

Análisis Técnico sobre el Régimen de Jubilaciones y Pensiones (RJP) establecido en el Contrato Colectivo de Trabajo (CCT) del IMSS

autor Comité Técnico Nacional de Seguridad Social

Introducción

Este boletín se relaciona con el apartado IV del primer párrafo del artículo 273 de la Ley del Seguro Social, sobre la situación de los pasivos laborales que comprometan su gasto por más de un ejercicio fiscal.

El Régimen de Jubilaciones y Pensiones (RJP) establecido en el Contrato Colectivo de Trabajo (CCT) del IMSS estipula las primas de antigüedad y pensiones a las que tienen derecho los trabajadores del Instituto que alcanzan el retiro laboral.

Este Régimen origina un pasivo que es igual al valor total de los recursos presentes y futuros que el IMSS estará obligado a erogar cuando todos los trabajadores que actualmente trabajan en él, se jubilen o pensionen.

CONSEJO DIRECTIVO NACIONAL 2004

C.P. Ignacio Treviño Camelo

Presidente

Ing. Emilio Illanes Díaz Rivera

Presidente Coordinador Area Técnica

Lic. Agustín Humann AdameSecretario CDN y
Director General IMEFCOMITÉ TÉCNICO NACIONAL
DE SEGURIDAD SOCIAL

PRESIDENTA

ACT. MARCELA FLORES QUIROZ

MIEMBROS

Lic. Alberto Espinosa Desigaud
 C.P. Angelina Arellanos de López
 Act. Arturo Casares González
 Act. Carlos J. Soto Pérez
 Lic. David Garduño Contreras
 Lic. Eduardo Silva Pylypciow
 Ing. Emilio Illanes Díaz Rivera
 Lic. Ernesto O'Farrill Santoscoy
 Act. Enrique Peña Velázquez
 Dr. Fernando Solís Soberón
 Dr. Javier Márquez Diez-Canedo
 Act. José de Caso García
 Ing. José Domit Bardawil
 Act. José Luis Salas Lizaur
 Ing. José Manuel Cano Muñiz
 Act. José Manuel Septián Hinojosa
 Ing. Juan Millán Illescas
 Act. José Muriel Del Sordo
 Dr. Luis Haime Levy
 Dr. Manuel Reguera Rodríguez
 Lic. Mauricio Bailón
 Lic. Moisés Pérez Peñaloza
 Lic. Pablo Chevez Macías Valdez
 Dr. Pedro Dondé Escalante
 Lic. Pedro Vasquez Colmenares
 Guzmán
 C.P. Sergio Arvizu Treviño
 Lic. Timothy Heyman Marcuse

Lic. Gloria Elena Ortíz

Coordinador del Comité

Técnico Nacional
de Seguridad Social**Antecedentes**

Los trabajadores del Instituto se rigen por el apartado "A" del artículo 123 de la Constitución, lo cual implica que poseen la doble calidad de afiliados y empleados del IMSS. Como asegurados, tienen derecho a las prestaciones del Seguro Social, particularmente a las pensiones establecidas en la Ley. Como trabajadores del Instituto acceden al RJP, que es un plan jubilatorio complementario al de la Ley, y que establece cuantías de pensiones superiores a las que les corresponderían a los trabajadores si sólo fueran asegurados del IMSS. Por ejemplo, si el RJP establece una pensión de 12,125 pesos mensuales para un empleado del Instituto que alcanza la jubilación y la Ley dice que ese mismo trabajador tiene derecho a una pensión mensual de 2,583 pesos, entonces el IMSS en su carácter de patrón debe complementar la cuantía de Ley con 9,542 pesos para cumplir con lo

establecido por RJP. Este plan fue pactado entre las autoridades institucionales y el Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social en octubre de 1966, y comprendía todos los trabajadores del Instituto hasta el 21 de diciembre del 2001, en que, con motivo de una reforma a la Ley del Seguro Social los trabajadores de confianza "A" que ingresen después de esta fecha ya no serán sujetos del RJP sino de un Estatuto cuya expedición esta pendiente.

El siguiente cuadro presenta las principales modificaciones que ha tenido el RJP desde su inicio, en el cual se puede apreciar, que debido a las constantes modificaciones del régimen, la gran mayoría de los trabajadores del IMSS, han ingresado a trabajar con derecho a unas prestaciones del RJP, pero en la realidad se han jubilado o se jubilarán con prestaciones superiores, dadas las modificaciones antes mencionadas.

Antecedentes y evolución de las Prestaciones del RJP del IMSS

Contrato Colectivo	Principales modificaciones al Régimen de Jubilaciones y Pensiones (RJP)	Conceptos integrados al salario para determinar la pensión	Aportación de los trabajadores
1955-1957	Cláusula 110: establece que un trabajador separado por vejez recibirá prestaciones de Ley más otro tanto a cubrir por el Instituto, más un finiquito.		
1967-1969	Inicio del RJP: trabajador con 30 años de servicio y 58 años de edad se jubila con el 90% de su sueldo.	Sueldo tabulador, ayuda de renta, antigüedad, aguinaldo, sobresueldo a médicos, horario discontinuo, despen- sa, alto costo de vida.	1% sólo sobre salarios base mayores a 90 pesos diarios.
1969-1971	El trabajador con 30 años de servicio y sin límite de edad se jubila con el 90% de su sueldo.	Sueldo tabulador, ayuda de renta, antigüedad, aguinaldo, sobresueldo a médicos, horario discontinuo, despen- sa, alto costo de vida.	1% sólo sobre salarios base mayores a 90 pesos diarios.
1975-1977	Se reducen los años de servicio a 27 y 28 para mujeres y hombres, respectivamente, para jubilarse con el 90% del sueldo.	Sueldo tabulador, ayuda de renta, antigüedad, aguinaldo, sobresueldo a médicos, horario discontinuo, despen- sa, alto costo de vida.	1% sólo sobre salarios base mayores a 90 pesos diarios.
1982-1987			1.25% de salario base.
1987-1989	Nuevo RJP: jubilación con el 100% del último sueldo, un aguinaldo adicional de 25% del monto de la pensión por encima de la que marca la Ley, pago de un fondo de ahorro, incrementos a la pensión conforme al aumento salarial de trabajadores activos y otro aguinaldo anual de 15 días.	Sueldo tabulador, ayuda de renta, antigüedad, aguinaldo, sobresueldo a médicos, horario discontinuo, despen- sa, alto costo de vida	2.75% del salario base.
1989-1991		Sueldo tabular, ayuda de renta, antigüedad, aguinaldo, sobresueldo a médicos, horario discontinuo, despen- sa, alto costo de vida, infecto- contagiosidad, compensación por docencia, atención inte- gral continua, zona aislada.	2.75% del salario base.

Contrato Colectivo	Principales modificaciones al Régimen de Jubilaciones y Pensiones (RJP)	Conceptos integrados al salario para determinar la pensión	Aportación de los trabajadores
1992-1997			3% del salario base y del fondo de ahorro.
1997-2004		Sueldo tabular, ayuda de renta, antigüedad, aguinaldo, sobresueldo a médicos, horario discontinuo, despena, alto costo de vida, infecto-contagiosidad, compensación por docencia, atención integral continua, zona aislada, ayuda para libros, riesgo por tránsito vehicular.	3% del salario base y del fondo de ahorro.
ago-2004	Artículos 277 D y 286 K	Nuevo esquema por definir, para los nuevos trabajadores de base.	

Objetivo Principal del Tema

Presentar los principales cambios y efectos como resultado de las reformas al cuarto párrafo del artículo 277 D y los párrafos primero y segundo del artículo 286 K, de la Ley de Seguro Social, sobre el Régimen de Jubilaciones y Pensiones (RJP) de los trabajadores del Instituto, publicados el 11 de agosto de 2004 en el Diario oficial de la Federación. Los cambios a los mencionados artículos, se resumen enseguida:

Reformas a los artículos 277 D y 286 K

Cuarto párrafo del Artículo 277 D.- El Consejo Técnico podrá crear, sustituir o contratar plazas con sujeción a criterios de productividad, eficiencia y calidad de servicio, así como al aumento de la recaudación, siempre y cuando cuente con los recursos aprobados en su respectivo presupuesto para dicha creación, sustitución o contratación de plazas, y aquellos indispensables para cubrir el costo anual de sus repercusiones. Independientemente de lo anterior, para crear, sustituir o contratar plazas, se deberán depositar en el Fondo a que se refiere el artículo 286 K de esta Ley, los recursos necesarios

para cubrir los costos futuros derivados del Régimen de Jubilaciones y Pensiones, a fin de que en todo momento, se encuentre plenamente financiado.

Primer párrafo del Artículo 286 K.- El instituto administrará y manejará, conforme a los lineamientos que al efecto emita el Consejo Técnico, un fondo que se denominará Fondo para el Cumplimiento de Obligaciones Laborales de Carácter Legal o Contractual, con objeto de disponer de los recursos necesarios en el momento de la jubilación de sus trabajadores. Al efecto, el Consejo Técnico aprobará las reglas del referido Fondo a propuesta del Director General, quien deberá escuchar previamente la opinión de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público. El manejo del Fondo deberá tomar en consideración las políticas y lineamientos que la Administración Pública Federal aplica en dicha materia.

Segundo párrafo del Artículo 286 K.- Dicho Fondo deberá registrarse en forma separada en la contabilidad del Instituto estableciendo dentro de él una cuenta especial para el Régimen de

Jubilaciones y Pensiones de los trabajadores del Instituto. Los recursos que se afecten en dicho Fondo y cuenta especial sólo podrán disponerse para los fines establecidos en este artículo.

I. Análisis Técnico

El Régimen de Jubilaciones y Pensiones (RJP) tiene seis características que conviene destacar:

Primera. El RJP no requiere una edad mínima para la jubilación, lo que contrasta con lo que ocurre con los propios trabajadores afiliados al Instituto, donde la jubilación se alcanza al cumplir los 65 años de edad. Los trabajadores del IMSS se pensionan con una edad promedio de 53 años, y la tercera parte de ellos se retiran antes de los 50. Al respecto, es importante destacar que actualmente el período de disfrute de una pensión del RJP es de aproximadamente 29 años en promedio, siendo que en 1966 era de tan sólo 14 años. La principal razón de esto es el fuerte incremento de la esperanza de vida de los trabajadores que se ha experimentado en los últimos años, y el hecho de que no se ha establecido una edad mínima para alcanzar el retiro que se revise al alza conforme aumenta esa expectativa de sobrevivencia.

Segunda. Como se muestra en el siguiente cuadro, el salario pensionable en el RJP se

integra por trece prestaciones adicionales al sueldo tabular, un número superior a los conceptos más comúnmente incluidos en los planes de pensiones complementarios a la Ley del Seguro Social, que algunas empresas otorgan a sus empleados.

Comparación de Conceptos que integran el Sueldo Pensionable Adicionales al Sueldo Tabular

IMSS-RJP	Planes mexicanos más comunes
1. Ayuda de renta	1. Aguinaldo
2. Antigüedad	2. Prima vacacional
3. Sobresueldo a médicos	3. Fondo de ahorro
4. Ayuda de despensa	4. Previsión social
5. Alto costo de la vida	5. Comisiones
6. Zona aislada	6. Bono anual
7. Horario discontinuo	7. Otros
8. Infecto-contagiosidad	
9. Compensación por docencia	
10. Atención integral continua	
11. Aguinaldo	
12. Ayuda para libros	
13. Riesgo por tránsito vehicular	

Tercera. La cuantía de la jubilación o pensión se determina con base en los años de servicio prestados por el trabajador al Instituto, y con el último salario que disfrute al momento de la jubilación; con excepción de aquellos que se encuentran en una categoría de pie de rama y que se pensionan con el salario de la categoría inmediata superior. Esto representa una diferencia importante con más del 90 por ciento de los esquemas existentes en el país, que toman como base para el cálculo de la pensión el promedio de los sueldos percibidos por el beneficiario a lo largo de su vida laboral, o por lo menos los últimos diez años.

Cuarta. La tasa de reemplazo, es decir, el porcentaje promedio que representan los ingresos del jubilado o pensionado en relación al salario líquido base de pensión, es superior al 100 por ciento, ya que el aguinaldo está integrado en este salario, y además, el pensionado recibe sobre el monto de la jubilación o pensión mensualmente un segundo aguinaldo del 25 por ciento,

y un tercero de 15 días al año, en diciembre; y, 45 días por concepto de fondo de ahorro, lo que equivale a una tasa de reemplazo de 141%.

En el caso de los trabajadores que se benefician por estar en un pie de rama y se pensionan de acuerdo con el salario de la categoría inmediata superior, sus ingresos como jubilados pueden ser superiores en otro 10 o 15 por ciento adicional. De esta forma, de acuerdo con la valuación actuarial del RJP al 31 de diciembre de 2003, en general la pensión promedio del Instituto equivalía al 131.7 por ciento del salario líquido base de pensión promedio del personal activo.

Quinta. El Instituto cubre las cuotas de Gastos Médicos de Pensionados (GMP), de los Seguros de Enfermedades y Maternidad, Invalidez y Vida y de Retiro, Cesantía y Vejez que de acuerdo con la Ley deben pagar los trabajadores en su calidad de afiliados al IMSS, estas cuotas tienen un valor cercano al 3% del salario, de forma que, en términos netos, las aportaciones de los trabajadores al RJP son prácticamente virtuales, a pesar de que formalmente son del 3%.

Sexta. Las pensiones se incrementan conforme a los aumentos salariales de los trabajadores en activo, y no conforme al Índice Nacional de Precios al Consumidor (INPC), como en el caso de los demás trabajadores afiliados al Instituto.

En resumen, el conjunto de beneficios en el RJP ofrece condiciones al retiro sustancialmente mejores que los planes de pensiones típicos de los trabajadores asegurados en empresas mexicanas del sector privado.

El siguiente cuadro presenta una comparación de la pensión que recibiría un trabajador del IMSS, por el propio RJP, con la de un trabajador afiliado al Instituto, tomando como base un sueldo de 5,000 pesos al mes.

Comparación de las pensiones recibidas por un trabajador del IMSS y de un Afiliado al IMSS.

Concepto	Trabajador IMSS (RJP)	Afiliado al IMSS (Ley)
1. Salario mensual como activo	5,000 pesos	5,000 pesos
2. Años de trabajo	27 mujeres / 28 hombres	40 hombres y mujeres
3. Edad de jubilación	52 o 53 años en promedio	65 años
4. Ingreso mensual como pensionado	6,450 pesos	2,106 pesos
5. Ingresos durante su vida pensionada	2,557,425 pesos	506,415 pesos
6. Monto de la pensión financiada con recursos que no son del trabajador	2,449,765 pesos	450,451 pesos
7. Aumento anual de la pensión	Por incremento salarial	Por INPC

Como se puede ver en este ejemplo, el trabajador del IMSS obtiene una pensión del 129 por ciento de su último sueldo, mientras que el afiliado al IMSS recibe una pensión equivalente al 42 por ciento de su sueldo. Además el trabajador del Instituto labora 27 o 28 años, mientras que el trabajador afiliado tiene que trabajar 40. El trabajador del IMSS comienza a disfrutar de su pensión a los 52 o 53 años, mientras el afiliado lo hace a los 65.

Financiamiento del RJP. Actualmente el trabajador del Instituto contribuye con el tres por ciento de su salario base para el financiamiento del RJP, la parte restante de la prima necesaria para cubrir las prestaciones, queda a cargo del Instituto, además de que también cubre la cuota del trabajador correspondiente a Gastos Médicos de Pensionados, de los Seguros de Enfermedades y Maternidad, Invalidez y Vida y de Retiro, Cesantía y Vejez. Por otro lado, de acuerdo con la Ley del 1 de julio de 1997 el Gobierno Federal se hace cargo de la parte de las pensiones que le correspondería pagar al IMSS como asegurador para los trabajadores que hayan sido afiliados antes del primero de julio de 1997.

Considerando lo anterior, el RJP se financia de tres fuentes: los recursos provenientes del IMSS-Asegurador, es decir, las pensiones a las cuales los trabajadores del Instituto tienen derecho por Ley y que las cubre

el Gobierno Federal, en su caso; las aportaciones de los trabajadores activos; y los recursos adicionales que el IMSS tiene que aportar como patrón. En el 2004 los recursos a cargo del IMSS-Asegurador ascenderán a 4,545 millones de pesos, las aportaciones de los trabajadores activos sumarán 1,581 millones de pesos, y lo que aportará el IMSS-Patrón llegará a los 15,198 millones de pesos, las que contribuyen en total con 21,324 millones de pesos que se gastarán en el RJP en el 2004.

En marzo del 2004, el dictamen actuarial externo señala que "Es importante destacar que el financiamiento del RJP del IMSS está basado en un Sistema de Reparto, donde los trabajadores activos y el Instituto aportan para hacer frente a los pagos al grupo de Jubilados y Pensionados de la misma Institución". De acuerdo al dictamen, de 1966 hasta el 2003, los trabajadores del IMSS aportaron 21,625 millones de pesos al RJP y las pensiones costaron 147,890 millones de pesos.

Riesgos derivados del RJP

Los trabajadores del IMSS en promedio se jubilan a los 53 años y reciben una jubilación que es 30% superior a su último sueldo. Los trabajadores afiliados al IMSS se jubilan a los 65 años de edad, con una jubilación que es, en promedio, 60% inferior a su último sueldo; esto hace que un jubilado extrabajador del IMSS reciba, en promedio, una pensión 8.3

veces superior a la de un jubilado afiliado al IMSS, a pesar de trabajar en promedio 12 años menos. La mayor parte de los beneficios del RJP los pagan los demás trabajadores afiliados al IMSS, no los trabajadores del Instituto; entre 1966 -año en que inicia el RJP- y el 2003, se han canalizado a la nómina de jubilados y a la creación de reservas del RJP 176,527 millones de pesos (mp), de los cuales el IMSS-Asegurador ha aportado el 21.2%, los trabajadores del IMSS el 12.3%, y el IMSS-Patrón el 66.5%.

Solo en el período 1994-2003, se han canalizado 99,465 mp del IMSS-Patrón al RJP, en contraste con 26,669 mp a la inversión total en infraestructura médica y de servicio; una relación de 3.7 a 1, que está asociada, en ese mismo período, con una reducción de las camas de hospital por derechohabiente usuario de 1.18 a 1.07 y de consultorios médicos de 0.55 a 0.41.

Para el 2004 el RJP absorberá 26,648 mp, de los cuales el IMSS-Asegurador aportará el 17%, los trabajadores del Instituto el 6% y el IMSS-Patrón el 77% restante, es decir, 20,522 mp, esta última cifra: i) es superior al gasto en medicamentos y material de curación que el Instituto erogará para todos sus derechohabientes; ii) es 4.8 veces superior a la inversión de este año; y, iii) representa aproximadamente el 19% de las cuotas obrero-patronales al IMSS.

Esta situación se agravará en los próximos años ya que: i) en menos de una década el número de jubilados del Instituto se duplicará; y, ii) aun si no aumenta el número de plazas, el pasivo laboral continuará aumentando ya que conforme al CCT cada año se deben contratar, en promedio, a 12,000 nuevas personas que sustituyan a las que se jubilan, haciéndose acreedores a los beneficios del RJP; por lo que el RJP ha tenido ya, y tendrá aún más, profundas implicaciones sobre la capacidad del Instituto para cumplir con su misión social, poniendo en creciente riesgo la salud y la seguridad social de 42.6 millones de derechohabientes.

Riesgo relativo al cumplimiento de la misión social del Instituto

La misión del Instituto es asegurar a todos los trabajadores de México comprendidos dentro del apartado A del artículo 123 Constitucional. El rezago acumulado en la generación de empleos en el sector formal a lo largo de muchos años, y el impacto del ciclo económico mundial del 2001 al 2003, hace que la proporción de trabajadores cubiertos por el IMSS dentro de la Población Económicamente Activa sea de sólo 29% en el 2003; de mantenerse esta situación más de 11 millones de trabajadores alcanzarán la edad de retiro en los próximos 25 años sin derecho a una pensión y/o a la cobertura de sus gastos médicos, repre-

sentando un grave problema social.

El reto de ampliación de cobertura se enfrenta a la problemática financiera de la Institución, por lo que se tiene la necesidad de fortalecer los ingresos del IMSS sin aumentar el costo de la nómina, la evidencia indica que aumentos en las tasas de contribución a la seguridad social a partir de la nómina salarial (es decir, cuotas obrero-patronales) reducen el empleo en el sector formal de la economía, por lo que aumentar las contribuciones obrero-patronales al IMSS muy probablemente reducirá aún más las posibilidades de que millones de mexicanos accedan a la seguridad social. La dinámica del mercado laboral en los últimos años es tal que ha crecido la participación del empleo en los sectores de comercio y servicios; se ha incrementado el peso del empleo en empresas pequeñas y micronegocios; ha aumentado la proporción de trabajadores por cuenta propia; prosigue la incorporación de mujeres al mercado formal de trabajo; y crece la proporción de trabajadores eventuales con relación a los registrados como permanentes por las empresas.

Por lo anterior, se hace necesaria la creación de nuevas modalidades de incorporación al IMSS, la dinámica laboral, aunada a otros factores, configuran un reto complejo para el Instituto:

Se dificulta la expansión del número de trabajadores asegurados en el Régimen Obligatorio, el empleo crece en sectores más difíciles de fiscalizar, las figuras de autoempleo permiten que muchos trabajadores no coticen a la Seguridad Social, aumenta la demanda por espacios de guardería, de servicios médicos más complejos y costosos; y se agrava la situación de la cobertura de GMP al aumentar el número de jubilados en relación a los trabajadores activos.

II. Acciones Institucionales

Desde hace más de dos años el Instituto ha fomentado el diálogo y procurado que a través de la negociación con el SNTSS se modifique el RJP, respetando los derechos de los trabajadores y pensionados actuales, con los resultados ya conocidos. Estos cambios, así como, las reformas a la Ley del Seguro Social de diciembre de 2001 y un nuevo Reglamento en la materia promulgado en 2002, el Instituto fortalece el combate a la evasión de contribuciones, automatiza sus procesos de afiliación y recaudación para facilitar trámites y reducir costos a las empresas, particularmente medianas y pequeñas. Estas medidas han contribuido a que los ingresos por cuotas obrero-patronales aumenten 9.6% en términos reales entre 2000 y 2003, a pesar de observarse una reducción de 3.2% en el número promedio de cotizantes en el mismo periodo.

El Instituto reorienta la atención médica hacia la prevención a través del Programa PREVENIMSS, y fortalece la medicina de familia. A diciembre de 2003 se habían entregado de manera informada cartillas de PREVENIMSS a poco más de la mitad de los derechohabientes.

Otras acciones en marcha para fortalecer la medicina de familia incluyen la capacitación, la introducción del expediente electrónico del paciente y los programas de cita previa.

Desde el 2002 el Instituto impulsa la desconcentración de las adquisiciones a las delegaciones, adquiriendo el área central sólo el 4% del valor total en el 2003. En ese mismo año adquirió por licitación el 99.8% de las claves de medicamentos cifra que compara con el 77.5% durante 2001.

Según datos de la Secretaría de la Función Pública, el abasto de medicamentos ha aumentado, se han fortalecido los recursos destinados a las guarderías, aumentando la capacidad instalada en 75 por ciento en los últimos tres años.

El Instituto ha acumulado más reservas, tanto para enfrentar los gastos futuros de los ramos de aseguramiento, como las obligaciones derivadas del RJP. Estas han aumentado de 19,900 mp en diciembre de 2000, a 46,560 mp en diciembre de 2003. A pesar de ello, éstas son notoriamente insufi-

cientes para soportar los pasivos ya contraídos.

Se han establecido mecanismos de control, diversificación de riesgos y rendición de cuentas del manejo de las reservas, se han emprendido acciones para reducir y controlar las contingencias de carácter litigioso que pueden representar un riesgo financiero a futuro.

Entre las acciones para controlar y optimizar los servicios personales destacan: la reducción de 21% del personal de confianza "A" entre diciembre de 2000 y diciembre de 2003, equivalente a más de 10 mil 300 plazas; la reducción del ausentismo no programado del personal de 6.22% en 2000 a 4.63% en 2003; y la puesta en operación, al menos parcialmente, de la infraestructura médica ya concluida sin aumentar el número de plazas.

Desde 2002 el Instituto instrumta una política de otorgamiento de pensiones provisionales y temporales antes de conceder las pensiones definitivas y permanentes en materia de invalidez y de riesgos de trabajo.

Asimismo, fortalece los esfuerzos para la rehabilitación física y la reinserción al trabajo de aquellos trabajadores que experimentan un accidente de trabajo o una invalidez temporal, y precisa los criterios para la calificación de invalidez o riesgos de trabajo.

Lo anterior, ha inducido una reducción en el gasto en pensiones definitivas por más de 17,500 mp entre 2002 y 2003 respecto a lo erogado en 2001. Ello a su vez le ha permitido al Instituto aumentar sus reservas en los últimos dos años en 19,070 mp y simultáneamente mantener su gasto de operación; sin embargo, esta medida es de naturaleza transitoria, y conforme el plazo marcado por la Ley para las pensiones temporales y provisionales concluya, será necesario financiar plenamente las pensiones definitivas; y, si el repunte en el gasto por pensiones definitivas es significativo, en el 2005 el Instituto ya no podrá cumplir con las crecientes obligaciones del RJP, acumular un monto de reservas similar al del 2004, y al mismo tiempo mantener su gasto de operación e inversión.

III. Conclusiones y retos

- Rápida transición demográfica. La población mayor de 65 años se duplicará en los próximos 25 años y aumentará su esperanza de vida.
- La composición de las familias cambia, al igual que las actitudes frente al trabajo. El 20 por ciento de los hogares tienen jefaturas femeninas y la mitad de las mujeres entre 30 y 45 años de edad participa en el mercado laboral.
- La población experimenta padecimientos cada vez más complejos y costosos.
- Para responder a la discapacidad se requiere la activación e

integración del trabajador a la vida social y productiva. Este es uno de los retos más importantes.

- Diseñar nuevos mecanismos administrativos para facilitar la afiliación de trabajadores, particularmente en empresas pequeñas, micronegocios y en sectores como los de comercio y servicios, de más difícil fiscalización.

- Visualizar nuevas formas de incorporación para trabajadores que experimentan diferentes situaciones durante su ciclo de vida laboral.

- Evitar aumentos en los impuestos a la nómina, que dificultan aún más la creación de

empleos en el sector formal.

- Mejorar la calidad de los servicios, para que los trabajadores perciban una relación más estrecha entre sus aportaciones y los beneficios derivados de ellas.

- Se requiere a la brevedad una modificación al RJP que, con respeto a los derechos de los trabajadores y pensionados actuales, revierta la actual trayectoria del deterioro operativo y financiero.

- Hay que fortalecer la base fiscal del Estado para que éste pueda apoyar al Seguro Social.

- Se deben identificar prioridades. Es conveniente ponderar si el Instituto debe mante-

ner actividades que el Estado mexicano pueda proveer de mejor manera.

- Se requiere profundizar en la transformación administrativa y organizacional del IMSS.

- Es necesario un debate serio, respetuoso e informado que permita que, con el concurso de todos, preservemos y fortalezcamos al Instituto Mexicano del Seguro Social.

Fuente: 1. Informe sobre la situación Financiera y los Riesgos del Instituto Mexicano del Seguro Social 2003-2004, presentado al Ejecutivo Federal y al Congreso de la Unión.

ESTIMADO SOCIO

Cualquier comentario, observación o sugerencia a este Boletín, favor de hacerlo llegar directamente a la Coordinadora del Comité.

Lic. Gloria Ortiz Balderas
e-mail: gortiz@imef.org.mx