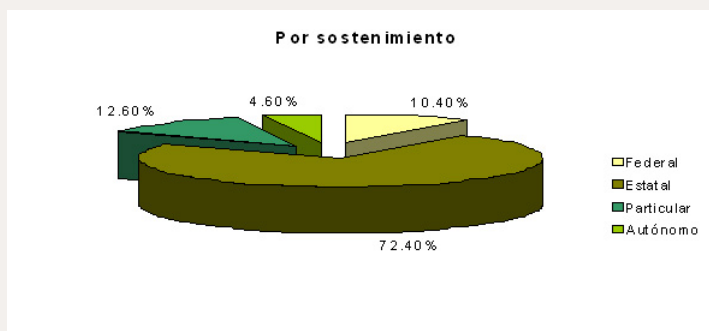
próximos años, como resultado de la gran expansión de la educación básica en los últimos años. La educación superior, con 2.3 millones de alumnos, abarca el 7.4% de la matrícula total y de los servicios de capacitación para el trabajo cubren el restante 4.1%.



Los datos provenientes de las diversas fuentes no siempre coinciden. A veces por razones inevitables (como la diferencia de los momentos de obtención); otras por el uso de diferentes criterios técnicos; y otras más por fallas de cada mecanismo. Esta advertencia exige que se tenga precaución para interpretar la información estadística, comparando y completando las cifras con otras fuentes.

Sus dimensiones, la variedad de servicios educativos que ofrece y la diversidad de condiciones en que se ha desenvuelto, entre otros aspectos, hacen de la educación en México un sistema que se caracteriza por su complejidad.

En cuanto al sostenimiento de los servicios educativos, el 72.4% de los alumnos asiste a las escuelas administrativas por los gobiernos estatales. Este alto porcentaje es el resultado de la federalización de la educación básica y normal indicando a partir de 1992. El 10.4% son servicios administrados por la federación, con una tendencia a disminuir, como resultado de su transferencia paulatina a los estados. Las instituciones autónomas, básicamente universidades, administran el 4.6% de las escuelas, principalmente en la educación media superior y superior. La educación particular atiende el 12.6% de los alumnos, concentrados principalmente en los niveles superiores, ya que en la educación básica solo el 8.4% asiste planteles particulares.



Los docentes que conforman el Magisterio Mexicano forman parte de los empleados de gobierno. Por ser considerados dentro del sector Gubernamental, no forman parte del Instituto Mexicano del Seguro Social. (IMSS), y sus beneficios son otorgados por el ISSSTE.

Cabe aclarar que con base en datos del ISSSTE, al 31 de diciembre del 2004, el 47% de sus afiliados pertenecen a Instituciones relacionadas al sistema educativo, por lo que se concluye que, del total de las obligaciones del ISSSTE, **un porcentaje cercano al 50% tiene que ver con la infraestructura educativa del país, con lo**

que queda de manifiesto la gran importancia que se la ha dado a este sector.



Adicional a lo anterior, se prevé que los reemplazos de plazas o las contrataciones futuras del Gobierno Federal tiendan a disminuir las plazas administrativas y operativas, y se dé un mayor impulso a sectores como el magisterio.

Otro punto a mencionar es que, en México, se ha desarrollado la Carrera Magisterial, con el propósito de coadyuvar a elevar la calidad de la Educación por medio del reconocimiento e impulso a la profesionalización del magisterio; estimular a los profesores de Educación Básica que obtienen mejores logros en su desempeño; y, mejorar las condiciones de vida laborales y sociales de los docentes.

Es decir se toman criterios para calificar a los profesores, tales como:

- ▶ Su antigüedad laboral
- ▶ Grado académico
- ▶ Acreditación de cursos de capacitación
- ▶ Aprovechamiento escolar
- ▶ Desempeño escolar
- ▶ Apoyo educativo

De acuerdo a los cumplimientos de los requisitos que cubran los maestros, existen cinco ("A", "B", "C", "D" y "E") escalafones, los cuales son consecutivos y seriales, es decir, que sólo se puede acceder al nivel inmediato superior por periodo de promoción, siempre y cuando se

cumplan con todos los requisitos establecidos, para que de esta forma se tenga acceso a mejores niveles de ingreso.

Este tipo de programas no han sido integrados a los salarios de los trabajadores del magisterio, por lo que la pensión a la que podrían acceder actualmente, no incluiría este tipo de prestaciones.

Una de las ventajas que representaría el hecho de aportar con base al salario íntegro del trabajador, previa modificación de una Reforma, sería que sus aportaciones a un esquema de contribución definida serían mayores. Por lo tanto, en caso de permanecer más tiempo en sus empleos, el educador podría acceder a una cuantía de pensión mayor.

Por último, de acuerdo con las proyecciones financieras, el monto requerido para hacer frente a las obligaciones por los seguros de pensiones y servicios médicos son de tal magnitud que no son financiera y políticamente viables, por lo que hacen indispensable e impostergable que - para la sana gestión financiera del Instituto -, se reformen los regímenes y se busquen nuevos esquemas de beneficios y aportaciones que den viabilidad financiera a la Institución en el largo plazo.

6. POSIBLES SOLUCIONES AL DÉFICIT DEL ISSSTE.

Sobre este punto ya se ha venido tomando una mayor conciencia, tanto que funcionarios de gobierno, directores de AFOREs y medios impresos, televisivos y radiofónicos, casi a diario, manifiestan su seria preocupación por que se dé solución a esta deuda que ha permanecido oculta por tantos años.

Pero, desgraciadamente, nadie se manifiesta en el sentido del cómo hacerlo.

La razón es que no hay recetas ni reformas paradigmáticas. No hay un solo tipo de reforma al que se estén orientando todos los países, sino que más bien cada nación, de acuerdo a

sus condiciones históricas, económicas, sociales y políticas, deberá encontrar las alternativas para actualizar sus sistemas de seguridad social.

Entre ellas, nos atrevemos a mencionar las siguientes:

- ▶ Aumentar la edad pensionable.
- ▶ Reducir el incentivo o la posibilidad de optar por la jubilación a temprana edad e incentivar a la gente a mantenerse más tiempo en el trabajo.
- ▶ Incrementar el número de años requeridos para tener derecho a una pensión completa.
- ▶ Reducir la cantidad de pensión pagable en relación a un nivel dado de contribuciones o el ingreso ganado en el trabajo.
- ▶ Reducir la tasa efectiva de indexación de las pensiones, en particular aumentando la cantidad pagable en línea con la inflación de los precios en lugar de la de los salarios, manteniendo así el valor real de las pensiones, pero disminuyendo su valor relativo en comparación con los ingresos.
- ▶ Incentivar un cambio de las pensiones públicas a esquemas de pensiones ocupacionales y privadas para aliviar el presupuesto del gobierno -o el financiamiento de las pensiones públicas- de algunas de las cargas de proveer apoyos al ingreso.
- ▶ Combinar los esquemas existentes. El tipo de beneficio de los planes de pensiones se dividen en dos grandes tipos: los de beneficio definido (BD) y los de contribución definida (CD). Ambos pueden combinarse para obtener esquemas híbridos. Actualmente el ISSSTE otorga un esquema de pensiones de beneficio definido.
- ▶ Otra solución sería combinar la reforma paramétrica con el manejo de cuentas individuales para sectores de ingresos medios y altos, a la luz del sistema de tres pilares, recomendados por el Banco Mundial.
- ▶ Otra solución más para sanear financieramente al Instituto sería la de emigrar a un esquema de Contribución definida, donde se lograría entre otras cosas:
 - ▶ La portabilidad de la pensión entre los sistemas de seguridad social. (Ver número anterior de los boletines técnicos de seguridad social del IMEF. 2006).
 - ▶ Los recursos acumulados serían heredables.
 - ▶ La Equidad en el sistema, al recibir pensiones acordes a los recursos aportados y se fortalecería la idea de un
 - ▶ Único Sistema Nacional de Seguridad Social.

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 del gobierno.
- Las contribuciones totales pasan de 7% actualmente (3.5% del trabajador y 3.5% del gobierno) a 12.7% donde el trabajador 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 contribuciones sustancialmente mayores a las de los trabajadores del IMSS, los trabajadores del ISSSTE obtendrán una 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.

Algo que ya no se puede ocultar es el hecho de que ya se ha ido avanzando en el conocimien-

to de este problema y de sus posibles soluciones, tanto que ya se habla del tema, no solo con mucha soltura y transparencia sino también, enfatizándose la urgencia de solución.

Como muestra de ello, cito algunas de tantas noticias aparecidas en días recientes de este mes de octubre del 2006 en curso, que refuerzan el sentido de preocupación sobre el

Lunes 2 de octubre de 2006.

PRIORIZA CALDERÓN CAMBIOS A LEYES DE ISSSTE E IMSS. REFORMA, P.1.

Modificaciones a la Ley del ISSSTE y del Seguro Social son dos de los temas prioritarios que el nuevo Gobierno debe impulsar a partir del uno de diciembre de 2006. Según el documento Temas Legislativos para la Agenda Nacional, entregado a las fracciones en el Congreso por parte del equipo del Presidente electo, Felipe Calderón, uno de los puntos que más preocupa es garantizar la solvencia del ISSSTE en el pago de sus obligaciones. Las propuestas presentadas por Calderón a los partidos políticos, diputados y senadores, plantea adecuar la Ley del Instituto para dar certidumbre al organismo en el pago de sus obligaciones con los jubilados y pensionados.

SUBEN EN 5 AÑOS 42% LOS PENSIONADOS. REFORMA, P.1.

En el periodo 2000-2005 el número de pensionados en el ISSSTE se incrementó en 42 por ciento, siendo el Distrito Federal el que concentra el mayor número con 352 mil 179, destaca un informe sobre pensiones del organismo. El análisis revela que el costo de las pensiones con cargo a la nómina del instituto se incrementó 135 por ciento en términos nominales. En 2000 el desembolso del ISSSTE era de 17.6 millones de pesos, mientras que en 2005 éste subió a 40.5 millones. El número de pensiones otorgadas en el lapso de tiempo referido éste se elevó 76 por ciento. En 2000 se dieron 25 mil 525, en 2005 se entregaron 45 mil 83 pensiones.

Miércoles 4 de octubre de 2006.

URGEN SOLUCIONES AL PROBLEMA DE PENSIONES. EL ECONOMISTA, P.16, VALORES Y DINERO.

Ante la "bomba de tiempo" que originó una reforma de seguridad social trunca en México, la administración de Felipe Calderón está obligada a encararla y desactivarla en un futuro inmediato. En 1997, cuando inició dicha reforma, quedó mutilada en uno de sus componentes más importantes, al dejar fuera del sistema de seguridad social a todos los empleados del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE), del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y, en general, a todos los trabajadores del Estado. El diagnóstico de que ya no hay recursos suficientes para los próximos jubilados, obliga al próximo gobierno a crear una reforma integral, sentencia Renee Schaaf, vicepresidente of Retirement and Investor Services de Principal Financial Group. Asegura que una de las claves del éxito para solventar transiciones en el tema de seguridad social es que la gente no se sienta abrumada ante las decisiones que tiene que tomar sobre cosas que no maneja con fluidez.

7. CONCLUSIONES:

tema de las pensiones del ISSSTE:

De todo lo mencionado en el desarrollo de este interesante tema, podemos concluir que:

- ▶ El IMSS y el ISSSTE son los dos esquemas básicos de seguridad social en nuestro país.
- ▶ La reforma a la Ley del IMSS de 1997, fue una reforma "trunca" e incompleta, pues dejó fuera a los trabajadores del sector Público y de Gobierno afiliados al ISSSTE.
- ▶ Los trabajadores de la Educación: - el Magisterio Mexicano, casta dorada -, forman una parte muy importante de los agremiados al ISSSTE; y, por lo tanto, aún

cuando representan casi el 50% del mismo, correrán la misma suerte que la de los integrantes del todo, ante el grave déficit financiero de las pensiones del Instituto.

- ▶ Hay diversas soluciones a tomar, desde las reformas de tipo paramétrico que hemos mencionado en este boletín hasta la migración a un nuevo sistema, confluyendo, en este caso, a la creación de un Único Sistema Nacional de Seguridad Social, tan promovido por las autoridades Hacendarias.

Urge, pues, encarar la Reforma por el Gobierno Federal y Gobiernos Estatales y Municipales

BIBLIOGRAFÍA:

para sanear las finanzas de sus pensiones.

1. **Esquemas de seguridad social en México. Impacto de las AFORES y su aplicación al Magisterio.** "II Encuentro Internacional de Instituciones Financieras del Magisterio". Fondo de Cesantía del Magisterio Ecuatoriano. Quito Ecuador. Septiembre del 2006. José Borrego y Bernardo López/Alexander Forbes. México.
2. **Sistemas de Pensiones en México. Perspectivas financieras y posibles soluciones.** IMEF.2006.
3. **Reformas a la Ley del ISSSTE.** Dr. José An-

tonio González Anaya. XVI Convención Nacional de Aseguradores. 12 de Septiembre del 2006.

4. **Presentación al Senado de la República sobre Tasas de reemplazo para los trabajadores afiliados al SAR.** CONSAR. Agosto/ Septiembre? 2006.
5. **Biblioteca de Boletines del Comité Técnico Nacional de Seguridad Social del IMEF.** Series: Año 2004, 2005 y 2006.
6. **Programa Nacional de Educación. 2001-2006.** Secretaría de Educación Pública. Primera edición. Septiembre del 2001.

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