



INSTITUTO
NACIONAL DE
ADMINISTRACIÓN
PÚBLICA, A.C.

INSTITUTO NACIONAL DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
ESCUELA NACIONAL DE PROFESIONALIZACIÓN GUBERNAMENTAL

MAESTRÍA EN FINANZAS PÚBLICAS

RVOE: 871360

**DIAGNÓSTICO SOBRE LA VIABILIDAD FINANCIERA
DE LAS PENSIONES EN MÉXICO Y LA SITUACIÓN
DE LA COMISIÓN FEDERAL DE ELECTRICIDAD**

T E S I N A

QUE PARA OBTENER EL GRADO DE
MAESTRO EN FINANZAS PÚBLICAS

P R E S E N T A

JOSÉ GUADALUPE SERDAN DELGADO

DIRECTOR: DOCTOR OSVALDO CRUZ VILLALOBOS

MÉXICO, D.F.

DICIEMBRE 2011

Agradecimientos

A Dios por darme la oportunidad y los medios para seguir creciendo en mi vida personal y profesional

A mi madre Brígida Delgado Briseño, ejemplo de toda la vida y fortaleza

A mi mujer, con todo mi amor y cariño. Lulú Gracias por tu AAA Ayuda, Apoyo y Amor.

A mis hijas Angélica (con Karlo Y Carlos), Sonia, Ximena y Daniela. Mi corazón y pensamiento siempre están con ustedes porque son parte del motor de mi vida.

A toda la familia hasta a los que ya se nos adelantaron.

María y a Chiito gracias por su cariño. A Eva María García y Doña Viola, A Mis hermanos: Julio, Jorge, Gaudencio, Victoria y muy especial a Lolita. Siempre cuentan conmigo.

A la UNAM, Al INAP, A LA CFE, mis maestros y amigos. Por la oportunidad de aprender

A los Doctores Fernando Pérez Correa, Víctor Manuel Martínez Chávez, Osvaldo Cruz Villalobos y Cesar Alejandro Hernández. A la maestra María de Jesús Alejandro Por su tiempo y sus enseñanzas. MUCHISIMAS GRACIAS

A mis Amigos: Ramón Benítez Galarza, Adolfo Andrade, Oscar Lara, Aurora Navarrete, Maricarmen Aguilar, Marcela Romero, María Senties, Federico Rubio. José María Fernández, Verónica López. Sin ustedes no hubiera terminado mi investigación.

A mi correctora Graciela Ramírez de la O: Gracias

A los estudiosos de las pensiones, en especial a: Roberto Ham Chade; Berenice P. Ramírez López y Alberto Valencia Armas y Tonothiu Rodríguez de AFORE Siglo XXI. Aunque no tengo el honor de conocerlos, seguí sus investigaciones.

Índice

Introducción	7
Capítulo 1	
Un panorama de los aspectos relevantes de la Seguridad Social en México	19
1.1 El concepto de Seguridad Social	19
1.2 Antecedentes e la Seguridad Social en México	20
1.3 El sistema de Pensiones basado en el reparto	29
1.4 Población pensionada	32
1.5 Producto Interno Bruto y Pensiones	34
1.6 La pirámide poblacional y su impacto en México	34
1.7 El plano internacional	37
1.8 Reflexiones	39
Capítulo 2	
Los Sistemas de Pensiones en el mundo	41
2.1 Una visión general	41
2.2 Características básicas de los Sistemas de Pensiones en algunos países de Europa, Asia y América Latina	48
2.3 Los retos de las pensiones en el mundo	57
2.4 Tipos de reforma en el mundo	61
2.5 Reflexiones en	63
Capítulo 3	
Las Pensiones bajo la visión de la Administración Pública “Hacia la conformación de un Sistema Nacional de Pensiones 2007-2012”	65
3.1 Las Pensiones en el Plan Nacional de Desarrollo5 2007-2012	65
3.2 Año base de la investigación: Situación 2007	68
3.3 Situación 2008	79

3.4	Situación de la Seguridad Social en 2009	89
3.5	Situación 2010	98
3.6	Avances en 2011	106
3.7	Lo destacado sobre las Pensiones en 2007-2011	110
Capitulo 4		
Sistema de Pensiones: Viabilidad financiera de las pensiones en la Comisión Federal de Electricidad		113
4.1	Motivos para modificar el Sistema de Pensiones en la Comisión Federal de Electricidad (CFE).	113
4.2	El Convenio CFE – SUTERM: Un cambio de fondo en las pensiones de los trabajadores	121
4.3	La evolución del pasivo laboral durante 2008 - 2010	124
4.4	El nuevo sistema (cijubila). Resultados al mes de septiembre de 2011	128
4.5	Reflexiones	129
Conclusiones y recomendaciones		131
Bibliografía		141
Anexos		143
Anexo 1	Qué es la portabilidad entre Sistemas de Pensiones	145
Anexo 2	Ahorro Solidario	151
Anexo 3	Fondo de Apoyo para la Reestructura de Pensiones en las entidades federativas	157
Anexo 4	Convenio CFE - Sindicato Único de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana (SUTERM) que modifica la estructura de pensiones de la CFE	165
Anexo 5	Estados Financieros	177

Introducción

La investigación y reflexiones sobre los Sistemas de Pensiones en México y el caso de la Comisión Federal de Electricidad, que someto a la consideración de la comunidad académica y autoridades del Colegio Nacional de Administración Pública, al gremio de economistas y en especial a los de Finanzas Públicas y de los interesados en este objeto de estudio, que ha causado una gran atención tanto en el Sector Público como en el Sector Privado mexicanos y es un foco de preocupación a nivel mundial. Por ello, tiene el propósito de brindar un diagnóstico actual sobre los sistemas de pensiones en el país, y como estudio de caso el de Comisión Federal de Electricidad. Es importante acotar que el tema de pensiones tiene material para muchos profesionistas, como el sociólogo que analiza los efectos de la vejez en la familia, o más ampliamente en la sociedad; o el contador público que se enfoca en la interpretación del pasivo contingente que generan las pensiones, el administrador público que busca establecer una política pública sobre el tema, o el financiero que ve la oportunidad de inversión por largos períodos.

Así también para el economista, como es el caso de su servidor, que ve a la economía, además de una ciencia que analiza los recursos escasos en la sociedad, y también como una disciplina que busca que los individuos tengan los medios suficientes para cubrir el mínimo de calidad de vida, y en el caso de los trabajadores en edad de retiro, que obtengan una pensión que les permita cubrir sus necesidades básicas.

En este estudio, adicionalmente se explica la situación que guarda la Comisión Federal de Electricidad en este tema, siendo parte de un sector estratégico de la economía que es punta de lanza del desarrollo económico de México.

El propósito de los sistemas de pensiones radica en que los trabajadores tengan al momento del retiro, recursos económicos que les permitan una vida digna. En

términos económicos, un adecuado nivel de consumo, y por el lado de la economía nacional seguridad social y bienestar de la población, y de ser posible, se aprovechen los recursos que generan las pensiones para apoyar el crecimiento del país, reflejado en la generación de empleos y en el ahorro interno, este último canalizado como inversión a proyectos prioritarios del país, con lo que podríamos generar un círculo virtuoso de ahorro, inversión y empleo, en beneficio de la ciudadanía.

En fin, ya sean el Estado, los profesionistas, políticos u otros interesados, todos están pendientes de lo que acontece en los sistemas de pensiones en nuestro país y en el mundo, cada uno con sus motivos, con diferentes técnicas, lenguajes y propósitos, pero al final todos pendientes de un tema tan complejo y apasionante.

Al concluir mis estudios de maestría en el Instituto Nacional de Administración Pública (INAP), del cual estoy muy orgulloso y agradecido, decidí que mi tema de investigación debería ser sobre las pensiones, y mi marco de referencia se enfocaba en investigar la problemática relacionada con su viabilidad financiera, ya que con una simple mirada a los medios de comunicación o a libros publicados en temas económicos y sociales, se comenta su problemática y se habla de las dudas de su operación, pero sobre todo, se analiza la seguridad que deben tener los trabajadores, de que los recursos económicos que están acumulando para su retiro, les lleguen, ya que de lo contrario podría producirse¹ un gran conflicto nacional y por lo tanto constituye un foco rojo para el Estado en su conjunto. También debo decir que al ir avanzando en la investigación, todo ese conocimiento resultó muy corto, con relación al universo de información, aspectos y conceptos que giran alrededor del tema.

¹ Los Sistemas de Pensiones coinciden en manifestar serios problemas. Su creciente costo es impagable y representa un riesgo para el futuro social y económico del país. Los Diagnósticos sobre la crisis y lo que hay que hacer crean controversia. Las opiniones y las acciones responden más a intereses creados y no a los objetivos de la Seguridad Social y de las pensiones. Evaluación y Tendencias de los Sistemas de Pensiones en México; Roberto Ham Chande, Berenice P. Ramírez y Alberto Valencia Armas, Coordinadores, UNAM, Miguel Ángel Porrúa, México 2008.

Mientras más investigaba, más amplio y complejo se volvía el tema...

Para analizar integralmente el tema, no sólo su viabilidad financiera, se requiere de un conocimiento muy claro sobre el tema y de otros conceptos que lo complementan, como la demografía, las finanzas y en términos generales, los aspectos sociales.

Mi admiración y respeto para los estudiosos de las pensiones...

Integración de los pilares del protocolo de investigación de esta investigación, basándose en el Método Científico, bajo el sustento de su temática con su hilo conductor.

Objetivo:

Integrar un diagnóstico actual sobre la viabilidad financiera del Sistema de Pensiones en México y en la Comisión Federal de Electricidad.

Hipótesis:

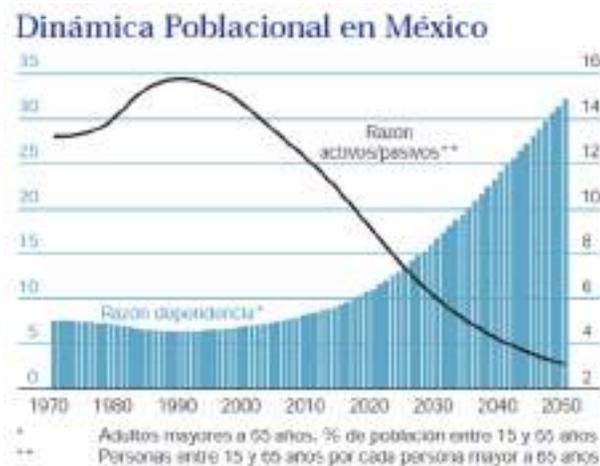
De no haber sido tomada la decisión de cambiar los Sistemas de Pensiones en México y en la Comisión Federal de Electricidad (CFE), se llegaría a una situación de inviabilidad financiera del país y de la CFE, debido al crecimiento del pasivo laboral y a la transición demográfica progresiva de la población mexicana.

Es importante destacar que la seguridad social atañe a la sociedad entera y por ello es un elemento de extrema sensibilidad para todo el país, es pues, un punto de concordancias en lo que debieran ser sus bondades, si es que sus fines están alineados al mejor devenir de los trabajadores, o de discordancia, cuando se percibe el uso inadecuado de los recursos necesarios para cumplir sus fines.

Podemos considerar que una pensión es un seguro social frente a los riesgos laborales (desempleo, accidente de trabajo, enfermedad, seguro médico o invalidez) o contra la vejez (jubilación) u otras circunstancias que sobrevienen por dependencia como la discapacidad, viudez, orfandad, la separación o divorcio y también de otras derivadas de la acción militar, entre otros, que también pueden generar pensiones. En conclusión, es un concepto muy amplio y de múltiples interpretaciones.

Las funciones de la seguridad social se aprecian con un carácter protector de la población, considerando que a la hora del retiro laboral y la finalización de su periodo activo, los ingresos del trabajo se cubrirán mediante las prestaciones económicas de la Seguridad Social, en este caso, mediante la pensión de jubilación.

En México, como casi todos los países del mundo, en los últimos años se experimenta una transición demográfica progresiva de la población. De acuerdo con estimaciones del Banco Mundial, para el año 2050 el crecimiento demográfico se duplicará en los países desarrollados y se triplicará en los países subdesarrollados. Con esta situación los países están bajo mucha presión para recaudar suficientes fondos a fin de cubrir las necesidades de pensiones y jubilaciones. Por tanto, el tema de las pensiones, es uno de los más actuales, debido a su impacto, social, económico y político.



Fuente: BBVA Bancomer con datos de Conapo

Adicionalmente, México enfrenta desempleo, depresión salarial, desequilibrio del sistema de seguridad social y un limitado crecimiento económico, que se conjuntan para crear una bomba económica, que podría dejar a las futuras generaciones sin pensión o, en su defecto, al gobierno en bancarrota.

La solución a este problema, no era con subsidios ni con políticas incrementales, que más tarde agravarían el problema. La verdadera solución se encontraba en la ejecución de políticas públicas de largo plazo, que aliviaran al Estado del gasto desproporcionado que representaban las pensiones, y a la población, al caer en una pobreza extrema al momento de llegar a la tercera edad, sin recursos.

En este tiempo difícil de la economía mexicana, el sector privado parecía la mejor opción para el gobierno. Se volvió la vista siguiendo al país de Chile como ejemplo a seguir en el manejo de pensiones, creando un sistema muy parecido al chileno.

Es importante señalar que el sector privado se encontraba fuertemente atraído hacia la privatización de la seguridad social, sobre todo en materia de pensiones, ya que significaba la administración de importantes fondos a largo plazo, lo que se materializó al constituirse el SAR.

Desde entonces se cuenta con diversos sistemas de pensiones: públicos, privados y de tipo ocupacional o personal. Los sistemas públicos son ofrecidos por sistemas de seguridad social a nivel federal y en las entidades federativas. Los planes ocupacionales por algunas empresas públicas y privadas a sus trabajadores, y los personales son aquellos en que los trabajadores se adhieren de manera voluntaria a través de algún intermediario financiero.

Cabe señalar que se cuenta con diversos planes de pensiones en cuanto a beneficios, acceso, financiamiento y forma de administración, y pueden clasificarse en tres tipos principales, siendo los siguientes:

i. Prestación Definida (PD)

El importe de la pensión se establece al inicio del plan de previsión como un porcentaje del salario del afiliado (tasa de reemplazo) y para obtenerla el trabajador debe cumplir con los requisitos mínimos de edad y tiempo de cotización al fondo. Con los recursos aportados por todos los trabajadores en activo a un fondo común se financian las pensiones de los trabajadores pasivos (a este plan también se le llama *de Reparto*).

ii. Contribución Definida (CD)

El importe de la pensión se determina en el momento de la jubilación tomando como base contribuciones regulares a una cuenta de ahorro individual, que se define al inicio del plan. Con las aportaciones y los intereses que se generen en una cuenta de capitalización se constituye el ahorro necesario para financiar la pensión del afiliado.

iii. Mixtos (M)

Se establece un plan de contribución definida, pero con una garantía de una pensión mínima, equivalente a una prestación definida mínima.

En México, como en otros países, se han realizado modificaciones de gran trascendencia a la Seguridad Social; lo más relevante ha sido el cambio de la Ley IMSS en diciembre de 1995 y que entró en vigor el 1 de julio de 1997, mediante el cual el esquema pensionario cambió de planes de beneficio definido o de reparto, a los llamados planes de contribución definida o de capitalización, que implicaron la creación de una cuenta individual, actualmente administrada por las Afores e invertidas en las correspondientes Siefos.²

² A partir de mayo de 1992, en que inicio su funcionamiento el sistema de Ahorro para el retiro (SAR), se estableció que durante el primer año de actividad, los fondos que se recauden serian administrados por el Banco de México, quien los invertiría en un principio en instrumentos expedidos por el Gobierno Federal,

La mayoría de los organismos públicos de seguridad social de México operaban planes de pensiones bajo el tipo prestación definida. Sin embargo, la evolución demográfica y los avances médicos han ocasionado que pierdan su viabilidad financiera y no cuenten con una financiación adecuada de largo plazo.³

La reducción en las tasas de natalidad y el envejecimiento poblacional han ocasionado que el número de trabajadores en activo por cada jubilado sea cada vez menor, y por otra parte los avances en materia de salud y el incremento de la esperanza de vida han extendido el tiempo durante el cual se pagan las pensiones.

Los principales planes, en términos de la población cubierta, son los administrados por los Sistemas de Seguridad Social a nivel federal. Se trata, en primer lugar, del de los trabajadores afiliados al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y el de los trabajadores afiliados al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE).

La razón principal de la reforma se debió a la inviabilidad financiera del sistema de pensiones anterior, pero también a los posibles efectos favorables en los niveles de ahorro nacional, en la formalización del mercado laboral y en el desarrollo de los mercados financieros de apoyo para financiar el crecimiento económico del país.

pero tan pronto como se tuviera, la cuenta única de cada uno de los trabajadores, éstos tendrían que decidir, en que sociedad de inversión especializada en el manejo de fondos de retiro debería de administrar su patrimonio, desde esa fecha surgen las Afores .

Las Afores son entidades financieras constituidas por personas físicas, morales, mexicanas o extranjeras, captadoras de los ahorros aportados por el patrón, gobierno y trabajador durante toda la vida activa del mismo. De acuerdo al artículo 39 de la ley del SAR, las sociedades de inversión especializadas en fondos de retiro, las Siefores, tienen por objeto invertir los recursos provenientes de las cuentas individuales, en proyectos de inversión a largo plazo. Su objetivo es otorgar la mayor seguridad y rentabilidad de los recursos de los trabajadores.

³ El plan de pensiones se considera financiado, si a valor actual la relación de los pasivos (gasto en pensiones) respecto a los activos (ingresos por aportaciones) del plan de pensiones es igual a uno. Por el contrario, el plan esta subfinanciado y registra un déficit actuarial cuando la relación de sus pasivos es mayor a la de sus activos a valor actual.

Por lo que concierne al ISSSTE y las entidades federativas de la República Mexicana, en estos años los sistemas de pensiones no se adecuaron como el esquema del IMSS. Estos planes estaban generalmente estructurados como de beneficio definido, y presentaban, desde un punto de vista actuarial, importantes desequilibrios entre el valor presente de los ingresos y el de los beneficios. Es decir, no resultaban financieramente viables o eran deficitarios. En el caso del ISSSTE, se modifica el Sistema en 2007.

En este entorno, el déficit actuarial que presentaba los sistemas de pensiones, constituía deuda pública implícita y creciente en el tiempo; además, la coexistencia de múltiples sistemas con diferentes características, que traía como consecuencia la pérdida de beneficios para aquellos trabajadores que durante su vida laboral realizaron actividades en diferentes sectores de la economía.

Por ello, los Sistemas de Pensiones no tenían portabilidad,⁴ esto es (mantener control de los trabajadores entre plataformas de base de datos diferentes —véase Anexo 1 de la investigación—), ni con los sistemas de pensiones basados en cuentas individuales, ni con los sistemas de sistema de pensiones de beneficio definido.

Como consecuencia, aquellos trabajadores que cambiaban de empleador antes de cumplir con un cierto número de años laborados, perdían por completo sus beneficios pensionarios y de atención médica. Esta situación generó grandes inequidades dejando a muchos trabajadores desprotegidos.

⁴ La portabilidad Se define como la característica que posee un software para ejecutarse en diferentes plataformas, el código fuente del software es capaz de reutilizarse en vez de crearse un nuevo código cuando el software pasa de una plataforma a otra. A mayor portabilidad menor es la dependencia del software con respecto a la plataforma.

<http://es.wikipedia.org/wiki/Portabilidad>.

Se considera necesario que dentro del gobierno federal, continúe analizándose con detalle la viabilidad financiera de otros programas públicos, como son el Sistema de Pensiones de las Fuerzas Armadas, administrado por el Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas (ISSFAM) y el Sistema de Pensiones de Petróleos Mexicanos (Pemex), empresa que tiene su propio Sistema de Seguridad Social.⁵

En el caso de la Comisión Federal de Electricidad, en 2008 ⁶ se establecieron las nuevas condiciones de contratación, que por cierto resultaron positivas con la extinción de Luz y Fuerza del Centro en 2009, ya que esto ocasionó la contratación de personal en CFE para atender las zonas de trabajo que atendía la extinta. Al mes de septiembre de 2011, entre los nuevos trabajadores y los que cubrieron a los jubilados, se tienen alrededor de 28 mil trabajadores que han ingresado entre 2008 y 2011 bajo las nuevas condiciones de contratación.

Con las medidas tomadas sobre el manejo de pensiones (fondos de pensiones que administran las Afores), se tienen los siguientes resultados:

- Crecen en promedio 50,000 millones de pesos al año, de los cuales 45,500 millones provienen de aportaciones y 4,500 millones de rendimientos. En caso de que la subcuenta de vivienda fuese administrada por estas instituciones, el crecimiento sería de 93,120 millones.

⁵ En Pemex, las aportaciones se realizan al Fondo de Pensiones de la entidad (FOLAPE). Se destaca que, Pemex realiza aportaciones a dicho Fondo en función de sus remanentes de operación y las obligaciones esperadas, y este Fondo se encarga de cubrir las pensiones de los beneficiarios.

⁶ El 18 de agosto de 2008 la CFE y el Sindicato Único de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana (SUTERM) firmaron un convenio sobre el nuevo régimen de jubilaciones para los trabajadores que se incorporen a la Comisión a partir del 19 de agosto de 2008. Con la suscripción de este convenio, la CFE asegura contar con los recursos económicos suficientes para hacer frente a los compromisos actuales y futuros relacionados con el pago de las jubilaciones para trabajadores sindicalizados y de confianza. Dicho convenio representa un ahorro para la empresa con un valor presente de 258 mil millones de pesos. (Ver informe de ejecución del PND 2008, Gobierno de la República).

- Las Afores ocupan el segundo lugar como intermediario financiero con el 13% de los activos netos del sistema financiero. Durante los últimos 10 años, los recursos de las Afores han crecido en promedio 24.3% anual;
- Los recursos administrados por las Siefores (mayo de 2011) ascienden a 1'460,280 millones de pesos que representan 11% del PIB (ver gráfica 1)

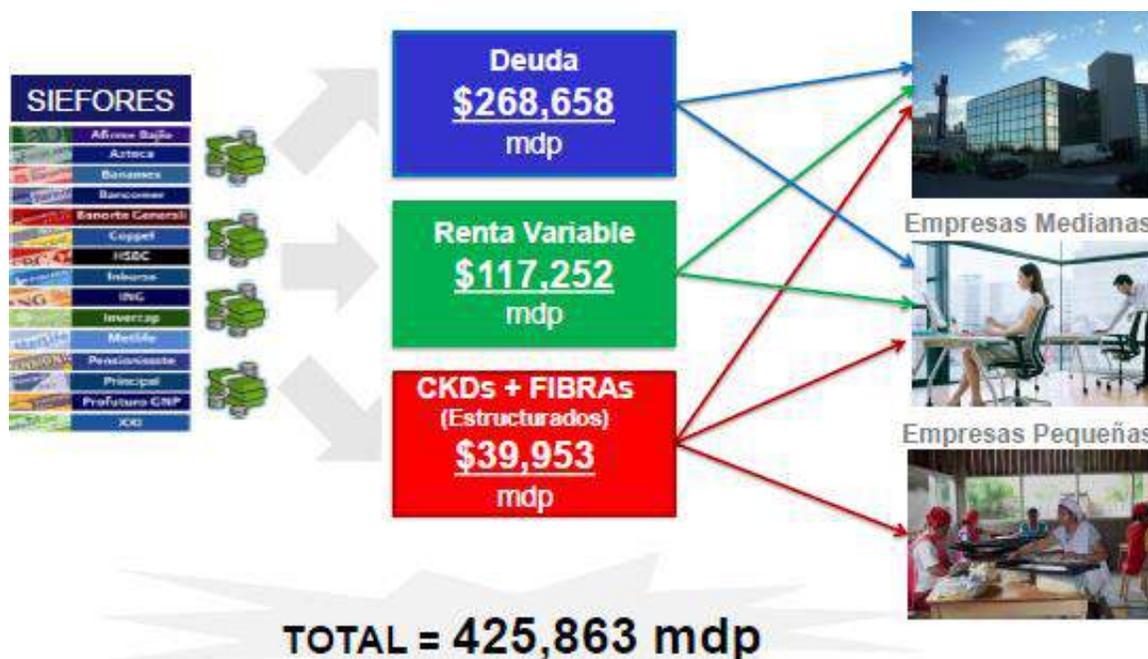
Gráfica 1



Fuente: Sistema de Ahorro para el Retiro: Logros y Retos. Consar. México, julio de 2011

- El rendimiento histórico del sistema al cierre de febrero de 2011 es de 13.29% nominal: El plazo promedio de la cartera de inversiones de las Siefores es de 11.6 años; la participación de las Siefores en el mercado de deuda privada es cercana a 28.53%.

- Las Siefores financian con \$425,863 millones de pesos a empresas mexicanas de distintos tamaños pertenecientes a distintos sectores de la actividad económica (datos correspondientes a mayo de 2011).



Fuente: Sistema de Ahorro para el Retiro: Logros y Retos. Consar. México, julio de 2011

La investigación se compone de una Introducción, cuatro capítulos, un apartado de conclusiones y recomendaciones y cuatro anexos.

El primer capítulo presenta un panorama de los aspectos relevantes de la Seguridad Social en México, donde se describe el origen y avance de un Sistema Nacional de Pensiones en México. En el segundo capítulo se mencionan los Sistemas de Pensiones en el mundo, se presenta la referencia internacional de las pensiones; las características generales de los Sistemas de Pensiones en diferentes de países del Continente Europeo y del Continente Americano.

En el tercer capítulo, “Las pensiones bajo la visión de la Administración Pública, “Hacia la conformación de un Sistema Nacional de Pensiones 2007-2012”, se presentan los avances que ha realizado la presente administración para la conformación de un Sistema de Pensiones, considerando los informes presentados en el Informe de gobierno año con año, y el seguimiento anual del Plan Nacional de Desarrollo.

En el capítulo 4 se presenta el caso de Comisión Federal de Electricidad, en el que se describen los cambios que ha realizado la Entidad en el marco del Sistema Nacional de Pensiones.

Finalmente, se presentan las conclusiones y recomendaciones de la investigación; y se concluye con la Bibliografía. Se incluyen cinco anexos que detallan de manera particular aspectos relevantes y que son parte de los capítulos, pero que por su alcance son dignos de tratarse de manera particular. Algunos, en sí mismos, podrían representar investigaciones particulares.

Capítulo 1

Un panorama de los aspectos relevantes de la Seguridad Social en México

En este capítulo abordaremos la conceptualización de la Seguridad Social, sus antecedentes en México, El sistema de Pensiones basado en el reparto, Población pensionada, Producto interno Bruto y Pensiones, La pirámide poblacional y Los avances 2007-2011 en materia de Pensiones. Finalmente, se incluyen reflexiones en torno a este capítulo como parte del objeto de estudio.

Daremos un panorama histórico relevante acerca de dónde nace y se sustenta nuestro objeto de estudio, el Sistema de Pensiones en México.

La Seguridad Social ha desempeñado un papel muy importante en las sociedades modernas, no sólo por sus consecuencias económicas, sino porque se extendió al ámbito social y político. Su desarrollo y evolución en el tiempo se asocian al proceso de industrialización y modernización de la sociedad. Las crecientes dificultades de inseguridad económica de la clase trabajadora, la presencia de enfermedades y accidentes asociados al desarrollo industrial y otros problemas, como el desempleo, condujeron a que el Estado ofreciera una solución en el caso de la inseguridad económica, con el surgimiento del Sistema de Pensiones. Este capítulo detalla los antecedentes en México de la Seguridad Social.

1.1 El concepto de Seguridad Social

La Seguridad Social es la protección que la sociedad otorga contra las contingencias económicas y sociales derivadas de la pérdida de ingresos a consecuencia de enfermedades, maternidad, riesgos de trabajo, invalidez, vejez y muerte: O.I.T.

*La Seguridad Social es la expresión más grande de solidaridad humana organizada y colectiva que comprende una gama de servicios esenciales para preservar y mejorar la condición humana y cuyo principal propósito es proteger eficaz y oportunamente al trabajador y su familia contra los riesgos de la existencia, la enfermedad, la vejez y la muerte: Ricardo García Sanz.*⁷

Con las definiciones anteriores, se concibe a la Seguridad Social como el instrumento jurídico y económico que establece el Estado para garantizar a la sociedad el ingreso para vivir y para acceder a la salud por medio de prestaciones de un Sistema de Seguridad Social al que contribuyen los patrones, los trabajadores y el Estado.⁸

Estos conceptos reflejan una interpretación concisa y clara de la Seguridad Social, que sin caer en otras conceptualizaciones, será base para los fines de esta investigación.

1.2 Antecedentes de la Seguridad Social en México

En México, los antecedentes de la Seguridad Social los encontramos en la Ley de Accidentes de Trabajo del Estado de México que se expidió en 1904, y en la Ley sobre Accidentes de Trabajo del Estado de Nuevo León de 1906, en las que se reconoce la obligación para los empresarios de atender a su personal en caso de enfermedad, accidente o muerte, derivados del cumplimiento de sus labores”.⁹

⁷ http://www.imss.gob.m, /IMSS/IMSS/IMSS_HIS/Ant_001_2003_12.htm

⁸ El artículo segundo de la ley del seguro social precisa claramente el objeto de la materia, al señalar que la Seguridad Social tiene por finalidad, garantizar el derecho humano a la salud, la asistencia médica la protección de los medios de subsistencia y los servicios necesarios para el bienestar individual y colectivo.

⁹ http://www.imss.gob.m, /IMSS/IMSS/IMSS_HIS/Ant_001_2003_12.htm

En 1911, Francisco I. Madero, en su programa como candidato a la Presidencia de la República, incluyó el compromiso de expedir leyes sobre pensiones e indemnizaciones por accidentes de trabajo. Por aquella misma época, el incipiente movimiento obrero se fortaleció con la fundación de la Casa del Obrero Mundial (1912), núcleo aglutinador por medio del cual diferentes corrientes políticas y sociales intentaban incidir en los cambios estructurales de las relaciones entre patrones y trabajadores.

Son también antecedentes de la reglamentación de las condiciones de trabajo las propuestas contenidas en el Plan de Guadalupe del 8 de julio de 1913; el Decreto Tutelar del estado de Tamaulipas del 30 de julio de 1914; y los decretos, todos expedidos en 1914, que reglamentaron algunos aspectos de las relaciones obrero-patronales de Aguascalientes, San Luis Potosí, Tabasco y Jalisco.

Cabe señalar que en esos años todavía no existía el reconocimiento de la responsabilidad del Estado en la provisión de bienestar social, que hasta entonces estaba circunscrita al ámbito privado y familiar. Fue en la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, en la que el Estado otorgó a la Seguridad Social un carácter ineludible, al incorporar al artículo 123 la obligación patronal de proporcionar a los trabajadores, pensiones, habitaciones cómodas e higiénicas, escuelas, enfermerías y otros servicios. Además, la obligatoriedad de la capacitación y la prerrogativa de los trabajadores a organizarse para garantizar estos derechos, lo que podemos resumir en la incorporación constitucional de tres pilares básicos del bienestar social: la Seguridad Social, la educación y la vivienda, en una época en que la discusión de las políticas de bienestar y de los derechos sociales era todavía incipiente en la agenda internacional, reflejados en los artículos 3, 4, 73 y 123, que se sintetizan de la siguiente manera:

Garantizar la gratuidad de la enseñanza primaria impartida en los planteles públicos; aplicar medidas sanitarias preventivas en los casos de epidemias, invasión de enfermedades exóticas, alcoholismo y drogadicción; y fomentar, sin

ninguna garantía ni procedimientos explícitos, establecimiento de cajas de seguros populares (de invalidez, de vida, de cesación involuntaria de trabajo y de accidentes) y de sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas,¹⁰ por lo cual, tanto el Gobierno Federal, como de cada Entidad Federativa, deberán fomentar la organización de instituciones de esta índole para infundir e inculcar la previsión popular.

- a) Artículo 3º: Todo individuo tiene derecho a recibir educación. El Estado —Federación, Estados, Distrito Federal y Municipios—, impartirá educación preescolar, primaria y secundaria. La educación preescolar, primaria y la secundaria conforman la educación básica obligatoria. La educación que imparta el Estado tenderá a desarrollar armónicamente todas las facultades del ser humano y fomentará en él, a la vez, el amor a la Patria y la conciencia de la solidaridad internacional, en la independencia y en la justicia.

- b) Artículo 4º, párrafo tercero, que postula: “Toda persona tiene derecho a la protección de la salud. La ley definirá las bases y modalidades para el acceso a los servicios de salud, y establecerá la concurrencia de la federación y las entidades federativas en materia de salubridad general, conforme a lo que dispone la fracción XVI del artículo 73 de esta Constitución”.

- c) Fracción XVI del artículo 73: “1º El Consejo de Salubridad General dependerá directamente del Presidente de la República, sin intervención de ninguna Secretaría de Estado, y sus disposiciones generales serán obligatorias en el País; 2º En caso de epidemia de carácter grave o peligro de invasión de enfermedades exóticas en el país, el Departamento de Salubridad tendrá obligación de dictar inmediatamente las medidas

¹⁰ Ordoñez Barba. La Política social y el combate a la pobreza en México, UNAM, p. 39, México, 2002.

preventivas indispensables, a reserva de ser después sancionadas por el Presidente de la República; 3º La autoridad sanitaria será ejecutiva y sus disposiciones serán obedecidas por las autoridades administrativas del País; 4º Las medidas que el Consejo haya puesto en vigor en la campaña contra el alcoholismo y la venta de sustancias que envenenan al individuo y degradan la especie humana, así como las adoptadas para prevenir y combatir la contaminación ambiental, serán después revisadas por el Congreso de la Unión, en los casos que le competan”.

- d) Fracción XIV del Artículo 123, Apartado A: “Los empresarios serán responsables de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que se ejecute; por lo tanto los patrones deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente la incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen”.
- e) Fracción XXIX del Artículo 123: “Es de utilidad pública la ley del Seguro Social y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria de trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares”.
- f) Fracción XI del Artículo 123, apartado B: “La Seguridad Social se otorgará conforme a las siguientes bases mínimas:
- Se cubrirán los accidentes y enfermedades profesionales, las enfermedades no profesionales, la maternidad, la jubilación, la invalidez, la vejez y la muerte.

- En caso de accidente o enfermedad se conservará el derecho al trabajo por el tiempo que determine la ley.
- Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación, gozarán forzosamente de un mes de descanso antes de la fecha fijada para el parto y otros dos después del mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieran adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos. Además, disfrutarán de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayuda para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles. Los familiares de los trabajadores tendrán derecho a asistencia médica y medicinas, en los casos y en la proporción que determine la ley.¹¹

Como complemento a los artículos anteriores, en 1917 se crea el Departamento de Salubridad; en 1921 nace la Secretaría de Educación Pública (SEP). Estas dependencias significaron avances importantes en materia de acciones sanitarias y de educación, respectivamente; sin embargo, persistía el hecho de que un buen grupo de empleados públicos se encontraban al margen de los beneficios de la Seguridad Social que apenas estaba en proceso de gestación. La preocupación gubernamental por unificar prestaciones y servicios, así como garantizar el acceso a todos los trabajadores del Estado dieron por resultado que el 12 de agosto de 1925 se expidiera la Ley de Pensiones Civiles y se creara la Dirección General de Pensiones Civiles de Retiro.¹²

¹¹ Constitución de los Estados Unidos Mexicanos (1917) Fracción XI, Artículo 123, apartado B.

¹² La Dirección General de Pensiones Civiles, organismo público descentralizado con atribución pública y personalidad jurídica propia, nació en la vida jurídica de México mediante la expedición de la Ley de Pensiones Civiles. Ofrecía la pensión de retiro a los 55 años de edad y 15 de servicios, otorgaba préstamos a corto plazo de tres meses de salario, con un plazo de 12 meses para pagar y con intereses de 12 por ciento anual y proporcionaba créditos hipotecarios que sólo llegaban a 15 mil pesos y se autorizaba al 67.2 por

La finalidad de la Ley era estructurar un Sistema, en virtud del cual el propio trabajador, con la ayuda del Estado, contribuyera a la formación de un fondo sobre el cual gravitaría el otorgamiento de pensiones (una pensión es un pago, temporal o de por vida, que recibe una persona cuando se encuentra en una situación, establecida por ley en cada país, que la hace acreedora de hecho de una cantidad económica, ya sea de los sistemas públicos de previsión nacionales o de entidades privadas. Por lo regular la base de trabajadores en activo es la que da sustento al pago de dichas pensiones).

En esta Ley se contemplaron las pensiones (por vejez e inhabilitación, y las pensiones para los deudos del trabajador que a causa de sus labores perdía la vida; además se ofrecía la pensión de retiro a los 65 años de edad y después de 15 años de servicio.

Sin embargo, estas Leyes no tenían cobertura de la atención médica y de las medicinas,¹³ por lo que en 1929 se modificó el artículo 123 Constitucional, agregando el seguro de enfermedades a los seguros existentes, generándose la necesidad de una Ley del Seguro Social. En 1931, la Ley Federal del Trabajo incluyó la protección ante accidentes de trabajo y enfermedades, y en 1938 se creó la Secretaría de la Asistencia Pública.

En 1942 el Congreso de la Unión aprobó la Ley del Seguro Social, y en 1943 se creó el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) como organismo público encargado de asegurar y proteger a los trabajadores asalariados del sector privado, que a la postre sería y es la institución más importante en materia de salud y de seguridad social en el país.

ciento del valor del inmueble. El plazo para cubrir el préstamo era de 10 años y los intereses anuales de 9 por ciento.

13 W. James Wilkie: La Revolución Mexicana (1910-1976). Gasto Federal y cambio social, FCE, México, 1978.

Se destaca que el IMSSSS incorporó en sus estatutos la cobertura de accidentes de trabajo; enfermedades profesionales y no profesionales; maternidad, invalidez, vejez y muerte, así como cesantía involuntaria en edad avanzada (estos seguros eran financiados mediante contribuciones tripartitas del trabajador, el empleador y el Estado).

En ese mismo año (1943), se creó la Secretaría de Salubridad y Asistencia para unificar los servicios médico-asistenciales otorgados a la población no asalariada.

Toda vez que la cobertura asistencial se limitaba a trabajadores formales de las empresas paraestatales, privadas o de administración social, progresivamente se hicieron reformas para incorporar a otros sectores de la población, y en 1955 se hizo obligatorio el aseguramiento de los empleados de las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares de seguros y fianzas de la República Mexicana.

Originalmente, el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, no consideraba a los trabajadores al servicio del Estado, por lo que en 1959 se le añade un apartado B que garantiza sus derechos laborales, como la protección ante accidentes y enfermedades profesionales y no profesionales, jubilación,¹⁴ invalidez, vejez y muerte, incluyendo también el rubro de vivienda, entre otros. Lo que más tarde dio origen a la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE) mediante la cual se creó el ISSSTE. Posteriormente, se consignó el derecho de los familiares a recibir asistencia médica y medicinas, la apertura de centros vacacionales y tiendas económicas y el acceso a viviendas en renta o venta”.¹⁵

Por lo anterior, la Ley del ISSSTE se constituía en México como la primera en responder a una visión integral de la Seguridad Social, cubriendo tanto asistencia

¹⁴ Acto administrativo por el que un trabajador en activo, pasa a una situación pasiva o de inactividad laboral, luego de alcanzar una determinada edad máxima legal para trabajar o edad a partir de la cual se le permite abandonar la vida laboral y obtener una retribución por el resto de su vida.

¹⁵ Ordóñez Barba, op. cit., p. 129

a la salud, como prestaciones sociales, culturales y económicas, cuyos beneficios se extendían y se extienden a los familiares de los trabajadores.

Posteriormente, otros seguros, servicios e instituciones se han integrado gradualmente a la Seguridad Social en México, y en 1972 se creó el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los trabajadores (Infonavit) con el fin de ofrecer créditos y apoyos en la adquisición de vivienda a los trabajadores en el sector privado y el Fondo de Vivienda para trabajadores del ISSSTE (Fovissste). En tanto, en 1975 se fundó el Instituto de Seguridad Social de las Fuerzas Armadas Mexicanas (ISSFAM) para complementar con prestaciones clínicas, asistenciales y culturales, las pensiones por jubilación que ya tenían los miembros de las fuerzas armadas desde 1955.

En 1983 se aprobó la nueva Ley del ISSSTE, en la cual se amplían las prestaciones y se mejora su organización administrativa. Entre las nuevas prestaciones se encontraban las referentes a promociones culturales, deportivas, servicios funerarios, seguro de cesantía en edad avanzada, y servicios a jubilados y pensionados. Se aumenta la cobertura de beneficiarios dando servicios a los hijos de asegurados hasta los 25 años, y a las madres solteras menores de 18 años. Asimismo, se fija un sueldo regulador para calcular la cuantía de las pensiones, que constituye el promedio del sueldo básico de los últimos tres años de servicio del trabajador. Posteriormente, se reformó el artículo 24 de esta Ley para ampliar la cobertura de los servicios médicos a los esposos y concubinarios. Los trabajadores podrían continuar inscritos de manera voluntaria en el régimen obligatorio en caso de retiro antes de tiempo y las Entidades Federativas y los municipios podían incorporar a sus trabajadores a dicho régimen.

Adicionalmente, se integraron los sistemas de tiendas y agencias turísticas y servicios.

De esta manera, la idea original de que la Secretaría de Salud y Asistencia Pública (SSA) atendería a los menesterosos y necesitados, el Seguro Social al resto de la

población y el ISSSTE a los trabajadores al servicio del Estado, pronto se vio rebasada por el creciente número de personas que no tenían derecho a cobertura, de tal forma que la SSA se convirtió en una instancia de atención a la población en general. Sin embargo, hasta la actualidad, la SSA se limita a proporcionar servicios de salud, dejando fuera de la Seguridad Social a una parte importante de la población, dadas sus limitaciones.

Hasta principios de los noventa, podemos destacar que por la naturaleza contributiva del IMSS y del ISSSTE, sus beneficios se concentraron en los sectores urbanos e industriales, que están determinados por sus zonas geográficas, donde se concentran los centros productivos con mayor actividad económica, por lo que, a pesar de las reformas señaladas que ampliaron la cobertura de los sectores beneficiarios, una parte importante de la población ha estado históricamente desprotegida, como es el caso de los trabajadores rurales, los autoempleados y los trabajadores informales, fundamentalmente. La problemática de su afiliación se agudizó a partir de la crisis de los ochenta, que se reflejó en el crecimiento del desempleo en el país.

Lo anterior, permite observar en el tiempo que se han reforzado las acciones en materia de Seguridad Social en México, pero también permite apreciar avances diferentes en los actores involucrados, de tal forma que no es posible alcanzar un sistema integral de la Seguridad Social en México. Por ello, la tarea de finales de los años noventa y primera década del 2000, y considerando el entorno internacional, se orienta a desarrollar acciones que permitan avanzar hacia la unificación de esquemas de pensiones con una mayor eficiencia, cobertura y amplitud de servicios, bajo un esquema de viabilidad financiera.

En México existe una multiplicidad de Sistemas de Pensiones a un segmento de la población que se encuentra en el sector formal de la economía: Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores al servicio del Estado (ISSSTE), Comisión Federal de Electricidad

(CFE), Petróleos Mexicanos (Pemex), gobiernos de las Entidades Federativas, gobiernos municipales, banca de desarrollo (Nafin, Bancomext, el desaparecido Banrural), planes privados de pensiones, entre otros. El resto de la población no cuenta con algún tipo de esquema y se mantiene durante su vejez por medio de actividades remunerativas diversas, o bien por el sostenimiento de sus familias.

Sin embargo, es importante señalar que estos sistemas de Seguridad Social enfrentan una situación financiera sumamente grave.¹⁶ Cada institución tiene serias dificultades para hacer frente a los pasivos por concepto de pensiones, debido a varias causas: la transición demográfica que provoca una disminución entre el número de aportantes y pensionados a los sistemas; subsidios cruzados de fondos y reservas técnicas; incompatibilidad de cuotas y aportaciones respecto a los beneficios que se otorgan; y las deficiencias y duplicidades administrativas que se derivan de su propia estructura laboral, por lo que había que optar por un esquema de viabilidad financiera.

1.3 El sistema de Pensiones basado en el reparto

Hasta antes de 1995, los Sistemas de Pensiones en México se regían bajo el sistema de reparto o prestación definida, el cual consistía en que las cotizaciones de los trabajadores en activo financian las pensiones y jubilaciones de los trabajadores retirados.

Prestación definida (PD)

El importe de la Pensión se establece al inicio del plan de previsión como un porcentaje del salario del afiliado (tasa de reemplazo) y para obtenerla el

¹⁶ El que fuera secretario de Hacienda ha reconocido públicamente el problema que representan hoy en día las pensiones para las finanzas públicas. El pasado 31 de mayo de 2005, Gil Díaz advirtió que el mayor reto de finanzas públicas a partir de 2006 será el alto costo de las pensiones: "Si ustedes proyectan los requerimientos de pagos de pensiones no sólo los que ya estamos en este momento financiando que son grandes y creciendo a gran velocidad hacia los siguientes años, el mayor reto de finanzas públicas a partir de 2006 está justamente en el área de pensiones". Participación en la conferencia "Visión del desarrollo económico de México". Reforma, junio 1, 2005.

trabajador debe cumplir con los requisitos mínimos de edad y tiempo de cotización al fondo. Con los recursos aportados por todos los trabajadores en activo a un fondo común, se financian las pensiones de los trabajadores inactivos (a este plan, también se le llama de reparto).

En el 2000, la principal discusión en relación a la Seguridad Social se centra en la creciente dificultad para hacer frente a las responsabilidades financieras bajo el sistema de reparto, dadas diferentes circunstancias como son la disminución del número de trabajadores en activo por cada jubilado, la transición demográfica que ha aumentado la esperanza de vida y, por lo tanto, el tiempo como jubilado, así como la transición epidemiológica que ha llevado al aumento de las enfermedades crónico-degenerativas que son de tratamiento más prologado y con mayor costo de atención.

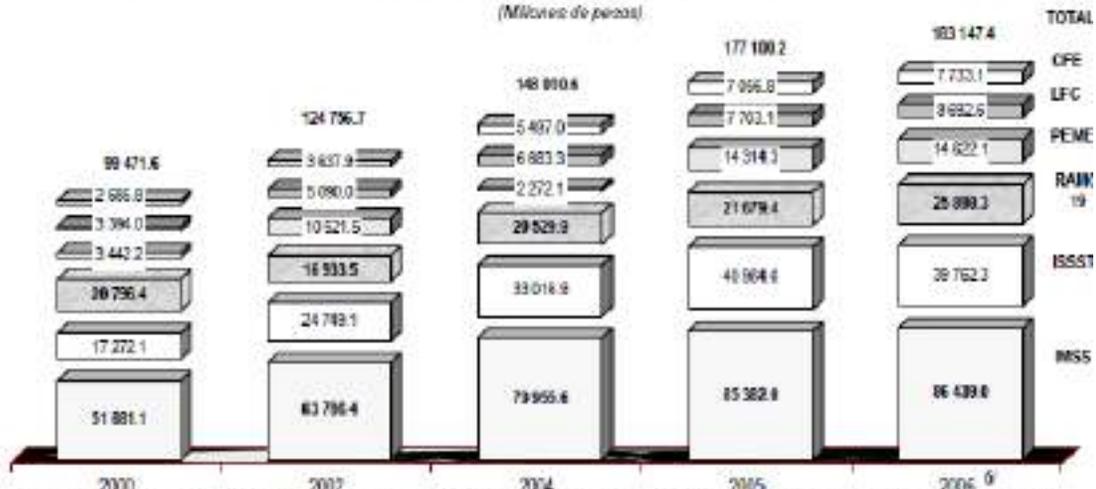
En México, esta situación provocó el aumento del costo fiscal de la Seguridad Social y de las erogaciones extraordinarias del Gobierno Federal para cubrir el déficit de los Sistemas de Pensiones.

Además de la baja cobertura de la Seguridad Social, existía una gran disparidad en los beneficios otorgados por las diferentes instituciones, así como una preocupante situación por la insuficiencia del monto de las pensiones en algunos casos.¹⁷ Estas acciones combinadas encarecieron el valor de los Sistemas de Pensiones y generaron fuertes presiones económicas al Estado, como se observa en los cuadros 1 y 2.

¹⁷ IMSS, *Informe al Ejecutivo y al Congreso de la Unión sobre la Situación Financiera y los Riesgos del Instituto Mexicano del Seguro Social*, México, 2004, p.iii. Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública, "Antecedentes", en Seguridad Social [Actualización: 17 de febrero de 2006], en www.diputados.gob.mx/cesop/

Cuadro 1

Gasto en pensiones del sector público, 2000-2005
(Millones de pesos)



1/ La suma de los parciales puede no coincidir con los totales debido al redondeo de cifras. Para 2002 incluye 38.3 millones de pesos de la LOTENAL y para 2004 incluye 56 millones de pesos de la SHCP.

2/ Se refiere principalmente a las aportaciones al Fondo Laboral PEMEX (FOLAPE).

3/ Comprende: servicio médico a pensionistas y pensiones de trato especial del ISSSTE o ISSFAM; transferencias estatutarias del IMSS, pensiones civiles, militares y de gracia; viudas de veteranos de la Revolución; compensaciones de carácter militar; y pagos de defunción y ayuda para gastos de espelio.

4/ Incluye: pensiones y jubilaciones ordinarias; gastos de funeral; indemnizaciones globales; pensiones por riesgo de trabajo; y subsidios y ayudas. Se excluyen las pensiones de trato especial.

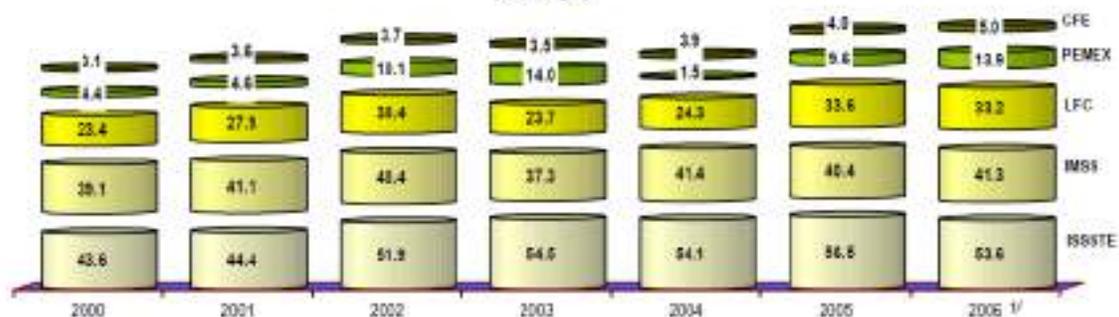
5/ Incluye: indemnizaciones, subsidios, ayudas y jubilaciones del IMSS. Asimismo, incorpora el pago de pensiones a pensionados de CFE y LFC. Para 2004, el monto corresponde al total de las prestaciones económicas, que comprende los conceptos de curso de pago, régimen de jubilaciones y pensiones del IMSS, indemnizaciones globales, subsidios, ayudas y sumas aseguradas.

6/ Corresponde al presupuesto original autorizado.

FUENTE: Para 2000-2005, Cuenta de la Hacienda Pública Federal; para 2006, Presupuesto de Egresos de la Federación.

Cuadro 2

Gasto en pensiones de las Instituciones de Seguridad Social respecto a su gasto programable, 2000-2006
(Porcentajes)



1/ Presupuesto autorizado.

Fuente: 2000-2005 Cuenta de la Hacienda Pública Federal y para 2006 Presupuesto de Egresos de la Federación.

Estos datos cuantitativos, traducidos cualitativamente reflejan situaciones apremiantes en los gastos destinados a las Pensiones entre 2000 y 2006 y son los siguientes:

- El gasto público destinado para el pago de pensiones se incrementó en 31.1 por ciento real.
- Los mayores crecimientos en términos reales se ubicaron en Petróleos Mexicanos (Pemex) con 202.4 por ciento; en la Comisión Federal de Electricidad (CFE) con 105 por ciento, y en Luz y Fuerza del Centro (LFC) con 82.3 por ciento. El IMSS e ISSSTE registraron aumentos porcentuales reales de 18.6 y 63.9, respectivamente.¹⁸
- Del total del gasto en 2006, corresponden al IMSS 209,194.6 millones (73.8 por ciento) y 74,128.8 millones de pesos son del ISSSTE (26.2 por ciento).
- De su gasto programable en 2006, el IMSS e ISSSTE destinaron 41.3 y 53.6 por ciento para el pago de pensiones, en el mismo orden. En el año 2000, estas proporciones fueron de 39.1 y 43.6 por ciento.

1.4 Población pensionada

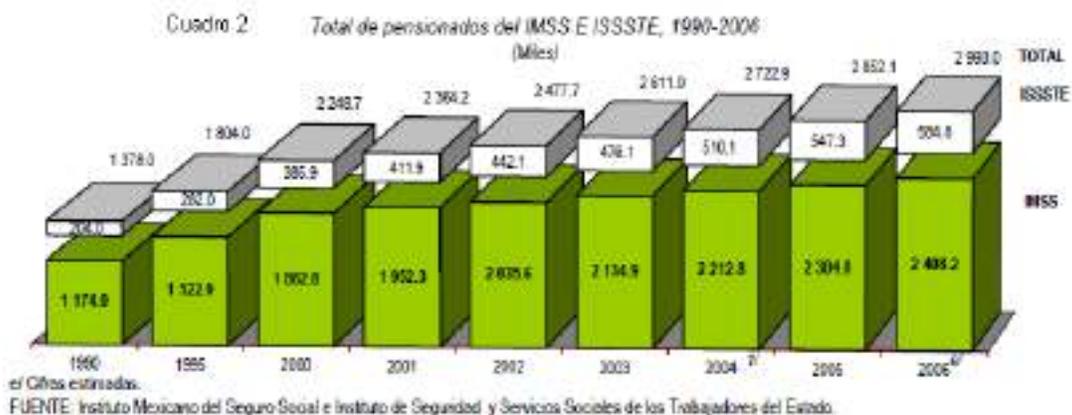
Se integran datos cuantitativos y cualitativos referentes al objeto de estudio que permite ver las tendencias de las erogaciones en Pensiones entre 2000 y 2006 y los trabajadores activos.

- La población se incrementó en 1.3 por ciento de promedio anual, y el número de pensionados del IMSS e ISSSTE creció en 5.9 por ciento también en promedio anual.

¹⁸ Informe de Ejecución del Plan Nacional de Desarrollo 2006, México, Presidencia de la República

- Asimismo, se observó una tendencia descendente de la relación entre el número de trabajadores en activo por pensionado en el IMSS e ISSSTE lo que afecta de manera directa su situación financiera. Entre 2000 y 2006 esta proporción registró una reducción de 14.7 y 32.1 por ciento para el IMSS e ISSSTE, respectivamente.
- La relación de pensionados en el IMSS con respecto a los asegurados con derecho a una pensión se redujo de manera importante al pasar de 7.1 en 1994 a 6.8 en 2000 y de 5.8 en 2006. En el ISSSTE, esta proporción fue de 7.2 en 1994, 5.3 en el año 2000, y 3.6 en 2006. Véanse cuadros 3 y 4.

Cuadro 3



Cuadro 4



1.5 Producto Interno Bruto¹⁹ y Pensiones

Respecto a su proporción dentro del Producto Interno Bruto (PIB), el gasto en pensiones pasó de 1.9 en 2001 a 2.2 por ciento en 2006. Véase cuadro 5.

Cuadro 5



1.6 La pirámide poblacional y su impacto en México

La pirámide poblacional está cambiando de una en crecimiento a otra estable, en la que cada generación tendrá una cantidad similar de personas. Ello implica una recomposición del perfil demográfico, caracterizada por disminución del porcentaje de personas menores de 15 años y un aumento del porcentaje en edad laboral y de adultos mayores, especialmente estos últimos. La población mayor a 60 años pasará de 7.1% (7.9 millones de personas) del total nacional a 28.0%% (36 millones de personas) en 2050; la población mayor a 70 años pasará de 3.1% (3.0 millones de personas) del total nacional a 15.5% (19.8 millones de personas) en 2050. También se reflejará en mayores pensiones y jubilaciones de trabajadores. Véase cuadro 1 y pirámides poblacionales de los años: 1970, 2000, 2010 y 2050

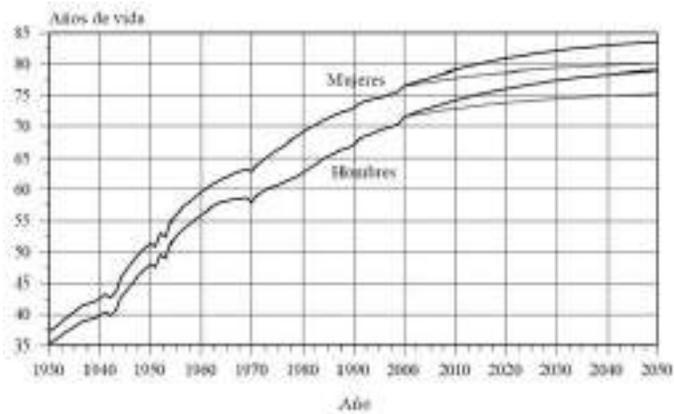
¹⁹ El **PIB** es el valor monetario de los bienes y servicios finales producidos por una economía en un período determinado.

Cuadro 1

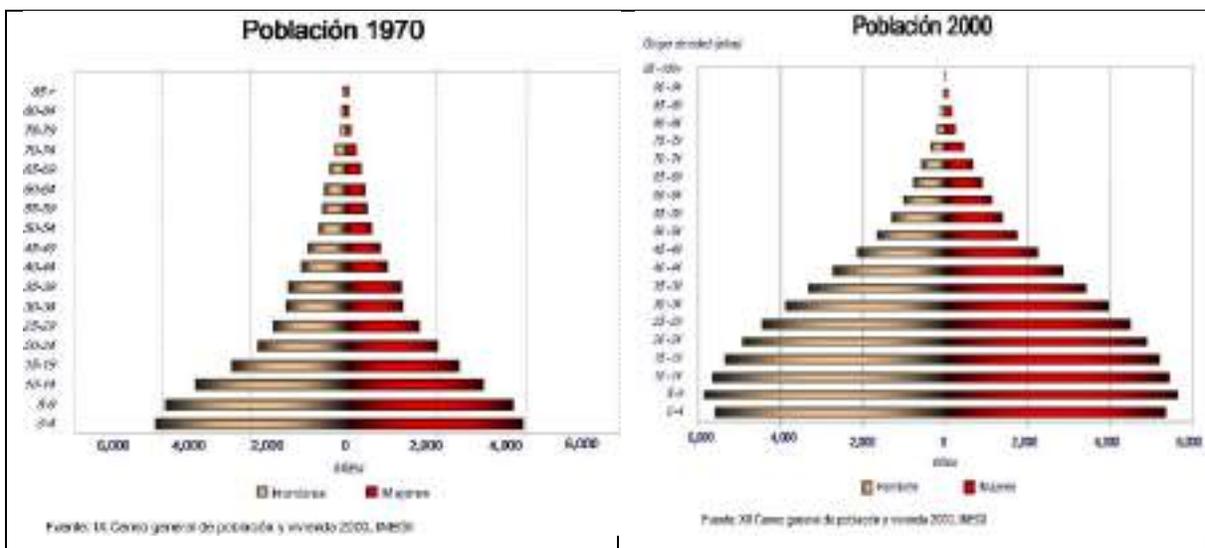
Población por tramos de edad, porcentajes respecto al total y sexo en México, 2010						
Tramos de edad	Miles	% respecto al total de la población	Sexo			
			Hombres		Mujeres	
			Miles	%	Miles	%
Total	110,646.0	100%	54,466.0	49.2	5,618.0	5.1
65 y más	7,251.0	6.6	3,299.0	45.5	3,952.0	54.5
60 y más	10,364.0	9.4	4,825.0	46.6	5,539.0	53.4
60-69	561.0	5.1	2,731.0	486.8	2,879.0	513.2
70-79	3,208.0	2.9	147.0	4.6	1,738.0	54.2
80 y más	1,546.0	1.4	624.0	40.4	922.0	59.6

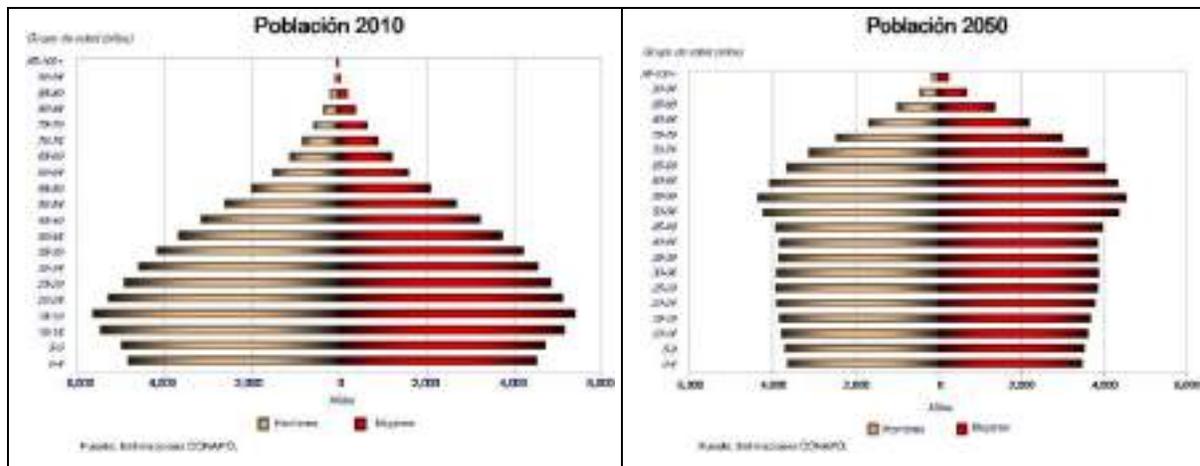
Fuente: Naciones Unidas. División de Población del Departamento de Asuntos Económicos y Sociales, Proyecciones Mundiales de Población: México 2010

Esperanza de vida al nacer actual y proyecciones, 1930-2050



Fuente: Estimaciones del Consejo Nacional de Población (CONAPO)





Fuente: Censo XII de población y vivienda y estimaciones CONAPO.

1.7 Plano internacional

En el ámbito internacional en 2000, se presentaba un déficit en el sistema de Pensiones de Reparto en casi todos los países de la OECD, que representaba 100% del PIB, situación que impactaba negativamente al mercado de trabajo, ya que los países debían aumentar los costos laborales, disminuyendo la competitividad y aumentando la tasa de desempleo.

Ante ello, países latinoamericanos como Chile, Bolivia y El Salvador tomaron la decisión de realizar cambios radicales en sus Sistemas de Pensiones que están con base en el Reparto. Destaca el caso de Chile que en 1980, impulsó una nueva visión del sistema provisional de Pensiones, que consistió en la capitalización individual, en los que se incluyeron mecanismos de ahorro, administración y capitalización obligatoria y voluntaria.

De acuerdo con José Piñera “el cambio a un sistema de inversión de cuentas de ahorro individuales completamente financiado, sacaría la política del programa de jubilaciones y permitirá a los trabajadores ser propietarios de su capital.”²⁰

Para mayor sustento del objeto de estudio, se ha integrado el capítulo 2 de la investigación, donde se presenta el diagnóstico internacional de los Sistemas de Pensiones a nivel mundial.

Avances 2007-2011

Por su importancia, hemos sustentado este apartado como columna vertebral del estudio a fin de seguir con el hilo conductor de esta investigación.

El capítulo 3 de la investigación: “Las pensiones bajo la visión de la Administración Pública, Hacia la conformación de un Sistema Nacional de Pensiones 2007-2012”,

²⁰ Exministro de trabajo y previsión social de Chile e impulsor de la Reforma de 1980.

se detallan los avances de la administración del Presidente de México, Licenciado Felipe Calderón Hinojosa, año por año para avanzar en la conformación de un Sistema Nacional de Pensiones.

Los avances fundamentales de este periodo (2007 y 2011), se pueden resumir en los siguientes incisos:

- a) Al cierre de junio de 2011, 83% de los trabajadores afiliados a sistemas públicos de pensiones están incorporados bajo el Sistema de Pensión de Contribución Definida,²¹ que considera al ISSSTE, al Régimen de Jubilaciones y Pensiones del IMSS, Pemex, CFE, Entidades Federativas, Universidades estatales y la Banca de desarrollo), y cuentan con mecanismos de portabilidad, los cuales permiten transferir los derechos obtenidos entre regímenes de Seguridad Social mediante convenios suscritos, brindando con ello mayor certidumbre y seguridad a los trabajadores para su movilidad en el mercado laboral. Cabe destacar que este nivel es significativamente superior a 1.3% registrado en 2007, y a 17% reportado en 2009.

- b) Las reformas a los Sistemas de Pensiones en México (IMSS y el ISSSTE, CFE y del Régimen de Jubilaciones y Pensiones del IMSS -RJP-). han generando un ahorro cercano a 52% del Producto Interno Bruto y sustentabilidad con esquemas financieramente sanos.

²¹ El importe de la pensión se determina en el momento de la jubilación, tomando como base contribuciones regulares a una cuenta de ahorro individual, que se define al inicio del plan. Con las aportaciones y los intereses que se generen en una cuenta de capitalización se constituye el ahorro necesario para financiar la pensión del afiliado.

1.8 Reflexiones

En este apartado de la investigación se manifiesta como hilo conductor el conocimiento de las medidas que ha tomado el Ejecutivo Federal en materia de Seguridad Social a largo de su historia, considerando que si bien se lleva un trecho andado, el camino por recorrer todavía es grande y lleno de escollos para alcanzar un Sistema Nacional de Pensiones, en México.

Dentro de este capítulo, deseo resaltar las siguientes premisas:

- a) La Seguridad Social contribuye al bienestar de la población, dado que representa un conjunto de prestaciones económicas y sociales que garantiza a las personas un determinado nivel de vida y desarrollo social (como un sistema de derechos adquiridos).
- b) En México, desde el inicio del siglo XIX se sentaron las bases de la Seguridad Social, y a través de sus organismos y empresas de control presupuestario directo, y de las universidades públicas se vienen instrumentando acciones para avanzar hacia una política de pensiones a nivel nacional, pero aún sin lograrlo, se mantiene como uno de los asuntos centrales del debate nacional.
- c) La Seguridad Social en México está estrechamente vinculada a la existencia de relaciones de trabajo asalariadas, por lo que existe una relación directa entre el empleo y la Seguridad Social, lo que define el alcance del Sistema de Pensiones de Contribución Definida y su cobertura, que sin embargo deja fuera a la tercera parte de la Población Económicamente Activa (PEA, sin acceso a la Seguridad Social. Este es un tema pendiente en la agenda nacional en la búsqueda de un Sistema de Pensiones más eficiente y equitativo.

- d) La pirámide poblacional que hoy caracteriza la estructura demográfica de México se está achatando. Para el 2050, la población mayor a 60 años representará casi 30% de la población total, en contraste con 7% que representa en la actualidad. Ese vuelco demográfico demandará de un viraje de igual magnitud en la política gubernamental y en los sistemas de Seguridad Social y en específico del Sistema de Pensiones.

Los mexicanos estamos envejeciendo...

Pensar y decidir en términos del largo plazo nos cuesta trabajo, sin embargo, la transición demográfica está en marcha y si hoy no tomamos las decisiones correctas, México podría convertirse en un país de viejos y pobres en un futuro no tan lejano. En la actualidad, más de la mitad de la población de adultos mayores es pobre (un cuarto de ella se encuentra en una situación de pobreza extrema) y casi 70% no cuenta con un ingreso derivado de una pensión, situación que se recrudece por la falta de crecimiento de la economía y contrariamente, un incremento en el desempleo. Esta situación que es alarmante hoy, se puede convertir en una pesadilla para el mañana. De ahí que resulte impostergable repensar nuestro sistema de Seguridad Social y adaptarlo a la realidad actual, considerando las mejores prácticas que se realizan en el ámbito internacional y sean financieramente viables.

Capítulo 2

Sistemas de Pensiones en el mundo

Para abordar este capítulo se consideró integrar los puntos que sustentan esta investigación, con una visión general del objeto de estudio con datos cuantitativos y cualitativos, las características de los sistemas de pensiones de algunos países de Europa y Asia así como América Latina y reto de las Pensiones en el mundo.

2.1 Una visión general

Es preciso recordar que fue Prusia, a partir de 1881, el primer país en crear un sistema público de pensiones, llamado *de reparto*, que se extendió por casi todo el mundo. El arquitecto de este sistema fue el llamado “canciller de hierro”, Otto von Bismarck (1815-1898), quien estableció las bases de un Sistema de Pensiones. Bismarck nunca soñó que su restrictivo modelo de pensiones (la edad de calificación para jubilar era 65 años cuando el promedio de esperanza de vida de un prusiano era solamente 45 años) se dispersaría al resto del mundo, y que la era del Estado benefactor había comenzado.

Los Sistemas de Pensiones ocupan un lugar destacado en las políticas públicas de todos los países del mundo, debido entre otras cosas, a los cambios demográficos que están impactándolas, tanto en el régimen de reparto como en el régimen de capitalización. Aunque las tendencias generales de estos cambios son comunes, su naturaleza difiere de un país a otro, tanto por su cultura, como por su estructura económica. En este sentido, los cambios en las adecuaciones a la Seguridad Social en países desarrollados que tienen una mayor propensión al ahorro personal de largo plazo, les permiten mayores márgenes de maniobra por menores presiones financieras en sus economías. En contraposición, los países en vías de desarrollo, con ausencia de ahorro y cultura diferente, tienden a considerar el aspecto de la solidaridad como parte de la sociedad, asumiéndolo como un costo social.

A finales del siglo XX, los países de América Latina vivieron transformaciones sustanciales (reestructuraciones y/o procesos de modernización económica) en todos los ámbitos: económico, político, social, ideológico y cultural. Los motores de estos cambios fueron diversos, por ejemplo, las políticas de sustitución de importaciones y de industrialización a la par que la deuda externa llegó a ocupar un lugar central en el peso de sus economías.

En general, el grueso de los gobiernos latinoamericanos abandonaron el esquema de la economía cerrada o protegida, y las naciones dieron pasos acelerados para establecer economías abiertas, claramente orientadas a la producción para el mercado mundial. Este cambio de modelo y de política económica tuvo amplios y profundos costos sociales para la mayor parte de los países latinoamericanos, al no encontrar los mecanismos para promover el crecimiento económico de manera amplia y sostenida, provocando:

- Crecimiento acelerado de la población económicamente activa (PEA), pero la población asalariada con empleo fijo y prestaciones sociales descendió, mientras el crecimiento de la economía informal fue espectacular, así como el flujo de migrantes de los países latinoamericanos hacia Estados Unidos y Canadá.
- Los salarios reales disminuyeron de manera continua desde los años setenta, y en general, la distribución del ingreso nacional no favoreció a los asalariados del campo ni de la ciudad.
- Desarticulación del sector público. Las empresas u organismos públicos que se habían formado para impulsar las economías nacionales en diversos sectores fueron privatizadas, es decir, trasladadas mediante diversos mecanismos, incluida la venta, a los empresarios de cada país, o bien, a las empresas transnacionales.

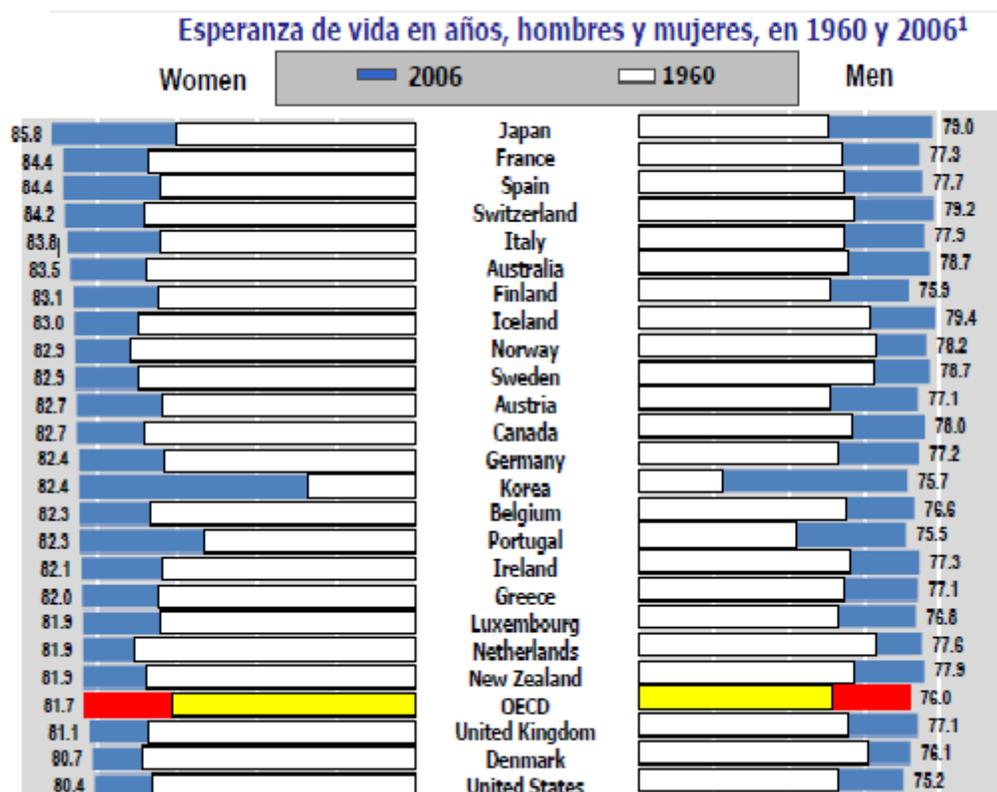
Los profundos cambios económicos de cada país fueron acompañados por varias reformas jurídicas a las legislaciones nacionales, en particular en las laborales. En el caso de México, se realizaron cambios sustanciales a las leyes de Seguridad Social al reformar la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) en 1995, 1997 y 2004, y la reforma a la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE) en 2005, comentadas en el Capítulo primero de esta investigación.

También las condiciones demográficas cambiaron significativamente, presionando al Sistema de Pensiones de beneficio definido que operaba en ese momento y que ofrecían prestaciones generosas (niveles de reemplazo cercanos a 100%) al existir un gran número de contribuyentes en relación con los pensionados, ya que se financiaban con un sistema de reparto “Pay As You Go” basado en:

- ✓ Altas tasas de natalidad y mortalidad
- ✓ Población en su mayoría joven
- ✓ Pocos trabajadores llegan a la edad de jubilación
- ✓ Baja esperanza de vida del pensionado

Los cambios económicos y demográficos en el sistema de reparto ocasionaron un gasto público insostenible para las finanzas públicas, lo cual tuvo un impacto directo en el costo de las pensiones, como se observa en los cuadros 1, 3 y gráfica 1. Además, el bajo crecimiento económico se reflejó en una disminución en el número de trabajadores activos que financiaban el pago de las pensiones y una mayor proporción del gasto destinado a cubrir las pensiones respecto del Producto Interno Bruto (véase cuadro 2). Estos factores fueron determinantes para que financieramente, los sistemas de reparto entraran en crisis, cuestionando su viabilidad.

Cuadro 1



Fuente: Society at a Glance 2009: OECD Social Indicators.

Cuadro 2

Gasto Público en Pensiones	
País	Porcentaje del PIB
Italia	29.4%
Grecia	26.3%
Polonia	25.2%
Alemania	24.5%
Francia	23.9%
España	20.5%
Reino Unido	12%
Noruega	11.4%
Canadá	10.6%
Países Bajos	10.4%
Australia	10.1%
Irlanda	9.7%

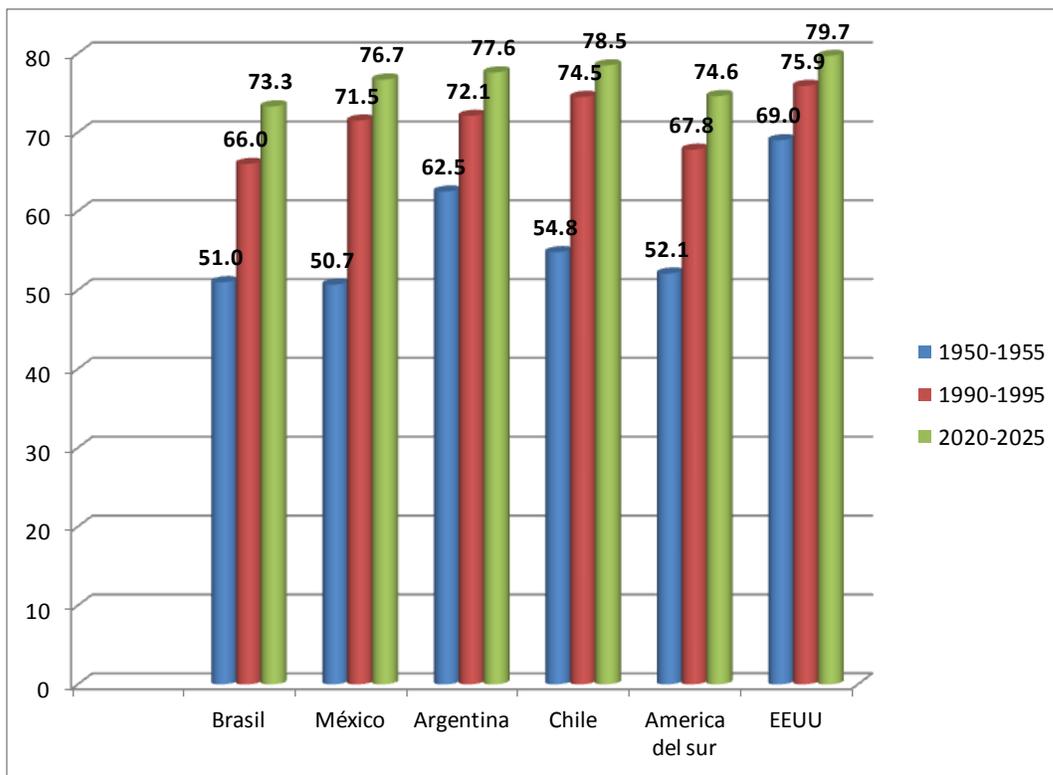
Fuente: OECD social expenditures database 2007

Cuadro 3

Aumento de expectativa de vida			
Años	1950-1955	1990-1995	2020-2025
Brasil	51.0	66.0	73.3
México	50.7	71.5	76.7
Argentina	62.5	72.1	77.6
Chile	54.8	74.5	78.5
América del sur	52.1	67.8	74.6
EEUU	69.0	75.9	79.7

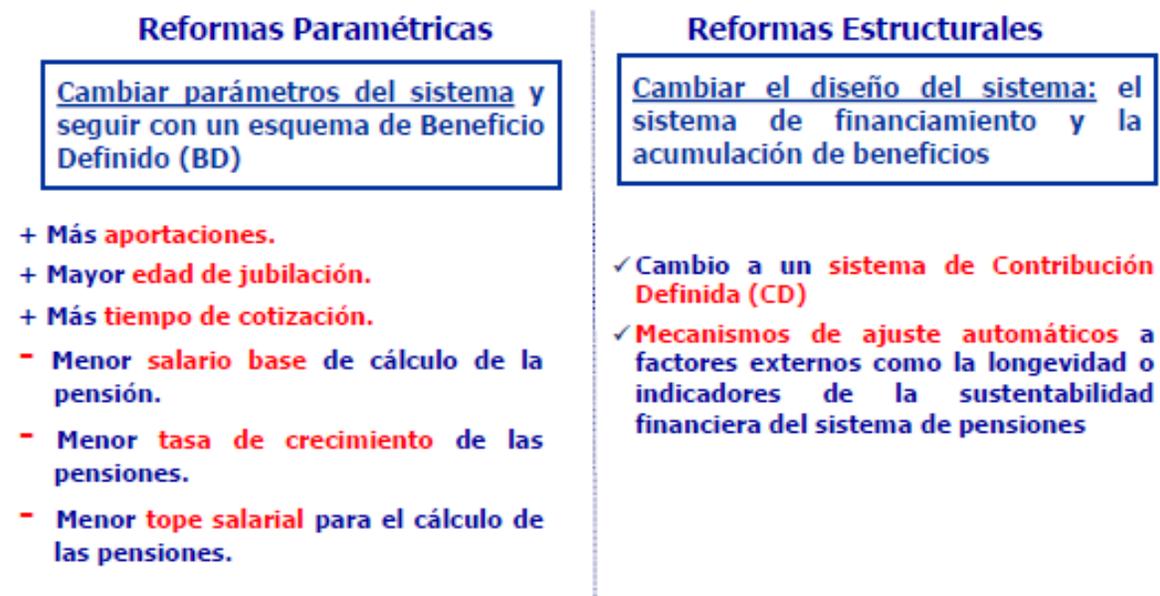
Fuente: Asociación de pensiones AFP, 2009

Gráfica 1 Expectativas de vida



Fuente: Asociación de pensiones AFP, 2009

Con el objetivo de detener el creciente gasto público, muchos países se vieron en la necesidad de hacer reformas al Sistema de Pensiones, tanto paramétricas como estructurales. Sus características básicas se resumen en el siguiente esquema:



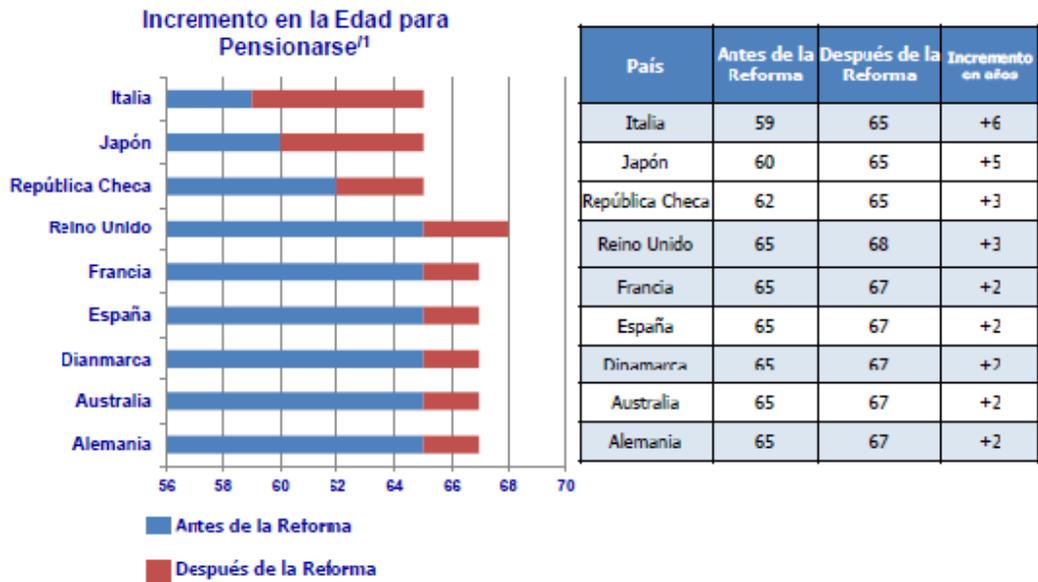
Por la situación económica descrita anteriormente, la única forma de dar viabilidad financiera en el largo plazo a los Sistemas de Pensiones en el mundo, es mediante una reforma estructural.

Francia y España son dos países que han implementado reformas paramétricas,²² que consideraron:

- Es importante señalar que las reformas estructurales anulan el beneficio definido al condicionar el monto de las pensiones a factores demográficos, actuariales o a las aportaciones (CD). Véase cuadros 4 y 5

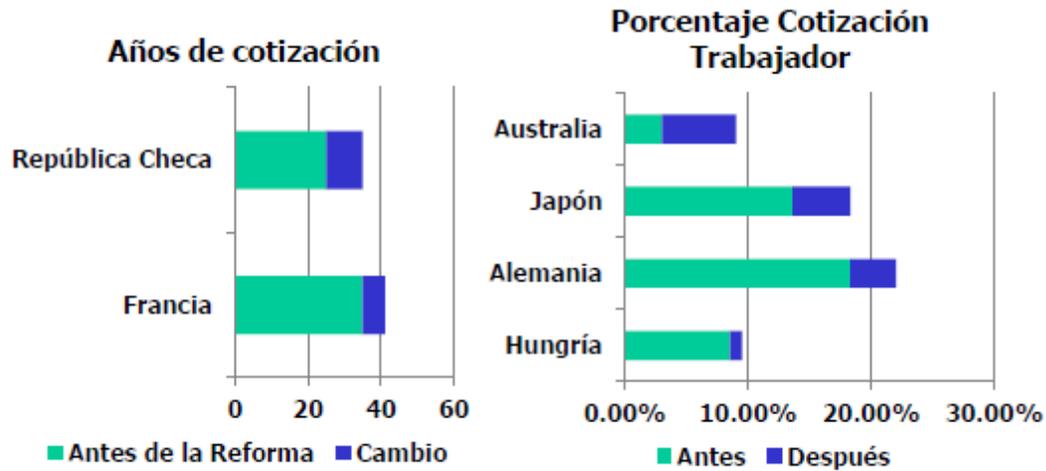
²² /Las reformas implican incrementos graduales en la edad de retiro.

Cuadro 4



/1 Las reformas implican incrementos graduales, pero se presenta el tope que se alcanzará en cada rubro. Fuente: OECD.

Cuadro 5



Fuente: OECD

2.2 Características básicas de los Sistemas de Pensiones en algunos países de Europa, Asia y América Latina.²³

Europa-Asia

Francia

- La edad mínima de jubilación se irá retrasando a partir de julio de 2011, desde los 60 años actuales hasta alcanzar los 62 años, a razón de cuatro meses cada año.
- La pensión completa se consigue tras 40.5 años de cotización (a partir de 2013, se necesitará un año más de cotización: 41.5) o al trabajar hasta los 65 años de edad (empezará a aumentar gradualmente hasta situarse en 67 años a partir de 2016).
- Incentivos para alargar la vida laboral: la pensión aumenta en 1.25% por cada trimestre adicional trabajado.

Alemania

- La edad mínima de jubilación se sitúa en 63 años, siempre que se haya cotizado durante 35 años. La reforma que se aplicará a partir de 2015 prevé ir la aumentando para situarla en 67 años en 2032.
- La pensión completa se logra a los 65 años. Con la reforma, se irá elevando para poder cobrarla a los 67 años en 2032, o a los 65 años si se ha cotizado durante 45 años.
- Se permite la jubilación anticipada desde los 60 años, pero se desincentiva al descontar 3.6% por cada año trabajado de menos. La reforma elevará ese retiro anticipado a los 63 años y mantendrá el descuento de 3.6% por año.

²³ Los sistemas públicos de pensiones en el mundo; Lourdes, Francia 26.01.2011, RTV.ES

Italia

- La pensión completa se puede cobrar con 65 años y un mínimo de 20 años cotizados, o siempre que se haya cotizado durante 41 años, independientemente de la edad que se tenga (hasta ahora bastaban 40 años de cotización).
- Durante 2011 y 2012, los trabajadores asalariados pueden pedir la jubilación anticipada y lograr la pensión completa si tienen 60 años y una carrera de cotización de 36 años.

Los autónomos la podrán solicitar a los 61 años y siempre que tengan 36 años cotizados.

- Con la reforma aprobada el 2010, a partir de enero de 2015, la edad para jubilarse y recibir la pensión completa se ligará a la tasa de esperanza de vida. Eso significa que, cuanto más aumente la esperanza de vida en Italia, más tarde se podrán jubilar los trabajadores. El incremento estimado es de un mes más de vida laboral por cada año que aumente la esperanza de vida. Así, según las previsiones, en 2024 la edad de jubilación se situará en 67 años.

Suecia

- La edad mínima de jubilación está en 61 años.
- La cuantía de la pensión se fija en proporción de los derechos acumulados por los años trabajados; cuantos más años se trabajen, más alta será la pensión.
- Durante la vida laboral, el trabajador aporta 16% de su sueldo al sistema público de pensiones y 2.5% a mutuas privada de su elección. La pensión pública supondrá 75% de sus ingresos cuando se jubile, y el resto le llegará

de los fondos privados que haya contratado su empresa. Su pensión pública se fijará anualmente, dividiendo su aportación al sistema entre la tasa de esperanza de vida y el indicador de crecimiento de la economía nacional.

- Cuando la economía crezca, la pensión pública aumentará, y cuando se contraiga, la pensión se reducirá. Así, en 2010, las pensiones se recortaron 3% y en 2011 se reducirán en 4.3%.

Reino Unido

- La edad mínima de jubilación irá aumentando gradualmente desde octubre de 2011 hasta situarse en 66 años antes de 2020 (hasta ahora estaba en 65 años para los hombres y 60 para las mujeres). Se prevé elevar hasta los 68 años antes de 2046.
- La pensión completa se cobra después de trabajar hasta los 68 años y acumular 30 años de cotización (antes de la reforma se lograba a los 65 años, con 44 años de cotización para los hombres, y a los 60 años con 39 años de cotización para las mujeres).
- Se ofrece la posibilidad de jubilarse antes de los 65 años, pero no se cobraría la pensión pública hasta cumplir los requisitos, por lo que se debe disponer de suficientes ahorros o de un fondo privado.
- Se incentiva alargar la vida laboral al aumentar la pensión en 10.4% por cada año trabajado de más, a partir de la edad mínima de jubilación.

Estados Unidos

- La edad mínima de jubilación se sitúa en 62 años.
- La pensión mínima se consigue con una cotización que suma 10 años.

- La pensión completa se consigue a distinta edad en función del año de nacimiento: si se ha nacido antes de 1938, se logra a los 65 años; si ha sido entre 1943 y 1955, se alcanza a los 66 años, y si se ha nacido a partir de 1960, se puede cobrar a los 67 años.
- A partir de la reforma prevista para 2022, se pasará a cobrar a los 67 años cuando se tengan 35 años cotizados.
- Para incentivar que se alargue la vida laboral, esa reforma descontará 30% si la jubilación se realiza a los 62 años, y aumentará 24% si la jubilación se pospone hasta pasados los 70 años de edad.

Japón

- La edad media de jubilación está en los 65 años.
- Todos los mayores de 19 años —aunque estén en paro o estudiando— deben pagar una prima mensual al sistema nacional de pensiones de 15.000 yenes (más de 130 euros).
- Para cobrar la pensión mínima debe cotizarse al menos 25 años.
- La mitad de la cuantía de cada pensión se paga con ingresos recaudados a través de impuestos.

América Latina

Después de Chile, siete países latinoamericanos han privatizado sus Sistemas de Pensiones de reparto siguiendo su modelo. En todos los casos, la estructura del sistema privado ha seguido estrechamente el esquema chileno, y en todos ellos, los fondos privados están superando las dificultades de los primeros años, habiendo comenzado a hacer contribuciones relevantes al establecimiento de una economía de libre mercado.

Es importante notar que la privatización de las pensiones en Chile, se introdujo como parte de un conjunto de reformas coherentes de libre mercado, para aumentar el crecimiento económico y obtener el mayor provecho de cada reforma, eliminando una enorme distorsión del mercado de trabajo y, por tanto, la reducción de los niveles de desempleo.

La tasa de crecimiento de la economía chilena ascendió de un promedio de 3.7% por año en el período 1961-1974 a 7.1% por año en el período 1990-1997. Se estima que las reformas de pensiones podrían haber contribuido con 0.9% puntos por año, esto es, más que un cuarto del total. Del incremento total de 12.2% puntos en la tasa de ahorros durante estos dos períodos, la reforma de pensiones contribuyó con 3.8% puntos, esto es, 31% del incremento total.

Sin embargo, el impacto de la reforma del Sistema de Pensiones ha ido más lejos que los impresionantes indicadores económicos; la privatización de las pensiones ha significado un cambio de paradigma, logrando una redistribución radical del poder del Estado hacia la sociedad civil, y, al convertir a los trabajadores en propietarios individuales del capital del país, ha creado una atmósfera cultural y política más consistente con los postulados de una sociedad libre.

A continuación se presentan algunos comentarios en países de América Latina.

México

- El 1º de julio de 1997, México llevó a cabo una gran reforma por parte del presidente Ernesto Zedillo, eliminando completamente el sistema público de pensiones para los trabajadores del sector privado (IMSS), reemplazándolo con un sistema privado de cuentas individuales administrado por empresas privadas (Afores). También, el 1o. de abril de 2007 entró en vigor la nueva Ley del ISSSTE, con la cual se transformó su Sistema de Pensiones anterior a uno basado en cuentas individuales.

Bolivia

- El 1º de mayo de 1997, Bolivia cerró su Sistema de Pensiones de reparto y lo reemplazó con un sistema privado de cuentas individuales. Los bolivianos ahora tienen 10% de sus salarios colocados en cuentas de jubilación para recibir beneficios a su vejez.
- El gobierno también suplió una anualidad, los "Bonosol", para todos los pensionados, recursos que eran provenientes de la privatización (o capitalización, como se refiere en Bolivia) de los activos del Estado. En uno de los países más pobres del hemisferio, las compañías de fondos de pensiones manejan \$575 millones, que representan 10% del PIB, y cuenta con 600,000 afiliados.

El Salvador

- El Salvador, hasta hace poco un país dividido por una guerra civil, se unió a la revolución de las pensiones en 1998. Las características del sistema son muy similares a las de Chile, donde los trabajadores contribuyen con 10% de sus salarios en las cuentas de pensiones privadas.
- Los activos que se administran ascienden a más de US\$200 millones y casi un millón de personas están afiliadas al sistema privado.

Perú

- En 1993, Perú se convirtió en el primer país, después de Chile, que otorgó a sus trabajadores la opción de moverse a un sistema privado administrado por compañías de su elección, y además otorgó bonos de reconocimiento para aquellos que lo hicieron.
- Más de 2.3 millones de peruanos ya se han trasladado al nuevo sistema, el que ha acumulado US\$2,500 millones. La característica estructural más problemática del sistema peruano es que aún persiste el programa gubernamental de reparto, aún para los nuevos trabajadores que entran a trabajar. Esta característica deja la puerta abierta a un sistema desfinanciado, del cual los políticos pueden abusar una vez más y usarlo para debilitar el sistema privado.

Colombia

- Colombia introdujo la reforma de pensiones en 1994.
- Esta reforma también permitió a los trabajadores optar por invertir entre 10 y 11% de sus salarios en una cuenta individual. Sin embargo, los trabajadores pueden cambiarse del sistema público al privado y viceversa, dando lugar a una permanente lucha entre la institución estatal y el sistema privado, perpetuando de esta manera el sistema de reparto.
- Para complicar la situación, los costos administrativos son más altos que los que serían de otra manera, considerando que los bonos de reconocimiento que Colombia también ofrece, deben ser recalculados cada vez que un trabajador cambia de un sistema a otro. A pesar de esto, el sistema privado ha atraído 3.6 millones de afiliados, acumulando US\$3.000 millones en fondos de pensiones.

Argentina

- Argentina estableció un sistema privado de retiro en 1994.
- Los trabajadores argentinos tienen la opción de colocar 11% de sus salarios en cuentas individuales. Sin embargo, se cometió la equivocación de mantener el sistema de reparto, el cual provee a todos los trabajadores una llamada "pensión básica" tanto a los trabajadores públicos como a los privados.
- La ley establece que todos los trabajadores aporten 16% de sus salarios al sistema de reparto.
- Los activos bajo administración han crecido a US\$120.000 millones y el número de afiliados a más de ocho millones de personas. Al permitir que continúe el esquema de pensiones públicas, el gobierno argentino continúa incrementando las deudas de su fondo de pensiones de por sí desfinanciado.

Uruguay

- En 1996 se reformó el Sistema de Pensiones en Uruguay, que es similar al de Argentina, debido a que se mantiene el viejo sistema de reparto para todos los trabajadores, y se permite que una porción de los salarios se depositen en las cuentas individuales.
- Las compañías administran cerca de US\$651 millones en activos, contando con casi 600.000 afiliados en un país de 3 millones de personas.

El siguiente mapa permite observar los avances en los países que han realizado reformas a sus Sistemas de Pensiones con la aplicación de esquemas de capitalización o de cuentas individuales.

2.3 Los retos de las pensiones en el mundo

Se considera necesario resaltar algunos de los retos de las pensiones más relevantes en el mundo siendo los siguientes:

- a) En algunos países es posible asegurar la sostenibilidad de los sistemas con ajustes relativamente moderados, mientras que en otros se requiere un cambio más radical.
- b) En el mundo existen dos tendencias demográficas. En los países que gozan de una prosperidad económica razonable, la esperanza de vida está aumentando, y las tasas de fecundidad están descendiendo hasta la tasa de reemplazo, y a veces, muy por debajo del nivel de reemplazo.
- c) Según previsiones a mediano plazo de las Naciones Unidas, dentro de 15 años la tasa de fecundidad será de alrededor de 2.0 hijos o menos por mujer en países tan diversos como Brasil, Irán y Turquía. (Para que la población de una generación sea equivalente a la de sus padres, la tasa de natalidad debería ser de 2 hijos, más el incremento necesario para compensar la proporción de niños que mueren antes de llegar a la edad adulta.) En China, donde la tasa de fecundidad es de 1.74, por debajo de la tasa de reemplazo (política del hijo único), el modelo de Asia oriental sugiere que, a medida que aumente la prosperidad en China, su tasa de fecundidad podría descender aún más.
- d) Conforme se prolonga la vida y descienden las tasas de fecundidad, aumenta el porcentaje de población en edad de jubilación. En el Reino Unido, el porcentaje de personas de más de 65 años con respecto a las de 20 a 65 años casi se duplicará para 2050; y en Corea podría cuadruplicarse.

En este contexto, los países con Sistemas de Pensiones estatales en régimen de reparto (en el que los aportes de los trabajadores financian las pensiones), deberán:

- Incrementar los niveles impositivos o los aportes obligatorios para pagar las pensiones estatales y,
- Reducir el monto de las pensiones en función de los ingresos medios de la sociedad o elevar la edad de jubilación.

Ante estos retos, muchos países han realizado cambios en su política de pensiones o han nombrado comisiones para buscar soluciones. Un ejemplo es la Comisión de Pensiones del Reino Unido. Asimismo, algunos países han reformado sus regímenes de reparto y otros han introducido más elementos de capitalización en sus sistemas. La opción elegida en cada país está contemplando una elevación gradual de la edad de jubilación.

Sin embargo, se debe señalar que si el aumento de la longevidad fuera el único factor y las tasas de actualización intertemporales, y las preferencias en cuanto al porcentaje de la vida fueran constantes de una generación a otra, no habría motivos para pensar que los factores demográficos vayan a afectar la rentabilidad o a los precios de los activos. También se debe revisar el factor de fecundidad.

En el siglo XX, todos los regímenes de reparto respondían a un esquema Ponzi de ventas en pirámide,²⁴ de modo que, para que cuadren las cuentas al calcular la relación entre los aportes de los trabajadores y el pago de las pensiones, debe haber más personas en el siguiente eslabón generacional. Pero las pirámides de población están llegando a su fin, lo cual es bueno para la sostenibilidad ambiental, pero no para los Sistemas de Pensiones, y los efectos del cambio demográfico dependen directamente de la tasa de fecundidad o, más bien, de la

²⁴ En economía se conoce como **pirámide** o estafa piramidal a un esquema de negocios que se basa en que los participantes refieran a más clientes con el objetivo de que los nuevos participantes produzcan beneficios a los participantes originales. El nombre de pirámide se da porque se requiere que el número de participantes nuevos sean más que los existentes. El riesgo de un esquema piramidal es que funcionan mientras existan nuevos participantes en cantidad suficiente. Cuando la población de posibles participantes se satura, los beneficios de los participantes originales disminuyen y muchos participantes terminan sin beneficio alguno tras haber financiado las ganancias de los primeros participantes. Este tipo de sistema se considera

combinación de las tasas de fecundidad e inmigración permanente, por lo que deberán:

- Aumentar el porcentaje del PIB destinado al financiamiento de las pensiones estatales, elevar la edad de jubilación más que proporcionalmente con respecto al incremento de la esperanza de vida, o reducir el monto de las pensiones con respecto a los ingresos medios.

Así pues, las tasas de fecundidad y los niveles de inmigración permanente determinan la gravedad de los retos planteados, pero el sistema inicial de pensiones, estatales o privadas, en los distintos países, determina la naturaleza de los mismos.

En el mundo desarrollado existen grandes diferencias en cuanto a la generosidad de las promesas de pago de pensiones en las Entidades Federativas en régimen de reparto y en cuanto al objetivo del sistema, es decir, proteger a los jubilados de la pobreza.

Como se ha dicho, los sistemas de reparto o capitalización se enfrentan al reto de los cambios demográficos, y muchas de las ventajas de los regímenes de capitalización pueden lograrse también en un régimen de reparto.

Si se considera pertinente incrementar la tasa de ahorro nacional, podrá lograrse ajustando las tasas de aporte en los regímenes de reparto o, con la misma facilidad, aplicando planes de ahorro obligatorios

En ambos sistemas, su mejora se logrará si algunos están dispuestos a sacrificar su nivel de consumo actual. Los regímenes de reparto pueden resultar seguros frente a la incertidumbre derivada de la longevidad y la fecundidad futuras. El riesgo de los cambios inesperados en la longevidad puede transferirse del

gobierno a los individuos, adoptando un enfoque nacional en los aportes, según el cual el Estado acredita los aportes obligatorios en una cuenta cuyo valor se incrementa con una tasa de rentabilidad definida, y al llegar la edad de jubilación, entrega un capital en anualidades. El riesgo de los cambios inesperados en la tasa de fecundidad puede gestionarse con instrumentos como el “mecanismo de equilibrio automático”, que consiste en ajustar las tasas de aporte y las pensiones pagadas ante una desaceleración del crecimiento económico en general.

La única ventaja inherente a los regímenes de capitalización es que permiten expresar las preferencias de utilidad individuales entre las distintas combinaciones posibles de riesgo y rentabilidad; y la ventaja inherente a los regímenes de reparto es su bajo costo de administración. Véase cuadro.6

Cuadro 6

Reforma	Países	Descripción
Ajustes automáticos vinculados a factores demográficos	Alemania	Disminuir la pensión si relación entre pensionistas y contribuyentes aumenta
	Finlandia Portugal Dinamarca	Aumentar la edad de jubilación si incrementa la esperanza de vida
	Francia	Aumentar el requisito de antigüedad si incrementa esperanza de vida
Ajustes automáticos vinculados al saldo financiero del sistema de pensiones	Suecia	Disminución en pensiones en caso de déficit actuarial (obligaciones pensionarias mayores a los activos financieros)
	Canadá	Incremento de aportaciones para cubrir el 50% del déficit actuarial

Así pues, la elección de un sistema equilibrado con componentes de reparto y de capitalización, y por tanto del grado adecuado de generosidad del régimen de reparto, debe reflejar la cultura política de cada país y especialmente la aceptabilidad de los distintos niveles de tributación y aporte obligatorio.

2.4 Tipos de reformas en el mundo

Las reformas a la Seguridad Social abarcan a todos los continentes y a países de los más diversos regímenes políticos y económicos. En la última década se han registrado más de 100 reformas en todo el mundo (Véase mapa “Mirada Internacional” de la siguiente página).

De tipo paramétricas.

Más de 60 reforma para fortalecer los sistemas de reparto mediante reglas más estrictas y/o aumento de contribuciones para acceder a los beneficios. (Francia, Brasil. Entre otros).

De capitalización individual

Se conocen más de 10 reformas que cambiaron el sistema de reparto por un esquema de cuentas individuales de capitalización para el retiro, básicamente en América Latina (chile, México. El Salvador, etc.)

Mixto multipilar.

En más de 30 países se han incorporado en un sólo modelo, las cualidades de la solidaridad del sistema de reparto con la eficiencia de las cunetas individuales, sobre todo en Europa (España, Gran Bretaña, Italia, Suiza, entre otros).

Mirada Internacional



● AMÉRICA LATINA	● EUROPA CENTRAL Y DEL ESTE	● ASIA	● ÁFRICA
Chile 1981	Hungría 1998	Kazajistán 1996	Nigeria 2005
Peru 1993	Polonia 1999	India (*) 2004	Ghana 2010
Colombia 1994	Suecia 1999	Brunei (***)	
Uruguay 1996	Letonia 2001	Armenia (***)	Total: 2
Bolivia 1997	Bulgaria 2002		
México 1997	Croacia 2002	Total: 4	
El Salvador 1998	Estonia 2002		
Costa Rica 2000	Kosovo 2002		
Panamá (*) 2002	Federación Rusa 2003		
Rep. Dominicana 2003	Lituania 2004		
	Eslovaquia 2005		
Total: 9	Macedonia 2006		
	Rumania 2008		
	Ucrania		
	Rep. Checa(***)		
	Total: 15		

(*) Reforma para empleados públicos
 (**) Reforma aprobada pero aún no implementada
 (***) Reforma propuesta aún no aprobada ni implementada

2.5 Reflexiones.

- 1) El Sistema de Pensiones de reparto (en el cual los trabajadores actuales financian las pensiones de los jubilados del presente) está cambiando en todo el mundo.
- 2) Su viabilidad se agrava por el incremento de las expectativas de vida y la reducción de las tasas de fertilidad. Se estima que se triplicará el número de individuos sobre los 60 años en el mundo. El envejecimiento global se convertirá no sólo en el problema económico más trascendente del siglo 21, sino también en el problema político más importante.
- 3) El envejecimiento mundial de la población, y los esfuerzos sostenidos para educar a la gente sobre las ventajas del modelo de reformas de Chile, ha sido crucial en el debate en los países más desarrollados del mundo.
- 4) La batalla por la privatización de las pensiones alrededor del mundo está ganándose en América Latina y en los antiguos países comunistas de Europa del Este. En los Estados Unidos, se ha abierto una posibilidad. Sin embargo, Europa continental y Japón requerirán superar obstáculos educativos y políticos que hasta el presente han impedido su implementación

El cambio a un sistema de inversión de cuentas de ahorro individuales completamente financiado sacará la política del programa de jubilación, y permitirá a los trabajadores ser propietarios de capital. Al final del día, es una reforma por la libertad y dignidad de los trabajadores, tanto en los períodos económicamente productivos, como en el atardecer de sus vidas.

Con este marco de referencia, se realiza el capítulo 3 de esta investigación, considerando los ejes del Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012 (PND), que tiene entre sus objetivos crear un sistema nacional de pensiones (punto 2.3 del eje 2 del PND). En este nuevo capítulo, se detalla año con año los avances de esta meta sexenal.

Finalmente, el tema actual (noviembre de 2011) que está pasando en los países miembros de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), el organismo señala que el desempleo es muy alto, como se observa en los siguientes datos (Al mes de septiembre de 2011).

8.2 % Es el índice de desempleo en los países de la OCDE

5.3 % Índice de desempleo en México al mes de septiembre

22.2 % Índice de Desempleo en España

10.2% fue el índice de desempleo en Europa en septiembre

El desempleo sigue siendo un problema sin resolver

Capítulo 3

Las pensiones bajo la visión de la Administración Pública

“Hacia la conformación de un Sistema Nacional de Pensiones 2007-2012”²⁵

En este capítulo se abordan las pensiones en el Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012, así como sus estrategias, y consolidación para un Sistema Nacional de Pensiones, año base de la investigación, situación 2007, destacando lo más relevante de este año, su situación 2008, 2009, sus resultados financieros, lo destacado en fondos para el retiro del 2009, situación 2010, resultados financieros, lo destacado para el Sistema Público de pensiones 2010, situación y su impacto en las pensiones 2011, lo destacado y su relevancia en las pensiones para el 2007-2011.

3.1 Las pensiones en el Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012

El Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012 (el Plan) esta, organizado en cinco grandes objetivos y ejes de acción, con la meta de lograr un mejor desempeño económico. Se destaca que cada eje de acción del Plan está interrelacionado con el crecimiento y el empleo.

En la primera parte del Plan se define el Desarrollo Humano Sustentable como premisa básica para el desarrollo integral del país, así como los objetivos y las prioridades nacionales que habrán de regir a la Administración 2006-2012. La segunda parte, consta de cinco capítulos que corresponden a los cinco ejes de política pública del gobierno:

1. Estado de Derecho y seguridad

²⁵ Este capítulo está basado en los informes de Gobierno 2007-2011 y los informes de ejecución del PND. Siendo la fuente de información de las gráficas y cuadros de este capítulo, la presidencia de la República 2007-2011.

2. Economía competitiva y generadora de empleos
3. Igualdad de oportunidades
4. Sustentabilidad ambiental
5. Democracia efectiva y política exterior responsable

Con relación al tema de investigación, es la elaboración de un diagnóstico sobre la viabilidad financiera de las pensiones en México, el cual se enmarca en el Eje 2. Economía competitiva y generadora de empleos en el cual, el Gobierno de la república asume el compromiso de avanzar en la conformación de un Sistema Nacional de Pensiones (punto 2.3 del Eje 2).

Estrategia de atención:

Consolidar un Sistema Nacional de Pensiones.

“OBJETIVO 3.

Consolidar un sistema nacional de pensiones más equitativo y con mayor cobertura. Para lograr este objetivo, además de la reforma al Sistema de Pensiones del ISSSTE concluida en los primeros meses de la presente Administración, la agenda se enfocará en dos estrategias generales:

ESTRATEGIA 3.1 Reforzar el Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR).

Un Sistema de Pensiones basado en cuentas individuales da certidumbre y propiedad al trabajador respecto de sus beneficios pensionarios. Al ligar la pensión a los recursos mantenidos en la cuenta individual es fundamental que la inversión de éstos siempre esté orientada hacia la obtención de mayor rendimiento, a la vez que se garantice su seguridad. Para lograr esto, se continuará monitoreando al sistema para garantizar que la reciente reforma cumpla con el cometido planteado de mejorar la pensión que recibirán los trabajadores a su retiro. Al avanzar en esta dirección resultará más atractivo para los trabajadores pertenecientes a otros sistemas la

transformación a un régimen de cuentas individuales que les dé el derecho de mantener sus recursos ahorrados si deciden cambiar de trabajo. Lo mismo aplicaría al incentivar la inscripción de trabajadores independientes al sistema.

ESTRATEGIA 3.2 Contribuir a la transformación de los sistemas pensionarios de reparto que existen en la actualidad.

Los primeros pasos para la construcción de un sistema nacional de pensiones consisten en hacer compatibles los diversos sistemas públicos que coexisten actualmente y que no reconocen la antigüedad de los trabajadores en sistemas diferentes al propio. Esta estructura no solo resulta injusta e inequitativa, sino que genera fricciones muy importantes en el mercado laboral. Al ir transformando los distintos planes de pensiones, incorporándolos al sistema hoy formado por el ISSSTE y el IMSS, se dará una mayor movilidad laboral. Al considerar el incremento que se dará en el ahorro financiero por esta vía y la demanda por instrumentos financieros que esto implica, resulta crucial el desarrollo de proyectos productivos y de instrumentos financieros para lograr que estos recursos sean canalizados a financiar proyectos prioritarios, tales como de infraestructura, de vivienda y de PyMEs. De esta forma, las acciones mencionadas anteriormente en materia del mercado de valores complementarán a las estrategias en materia de Seguridad Social y Sistemas de Pensiones.

....”

Cabe señalar, que el Sistema de Pensiones, tiene como objetivo central que los trabajadores al retirarse de su vida laboral o de ocurrir alguno de los supuestos contemplados en la Ley del ISSSTE y/o del IMSS les otorgue el derecho a una pensión que les garantice una subsistencia digna y el bienestar de sus familias.

Para evaluar objetivamente los avances que se han logrado en la presente administración y establecer un diagnóstico sobre la situación de los sistemas de pensiones en el sexenio del presidente Felipe Calderón Hinojosa, se consideró

adecuado establecer como base de la investigación la situación que prevalecía en 2007 y después reflejar las principales acciones implementadas entre 2008 y junio de 2011.

En el marco de referencia del PND 2007-2012, el Capítulo describe de manera secuencial y hasta precisa, las acciones reportadas a la Presidencia de la República año por año, por las dependencias y entidades del sector público. Lo anterior permitirá, contar con un diagnóstico claro de las acciones que realizadas entre 2007 y 20011 para conformar un Sistema Nacional de Pensiones en México.

3.2 Año base de la investigación: situación en 2007

1. Existen cerca de 3 millones de trabajadores afiliados a 75 Sistemas de Pensiones públicos de reparto, en los que las pensiones de los trabajadores retirados eran financiadas por los trabajadores en activo o mediante transferencias que provienen de los contribuyentes.
2. Los Sistemas de Pensiones no cuentan con portabilidad²⁶, ni con los Sistemas de Pensiones basados en cuentas individuales. Como consecuencia de ello, aquellos trabajadores que cambian de empleador antes de cumplir con un cierto número de años laborados perdían por completo sus beneficios pensionarios y de atención médica (Esta situación genero grandes inequidades dejando a muchos trabajadores desprotegidos. Por su importancia, al final de la investigación se presenta el anexo 1, donde se comenta ampliamente el tema, con base en La reforma a la Ley del ISSSTE de 2007)
3. En Pemex, las aportaciones se realizan al Fondo de Pensiones de la entidad (Folape). Se destaca que Pemex realiza aportaciones a dicho

²⁶ Al final de la investigación, se presenta el anexo 1, que explica el concepto de portabilidad.

Fondo en función de sus remanentes de operación y las obligaciones esperadas, y este Fondo se encarga de cubrir las pensiones de los beneficiarios.

4. En la CFE, se observa un incremento importante en erogaciones destinadas a pensiones y jubilaciones debido a que en el Contrato Colectivo de Trabajo 2008-2010, se negoció la opción de obtener un adelanto de hasta 90% de los recursos acumulados en su fondo de prima de antigüedad, así como al mayor número de pensionados y la actualización de las pensiones, pensiones en los siguientes términos:

Contrato Colectivo de Trabajo CFE-SUTERM 2008-2010, clausula 69

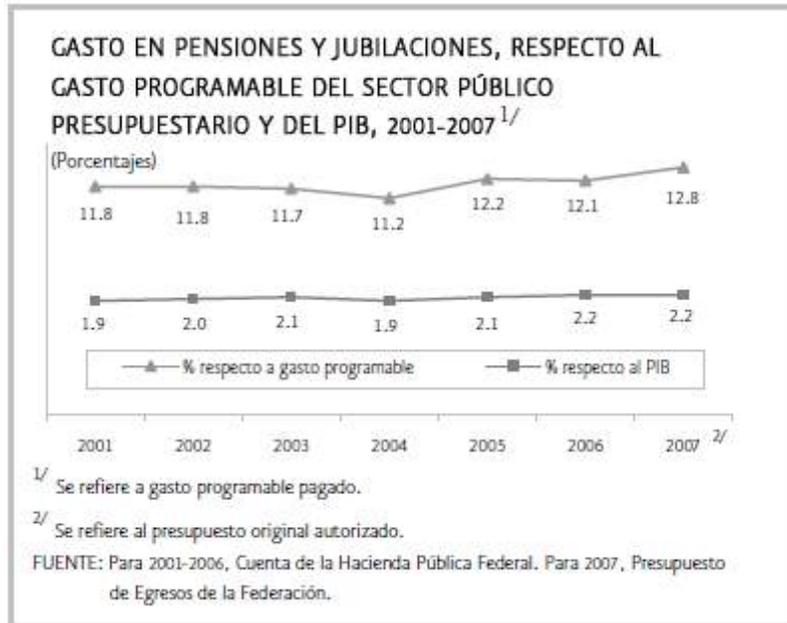
VI.- En todos los casos de jubilación a que se refiere esta cláusula, independientemente de la pensión y prestaciones que se establecen, la CFE entregará al trabajador jubilado, en el momento de la jubilación, el importe de 25 días de salario por cada año de servicios, por concepto de prima legal de antigüedad.

Cuando el trabajador cumpla con las condiciones para generar el derecho de solicitar la jubilación correspondiente, y opte por continuar laborando, podrá solicitar anticipo a cuenta de su prima legal de antigüedad, en la inteligencia de que cuando la CFE lo otorgue, únicamente tendrá derecho a que se le pague la diferencia de dicha prima legal cuando obtenga su jubilación. Las solicitudes serán atendidas de acuerdo a la antigüedad del trabajador y a la disponibilidad presupuestal.

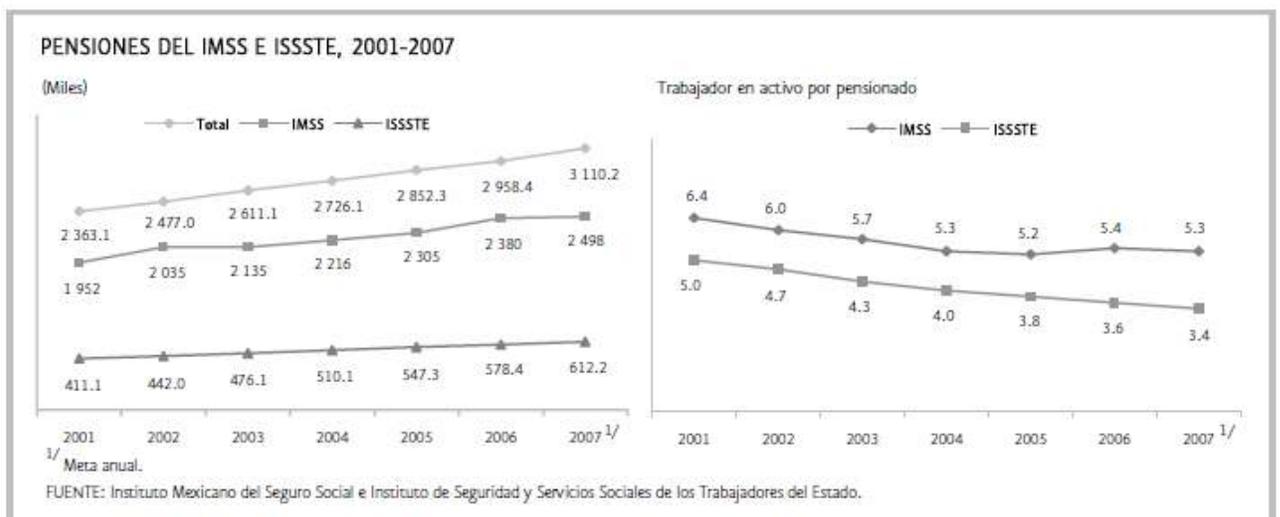
5. En el IMSS y el ISSSTE se observa un mayor número de pensionados y jubilados y una actualización de las pensiones, lo que significa mayores necesidades presupuestales. El total de pensionados amparados por el

IMSS, bajo los regímenes 1973 y 1997 fue de 2 457 647, es decir, 4.1% más con respecto a julio de 2006, y tuvo un costo de nómina de 38 748 millones de pesos, con un incremento de 8.8% en términos reales en relación con el periodo enero-julio del año anterior. (Véanse gráficas 1 y 2).

Gráfica 1



Gráfica 2



6. Reformas al Sistema de Pensiones

- *Reforma a la Ley del ISSSTE*

El 1o. de abril de 2007 entró en vigor la nueva Ley del ISSSTE, con la cual se transformo su Sistema de Pensiones anterior a uno basado en cuentas individuales. La reforma contempla a tres tipos de trabajadores:

- a) Los trabajadores que ya estaban pensionados, a los cuales la reforma les reconoce sus derechos y garantiza que habrá recursos para el pago de sus pensiones, ya que el Gobierno Federal absorbe esta responsabilidad. Estos trabajadores también recibirán los beneficios de la mejora en los servicios de salud, gracias al apoyo extraordinario que dará el gobierno al Instituto por 8 mil millones de pesos y serán sujetos de un programa extraordinario de créditos hipotecarios para pensionados.
- b) Los trabajadores activos al momento de ser aprobada la reforma, los cuales tendrán las dos opciones siguientes:

Recibir en su cuenta individual el depósito de un Bono de Pensión que reconozca sus aportaciones al sistema anterior. Se estimó que estos recursos serian suficientes para pagar la pensión a la que hubieran tenido derecho de acuerdo con su antigüedad al momento de la reforma. Su antigüedad para pensión se verá reflejada y monetizada en el Bono de Pensión y su antigüedad para alcanzar el requisito y obtener el beneficio de salud para pensionados se respetará. Con la reforma, ninguno de estos beneficios se pierde si el trabajador migra al sector privado. Cabe señalar que incluso los trabajadores con menos de 15 años de antigüedad, que bajo

el sistema anterior no tenían acceso a ningún beneficio pensionario, tienen derecho a recibir el Bono de Pensión.

Alternativamente, los trabajadores activos también tienen la opción de permanecer en el sistema de reparto que, con la reforma, tuvo algunas modificaciones. Las condiciones de retiro y jubilación de este sistema modificado serán inicialmente las mismas que en el sistema anterior. Además de las nuevas cuotas y aportaciones, el principal cambio es que a partir del año 2010 se deberá cumplir con una edad mínima de retiro de 51 años para los hombres y 49 años para las mujeres y dicha edad mínima se incrementará gradualmente hasta llegar a 60 años para los hombres y 58 años para las mujeres en el año 2028.

- c) Los trabajadores que ingresen después de la reforma, se integrarán al nuevo Sistema de Pensiones basado en cuentas individuales que les dará certidumbre y portabilidad de sus recursos.
- Las contribuciones y aportaciones obligatorias se incrementan para tener un Sistema de Pensiones que permita mejorarlas. Los trabajadores tendrán un esquema de ahorro solidario en el que la Dependencia o Entidad en la que laboren contribuirá con 3.25 pesos por cada peso que aporte el trabajador de manera voluntaria. Con el ahorro solidario los trabajadores podrán ahorrar más de 20% de su sueldo base en la cuenta individual.
 - Se refuerza el componente de solidaridad del Sistema de Pensiones, ya que para aquellos trabajadores que no alcancen a acumular suficientes recursos, habrá una pensión garantizada de poco más de 3 mil pesos, la cual será actualizada conforme a la inflación y se financiará con impuestos generales.

- Al igual que los trabajadores que cotizan al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), los trabajadores del nuevo sistema de capitalización individual recibirán una cuota social por parte del Estado que se depositará en su cuenta de ahorro para el retiro. Al ser un mismo monto para todos los trabajadores, la cuota social incrementará las pensiones de los trabajadores de menores ingresos en mayor proporción.

7. Beneficios para los derechohabientes con la Reforma a la Ley del ISSSTE

- Los trabajadores podrán escoger su edad de retiro, se podrán retirar en cualquier momento, siempre que tengan recursos suficientes para pagar una pensión 30% superior a la garantizada.
- Disponer libremente de los recursos excedentes del monto necesario para alcanzar esta pensión. Si el trabajador alcanza la edad de retiro y desea seguir laborando, a diferencia de lo que sucedía en el sistema anterior al llegar a treinta años de servicio, su pensión aumenta por cada día adicional que contribuya a su cuenta individual y esto le permite alcanzar tasas de reemplazo incluso superiores al 100%.
- Se reestructura el Seguro de Invalidez y Vida y con ello se reduce el tiempo mínimo de cotización de quince a cinco años.

8. La nueva Ley del ISSSTE estableció la creación del PENSIONISSSTE, órgano público desconcentrado que se encargará de administrar los recursos depositados en las cuentas individuales por tres años y después de esa fecha, los trabajadores eligen una administradora de su elección, que maneje sus recursos.

Dentro de sus actividades destacan:

- Invertir en proyectos que fomenten la actividad productiva nacional, la construcción de vivienda, la generación de energía, la producción de gas y petroquímicos y la construcción de carreteras.
- Observar en todo momento las reglas de carácter general que establezca la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CONSAR) para que las inversiones realizadas salvaguarden los recursos de los trabajadores.

9. Fondo de Apoyo para la Reestructura de Pensiones,

Para apoyar la reestructura de pensiones en las instituciones estatales, municipales y de las universidades, la H. Cámara de Diputados autorizó el 17 de diciembre de 2007, la creación del Fondo de Apoyo para la Reestructura de Pensiones, con objeto disminuir el pasivo actuarial y contribuir a la consolidación de un sistema nacional de pensiones basado en cuentas individuales, más equitativo y con mayor cobertura

10. Otras Reformas que impactaron a los Sistemas de Pensiones en 2007.

I. Reforma a la Ley del SAR

De las comisiones a las administradoras.

El 15 de junio de 2007 se emitió un decreto de reforma a la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro (SAR).

- Se modificó el Artículo 37 de la Ley del SAR, eliminando la posibilidad de cobrar las comisiones de manera proporcional sobre los flujos de las aportaciones y se establece como única forma de cobro por la

administración de las cuentas individuales (Afores), la comisión sobre saldo.

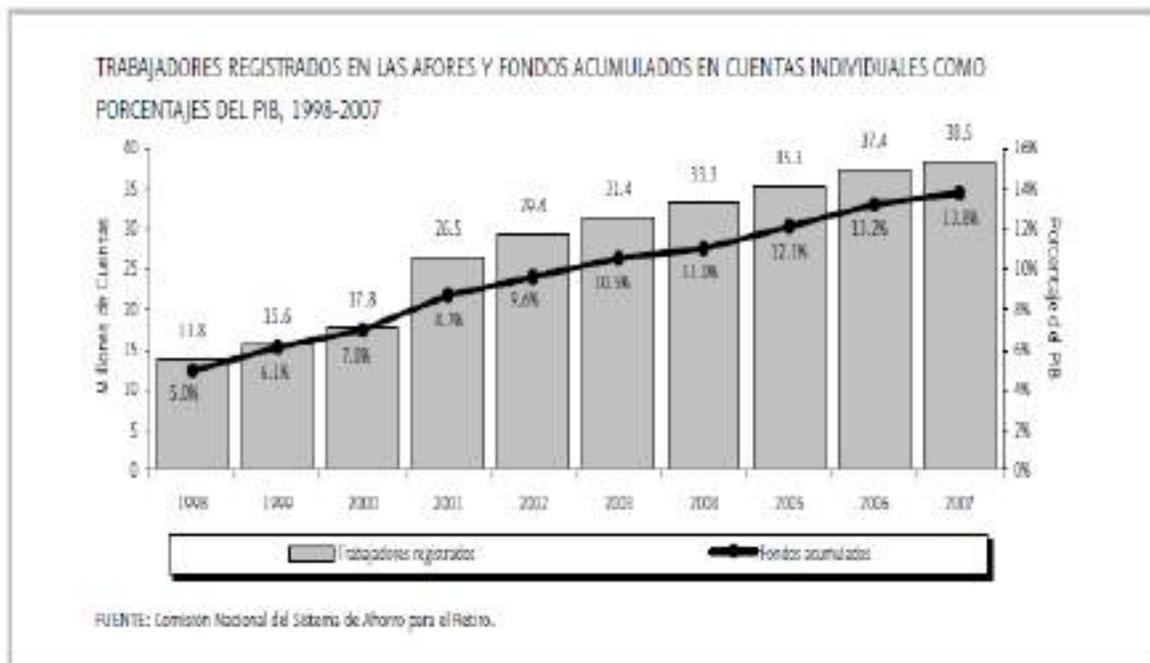
- Se dio mayor transparencia y claridad al cobro de comisiones y se fomentó la competencia entre las Afores, en beneficio del trabajador.
- Se reformó el Artículo 5, que facultó a la CONSAR para emitir reglas de carácter general para determinar la forma en que las administradoras deberán remunerar a sus agentes promotores.

II. Modificaciones al Régimen de Inversión de las Sociedades de Inversión Especializada de Fondos para el Retiro (Siefores).

- En congruencia con la reforma a la Ley del SAR, el 9 de julio de 2007 la Consar emitió diversas modificaciones al régimen de inversión de las Siefores con el propósito de autorizar la apertura de tres nuevas sociedades de inversión especializadas. La familia de Siefores , estará compuesta por cinco fondos y operará bajo un esquema de ciclo de vida, invirtiendo el ahorro de los trabajadores de acuerdo con su edad, a fin de ofrecer a cada grupo una diferente relación de riesgo y rendimiento esperado, a continuación se presentan algunos detalles:
 - El fondo uno, en el cual invierten sus recursos los trabajadores cercanos al retiro, de 56 años de edad o más, sólo podrá invertir en instrumentos nacionales e internacionales de deuda. Los otros cuatro fondos, destinados a trabajadores más jóvenes, podrán invertir, además, diversos porcentajes de su activo en instrumentos de renta variable y tendrán diferentes límites de Valor en Riesgo (VaR).

- El fondo cinco, dirigido a trabajadores de hasta 26 años de edad, podrá invertir hasta 30% de los recursos en títulos de renta variable, con un VaR máximo de 2% del activo neto del fondo.
- El fondo cuatro, en el que podrán participar trabajadores de entre 27 y 36 años de edad, invertirá hasta el 25% de su activo en renta variable, con un límite de VaR de 1.6%.
- Los fondos tres y dos, para trabajadores de entre 37 y 45 años y de entre 46 y 55 años de edad, respectivamente, invertirán 20 y 15% en renta variable y tendrán un VaR máximo de 1.3 y 1%, en ese orden.
- Los fondos dos a cinco podrán invertir en nuevas clases de activos, como los denominados instrumentos estructurados y fideicomisos de infraestructura y bienes raíces (Fibras).

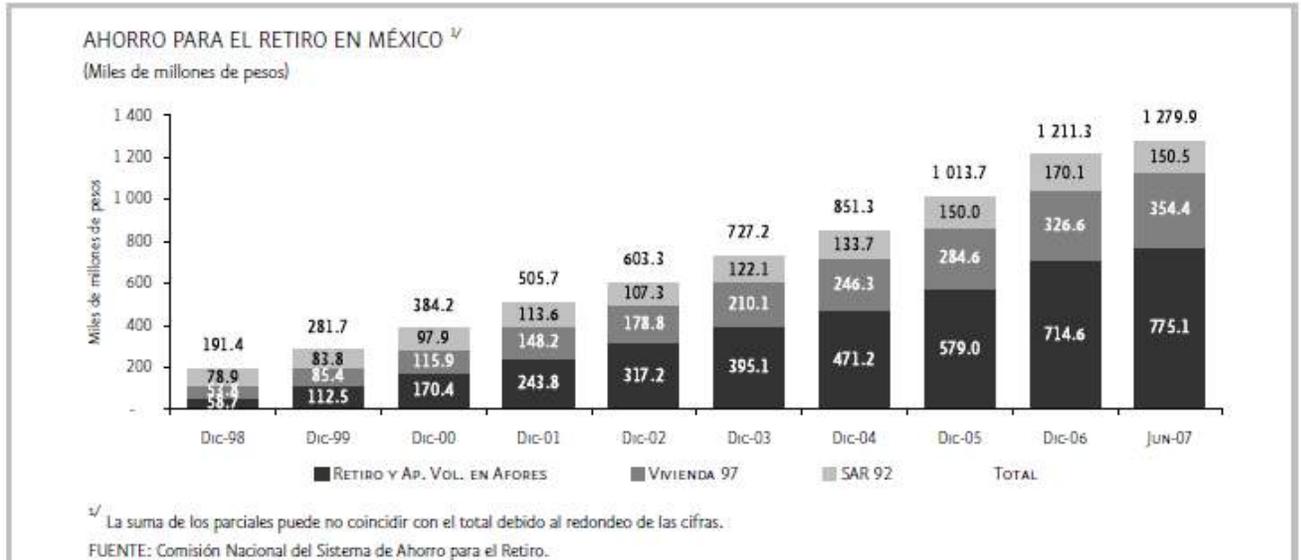
Gráfica 3



1. Resultados financieros

- El saldo del Ahorro para el Retiro ascendió a 1,346,800.6 millones de pesos, que representaron el 13.8% del Producto Interno Bruto (PIB).
- Del total de recursos depositados en las Afores : 821,896.6 millones de pesos correspondieron a la subcuenta de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez (RCV); 2,656.4 millones al ahorro voluntario de los trabajadores; y 375,374.8 millones de pesos a los fondos de la subcuenta de Vivienda, que son administrados por el Instituto del Fondo Nacional de Vivienda para los Trabajadores (Infonavit) y por el Fondo de la Vivienda del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (Fovissste).

Gráfica 4



Lo destacado de 2007:

La reforma a la Ley del ISSSTE permitió la portabilidad entre los dos sistemas pensionarios más grandes del país, el de los trabajadores al servicio del Estado y el de los trabajadores privados. También la incorporación de los trabajadores afiliados a los esquemas de pensiones de las entidades federativas, de las empresas paraestatales y de las universidades públicas. Con ello se ampliaron las condiciones para la conformación de un Sistema Nacional de Pensiones, basado en el sistema de cuentas individuales.

Situación que se vio reforzada con la creación del Fondo de Apoyo para la Reestructura de Pensiones aprobada por la SHCP, con objeto disminuir el pasivo actuarial para los estados y municipios principalmente.

Asimismo, la reforma de pensiones del ISSSTE, da viabilidad financiera al IMSS y permite acotar y estabilizar el gasto requerido para atenderlas y contribuye a la estabilidad de las finanzas públicas y la posibilidad de incrementar el ahorro interno, objeto de estudio de la investigación.

3.3 Situación 2008

1. Con base en la nueva Ley del ISSSTE, a partir del 1o. de enero de 2008, 2'072,518 trabajadores derechohabientes del Instituto (personal del ISSSTE al 31 de marzo de 2007), tuvieron el derecho de elegir entre el antiguo sistema de reparto modificado y uno basado en cuentas individuales. A quienes eligieron este último, se les acreditó un Bono de Pensión en su cuenta individual que les reconoce todos sus derechos pensionarios adquiridos al momento de la reforma.
 - 25% optaron por el sistema de cuentas individuales, a éstos se sumaron 175,319 trabajadores que desde el 1o. de abril de 2007 ingresaron o reingresaron a cotizar en el seguro de pensiones del Instituto y, que de acuerdo a la Ley, deben incorporarse al nuevo régimen de cuentas individuales. Al cierre de 2008, 470,055 servidores públicos con cuentas individuales.
 - A nivel nacional en 2008 cerca del 17% de los trabajadores afiliados a sistemas públicos de pensiones cuentan con mecanismos de portabilidad, cifra que se compara favorablemente con el 1.3% observado en 2007.
2. Ocho estados (Aguascalientes, Coahuila, Durango, Guanajuato, Hidalgo, Nuevo León, Sonora y Veracruz) iniciaron reformas a sus Sistemas de Pensiones para convertirlos en esquemas basados en cuentas individuales.

En el anexo 3, se presenta la situación de los Sistemas de Pensiones en los Estados de la república. 27 universidades públicas emprendieron reformas para mejorar sus Sistemas de Pensiones, de las cuales siete se han adherido al sistema del IMSS o del ISSSTE y sólo la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco se ha transformado a un sistema propio

basado en cuentas individuales. Las reformas de las restantes han consistido en cambios paramétricos como la edad o los años de servicio para dar mayor sustentabilidad financiera a sus Sistemas de Pensiones.

3. Fondo Nacional de Pensiones de los Trabajadores al Servicio del Estado. (Pensionissste).

- En marzo de 2008 se celebró la primera sesión de la Comisión Ejecutiva de Pensionissste, en la cual se acordó establecer una comisión por administración de 1% anual sobre el saldo administrado a través de las Sociedades de Inversión Especializadas de Fondos para el Retiro (Siefores), lo que la posición como la administradora con la comisión más baja del Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR).

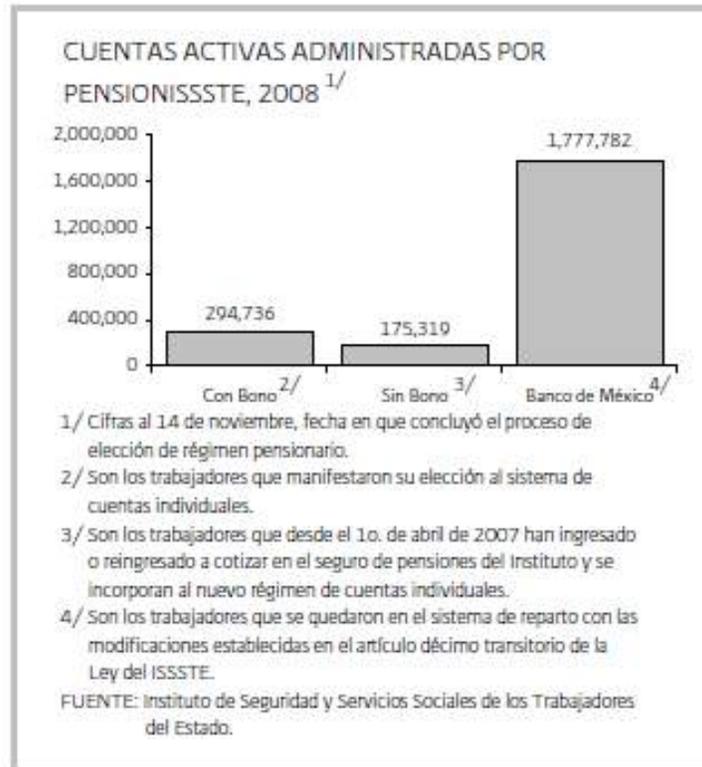
4. Nuevo régimen de jubilaciones y pensiones del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS).

- El 14 de julio de 2008, se firmó el Convenio Adicional para las Jubilaciones y Pensiones de los Trabajadores de Base de Nuevo Ingreso al IMSS, el cual establece un nuevo esquema de retiro basado en cuentas individualizadas administradas por una Afore, esta acción brinda portabilidad de sus derechos y otorga estímulos a la productividad de los trabajadores de nuevo ingreso, entre otras características, están:
 - Se da viabilidad a la Institución sin agravar su situación financiera, ya que el nuevo régimen corrige el desequilibrio estructural en su sistema pensionario.

- Podrán contratarse nuevos trabajadores al Seguro Social, especialmente médicos, enfermeras, sin que implique un agravamiento del pasivo laboral.
 - Se ofrecerán más y mejores servicios, ya que se abrirán, alrededor de 20 mil plazas, principalmente de personal médico.
 - Los derechos colectivos de los trabajadores serán plenamente respetados.
 - En lo que se refiere a los trabajadores contratados a partir de la entrada en vigor del nuevo convenio, tendrán sus pensiones debidamente financiadas mediante aportaciones por conceptos de cuotas en esquema tripartita (Gobierno Federal, IMSS y trabajadores), es decir, a la “nueva generación” de trabajadores del IMSS como patrón, se les aplicará un nuevo esquema de jubilaciones y pensiones, de conformidad con lo establecido en la Ley del Seguro Social.
 - Para premiar la productividad, el IMSS generará un fondo con recursos propios con el que se otorgarán incentivos a los trabajadores más productivos que se encuentren en activo, o bien, al momento de jubilarse. Estos estímulos premiarán la eficiencia de los trabajadores e incidirán de manera directa en la calidad del servicio que reciben los derechohabientes.
5. Al cierre de 2008 administró un total de 5'272,675 cuentas, de las cuales 2'247,837 correspondieron a cuentas activas y 3'024,838 a cuentas no activas. En conjunto a través de estas cuentas, este fondo manejó recursos superiores a los 50 mil millones de pesos, con lo cual se ubicó como la

segunda administradora de fondos para el retiro con mayor número de cuentas en el país. (véase Gráfica 5)

Gráfica 5



6. Nuevo régimen de jubilaciones de Comisión Federal de Electricidad (CFE).

- El 18 de agosto de 2008 la CFE y el Sindicato Único de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana (SUTERM) firmaron un convenio sobre el nuevo régimen de jubilaciones para los trabajadores que se incorporen a la Comisión a partir del 19 de agosto de 2008. Con la suscripción de este convenio, la CFE asegura contar con los recursos económicos suficientes para hacer frente a los compromisos actuales y futuros relacionados con el pago de las jubilaciones para trabajadores sindicalizados y de confianza. Dicho convenio representa un ahorro para la empresa con un valor presente de 258 mil millones

de pesos. Principales características del nuevo esquema de pensiones en la CFE.

- La creación de cuentas individuales de jubilación en las cuales se depositarán las contribuciones del trabajador y de la empresa. El trabajador aportará 5% de su salario base de cotización, y la CFE aportará una vez y media lo que aporte el trabajador (7.5%).
- Los fondos serán administrados en los términos que definan la CFE y el SUTERM, con base en la normatividad establecida por la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (Consar).
- Las cuentas serán adicionales e independientes de los derechos que acumula el trabajador en el esquema IMSS-AFORE.
- El tiempo de servicio en la empresa para los nuevos trabajadores se incrementa en cinco años, es decir para el caso de los hombres 35 años de servicio con 60 años de edad y 35 años de servicio sin límite de edad, en el caso de las mujeres 30 años de servicio sin límite de edad, con excepción de los trabajadores de líneas vivas, es decir, personas con mayores riesgos de trabajo, cuyas condiciones no se modifican y quedan definidas por el Contrato Colectivo de Trabajo.

Por ser parte de la investigación y ser mi centro de trabajo, se hacen las siguientes consideraciones, respecto del convenio CFE-SUTERM.

- Con el nuevo régimen de jubilaciones se reduce la presión sobre las finanzas de CFE al equilibrar las aportaciones de los trabajadores y la

empresa, así como por el incremento en el tiempo de servicio de los trabajadores.

- También disminuye en el largo plazo, el crecimiento del pasivo laboral de CFE.
- En el futuro inmediato, no se percibe el impacto del nuevo régimen debido a que no se modifica, ni el número de trabajadores activos contratados con el plan anterior ni el de los jubilados existentes.
- Para los trabajadores en activo y jubilados, de confianza y sindicalizados, el esquema de jubilación no se modifica pues se mantienen los requisitos de edad y antigüedad laboral para acceder a la jubilación.

7. Avances en la aplicación de las reformas a la Ley del Sistema de Ahorro para el Retiro.

- A lo largo de 2008 se realizaron diversos cambios a la regulación emitida por la Consar, con el fin de establecer nuevos criterios de operación tendientes a fortalecer el Sistema y proteger el ahorro de los trabajadores. Las Afores iniciaron los ajustes a partir de marzo de 2008, el nuevo criterio para el cobro de las comisiones, el cual consistió en que éstas se determinarían tomando como referencia el saldo de los recursos administrados, fomentando la competencia entre estas entidades financieras.
- En este contexto algunas Afores optaron por fusionarse. La Afore prevaeciente debe cobrar la comisión más baja entre ambas administradoras.

- A partir de marzo de 2008 se empezó a publicar el Índice de Rendimiento Neto (IRN), el cual se calcula restando al rendimiento bruto de los últimos 36 meses que obtuvo cada Siefore Básica, la comisión sobre saldo vigente de la Afore. Dicho indicador permite orientar a los trabajadores hacia aquellas administradoras que otorguen el mejor rendimiento neto.
8. Avances en la aplicación de las modificaciones al régimen de inversión de las Sociedades de Inversión de Fondos para el Retiro (Siefores)
- El 28 de marzo de 2008 se llevó a cabo la distribución de los recursos de las Afores en las cinco Siefores básicas. La distribución de los activos de las dos Siefores existentes (Siefores Básicas 1 y 2) entre los cinco nuevos fondos que conforman la familia de Siefores, se realizó de manera que cada fondo tenga la misma composición de activos financieros en su cartera, sin importar el tamaño del fondo, lo que asegura a los trabajadores mantener la misma calidad de las inversiones al momento de la distribución. Véase cuadro 1.

Cuadro 1

VALOR DE LOS ACTIVOS NETOS DE LAS SIEFORES BÁSICAS, 2008 ^{1/}

Concepto	Activos netos (Millones de pesos)	Activos netos (% del total)
SB 1	97,385	10.4
SB 2	216,536	23.1
SB 3	278,028	29.7
SB 4	278,103	29.7
SB 5	65,670	7.1
Total	935,722	100

^{1/} Cifras a diciembre de 2008.

FUENTE: Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro.

- A partir de esta fecha, las Siefores han diversificado notablemente sus inversiones, aprovechando los nuevos límites de inversión en renta variable que tienen cada una ellas (de 15 a 30% según el tipo de Siefore). A partir de esta fecha, las Siefores han diversificado sus inversiones, aprovechando los nuevos límites de inversión en renta variable que tienen cada una ellas (de 15% a 30% según el tipo de Siefore).
 - En octubre de 2008 se realizaron modificaciones a la regulación relativa al régimen de inversión con el objeto de fortalecer los instrumentos y mecanismos de financiamiento de las Siefores a proyectos de infraestructura y otros proyectos productivos.
 - Para la protección de los intereses de los trabajadores, en octubre de 2008 se adicionaron las reglas que permiten mantener la estrategia de inversión determinada por el Comité de Inversión de las Afores ante eventos de extrema volatilidad en los mercados. Para ello, las Siefores deberán presentar a la Consar un programa especial de recomposición de cartera.
 - Ante el escenario de volatilidad observado en los mercados, en diciembre de 2008 se suspendió temporalmente la transferencia de trabajadores de una Siefore a otra (por cambio de edad) para evitar la venta de títulos y, por tanto, la realización de las minusvalías. Asimismo, se modificaron las reglas operativas con la finalidad de hacer coincidir los flujos de recaudación de las Afores con la liquidación de los traspasos.

1. Resultados financieros

- Al cierre de 2008, el total de recursos registrados en las Afores ascendió a 1, 595,855 millones de pesos, monto que representó una variación real de 11.2% respecto al mismo periodo del año anterior, y fue equivalente al 13.2% del PIB.

Al término de 2008 los fondos del sistema de ahorro para el retiro representaron el 22.5% del ahorro financiero, lo que se compara favorablemente con el 15.9% que representaban en el 2000.

- El valor de los activos netos de las Siefbres Básicas fue de 935,722 millones de pesos en diciembre de 2008, monto que registró un crecimiento de 5.8% anual real y fue equivalente a 7.7% del PIB.

Lo destacado de 2008:

Firma del Convenio Adicional para las Jubilaciones y Pensiones de los Trabajadores de Base de Nuevo Ingreso al IMSS, el cual establece un nuevo esquema de retiro basado en cuentas individualizadas administradas por una AFORE, esta acción brinda portabilidad de sus derechos y otorga estímulos a la productividad de los trabajadores de nuevo ingreso.

Da viabilidad a la Institución sin agravar su situación financiera, ya que el nuevo régimen corrige el desequilibrio estructural en su sistema pensionario.

También se firma el nuevo régimen de jubilaciones de Comisión Federal de Electricidad (CFE). La CFE asegura contar con los recursos económicos suficientes para hacer frente a los compromisos actuales y futuros relacionados con el pago de las jubilaciones para trabajadores sindicalizados y de confianza.

En Pensionisste se acordó establecer una comisión por administración de 1% anual sobre el saldo administrado a través de las Siefors, lo que la posición como la administradora con la comisión más baja del Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR).

Se estableció un nuevo criterio para el cobro de las comisiones, el cual consistió en que éstas se determinarían tomando como referencia el saldo de los recursos administrados, fomentando la competencia entre estas entidades financieras. En este contexto algunas Afores optaron por fusionarse.

3.4 Situación de la Seguridad Social 2009

Se ha considerado pertinente resaltar por su importancia el acontecimiento de los ingresos a los trabajadores para su pensión.

1. El 26 de mayo de 2009, se reforma a la Ley del Seguro Social para mejorar el retiro de ahorro a favor de los trabajadores en caso de desempleo.
 - Dicha reforma tiene como propósito ampliar la capacidad de disposición de la cuenta individual en caso de desempleo y redistribuir la cuota social que aporta el gobierno federal, incrementándola en favor de los trabajadores con menores ingresos.
 - Con la reforma a la Ley del IMSS se extiende el retiro por desempleo a un número mayor de trabajadores afiliados al SAR que, debido a su corta antigüedad, no tenían derecho a ejercerlo. Así, los trabajadores con más de tres años pero menos de cinco en el Sistema, podrán retirar 30 días de su último salario cotizado con un tope de 10 salarios mínimos. Esto significa que 1.8 millones de trabajadores obtuvieron el derecho a retirar recursos en caso de quedar desempleados, llevando el total de trabajadores elegibles de 29 a 30.8 millones.
 - Asimismo, dicha reforma incrementó el monto que puede retirar un trabajador que pierda su empleo y cuente con cinco años o más de antigüedad en el SAR; así podrá disponer del mínimo entre 90 días de salario base de cotización (antes 75 días) y 11.5% del saldo de la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez (antes 10%). De igual manera, podrá optar, si así le conviene, por retirar de acuerdo a la nueva regla, 30 días de su salario base de cotización con un tope de 10 salarios mínimos.

- También se aumenta el monto que aporta el Gobierno Federal como cuota social a cada trabajador: en un 20% la cuota social del trabajador que gana hasta un salario mínimo, en un 15% para los trabajadores que ganan entre uno y hasta cuatro salarios mínimos, en un 10% para aquéllos que ganan más de cuatro y hasta siete salarios mínimos y en un 5% para los trabajadores restantes que ganan hasta 10 salarios mínimos, permaneciendo sin cambio la cuota social vigente para los trabajadores que ganan más de 10 a 15 salarios mínimos. Para los trabajadores con ingresos de más de 15 salarios mínimos se elimina la cuota social.
 - De manera complementaria, el gobierno federal aumenta su aportación total en alrededor de 630 millones de pesos, beneficiando con ello al 94.1% de los trabajadores inscritos en el Seguro Social, es decir, alrededor de 15 millones de trabajadores.
 - Con estas modificaciones, entre el 1o. de enero y el 31 de diciembre de 2009, se lograron los siguientes resultados:
 - Se han efectuado 1,227,244 retiros de desempleo por un monto total de 6,613 millones de pesos, superiores en 102% y 167%, respecto del número y monto observados en el mismo periodo de 2008.
 - El importe promedio de retiro ascendió a 5,388 pesos, 32% superior a la de los retiros efectuados durante 2008.
2. Avances en la implementación de la reforma a la Ley del ISSSTE y del proceso de elección de los trabajadores entre el antiguo sistema de reparto modificado y el nuevo sistema pensionario basado en cuentas individuales.

- El 21 de julio de 2009 se publicó en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el Reglamento para el otorgamiento de pensiones del régimen de cuentas individuales ISSSTE, al amparo de la propia Ley del ISSSTE, con el fin de regular los siguientes aspectos:
 - El otorgamiento de pensiones que deriven de los seguros de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez; de riesgos del trabajo y de invalidez y vida, para los trabajadores que hayan optado por el régimen de cuentas individuales, estableciendo los requisitos que deben cumplir el trabajador, o bien, sus familiares derechohabientes.
 - Los requisitos para la aplicabilidad del artículo décimo sexto transitorio de la LISSSTE.
 - El beneficio del ahorro solidario para el incremento de las pensiones, estableciendo los plazos y la forma en que los trabajadores pueden acceder al mismo.
- 3. Se expidió el 21 de julio de 2009 el Reglamento para el Otorgamiento de las Pensiones de los Trabajadores
- 4. sujetos al régimen del artículo décimo transitorio del Decreto por el que se expide la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, al amparo de la LISSSTE, con el fin de regular:
 - El otorgamiento de las pensiones de los trabajadores a quienes aplique el régimen previsto en el artículo décimo transitorio del Decreto por el que se expide la LISSSTE (antiguo sistema de reparto modificado).

- Dar certidumbre a los derechos de pensión que se encuentran previstos en el artículo décimo transitorio del Decreto por el que se expide la LISSSTE: por jubilación; de retiro por edad y tiempo de servicios; por cesantía en edad avanzada; en caso de sufrir un riesgo de trabajo; y en caso de invalidez.
 - Establecer las bases para la indemnización global de los trabajadores sujetos al régimen del artículo décimo transitorio de la Ley del ISSSTE.
 - Prever los instrumentos y procedimientos a los que se apegará la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado en el otorgamiento de las pensiones y prestaciones complementarias a que tienen derecho los trabajadores sujetos al régimen previsto en el artículo décimo transitorio del Decreto por el que se expide la LISSSTE.
 - Al cierre de 2009, el nuevo Sistema de Pensiones de los Trabajadores al Servicio del Estado contaba con un total de 486,235 servidores públicos con cuentas individuales, de los cuales 228,484 eligieron este régimen, y 257,747 correspondieron a trabajadores nuevos y reingresos.
5. Por su parte, el Pensionissste contaba en diciembre de 2009 con 7,546,726 cuentas, de las cuales 486,235 correspondieron a cuentas individuales de RCV con un saldo de 65,839.3 millones de pesos y 7,060,491 a cuentas SAR-ISSSTE con un saldo de 58,616.3 millones de pesos (invertido en el Banco de México). Considerando el total de las cuentas individuales, Pensionissste es la Administradora de Fondos para el Retiro con mayor número de cuentas en el país.

6. Mayor número de trabajadores que cuentan con mecanismos de portabilidad de los derechos pensionarios.
7. En febrero de 2009 se firmó el convenio de portabilidad de derechos pensionarios entre el IMSS y el ISSSTE. Así, al cierre de 2009 cerca del 17% de los trabajadores afiliados a sistemas públicos de pensiones cuentan con mecanismos de portabilidad, cifra que se compara favorablemente con el 12.8 y 1.3% observados al término de 2008 y 2007, respectivamente.
8. Nuevo régimen de jubilaciones y pensiones del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS).
 - En 2009 se creó una provisión de 700 millones de pesos para los estímulos por productividad derivados de este acuerdo.
9. Avances en la aplicación de las reformas a la Ley del SAR.
 - En febrero de 2009 las Afores presentaron a la Junta de Gobierno de la Consar las comisiones a aplicar durante 2009. Cabe señalar que en diciembre de 2008 se aprobaron los cambios a la Ley del SAR, en la cual se estableció la obligación de las Afores de presentar cada año sus comisiones para autorización de la Junta de Gobierno a fin de promover la continua reducción de las mismas.
 - Durante 2009, se establecieron medidas para disminuir los costos del Sistema y Flexibilizar el Régimen de Inversión de las Administradoras de Fondos para el Retiro (Afores), a efecto de que los recursos de los trabajadores obtengan mayores rendimientos, estén mejor protegidos ante periodos de alta volatilidad financiera, y estén bajo el marco de una regulación prudencial adecuada.

- Debido a la volatilidad registrada en los mercados financieros y con el fin de que el sector transitara ordenadamente por la crisis financiera, se permitió a las Sociedades de Inversión Especializadas de Fondos para el Retiro (Siefores) rebasar temporalmente el límite del Valor de Riesgo (VaR) permitido en sus portafolios, así como suspender temporalmente el cambio de trabajadores de una SIEFORE a otra (por cambio de edad), a efecto de evitar la venta de títulos en condiciones desfavorables para el ahorro para el retiro. Estas dos medidas evitaron ventas que pudieran conducir a pérdidas y a un círculo vicioso de menores precios, mayores minusvalías y aumento de pérdidas.
- Asimismo, se modificó el proceso de asignación de cuentas, el cual ahora se llevará a cabo una vez al año. De esta manera, los recursos de trabajadores que no seleccionen una Afore se asignarán a aquellas administradoras que ofrezcan el mayor rendimiento neto.
- A partir de las reformas, las administradoras deberán enviar a los trabajadores sus estados de cuenta por lo menos tres veces al año, en lugar de dos. Asimismo, se modificaron los formatos y contenidos de los estados de cuenta, haciéndolos más claros y detallados, con el fin de que los trabajadores puedan conocer los movimientos y rendimientos de su cuenta individual y tengan mayores elementos de comparación entre Afores .
- El 21 de enero de 2009 se reformó la Ley del SAR, ampliando las facultades de la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (Consar) para aprobar las comisiones que cobran las Afores por la administración de las cuentas de los trabajadores, y emitir recomendaciones para promover su reducción.

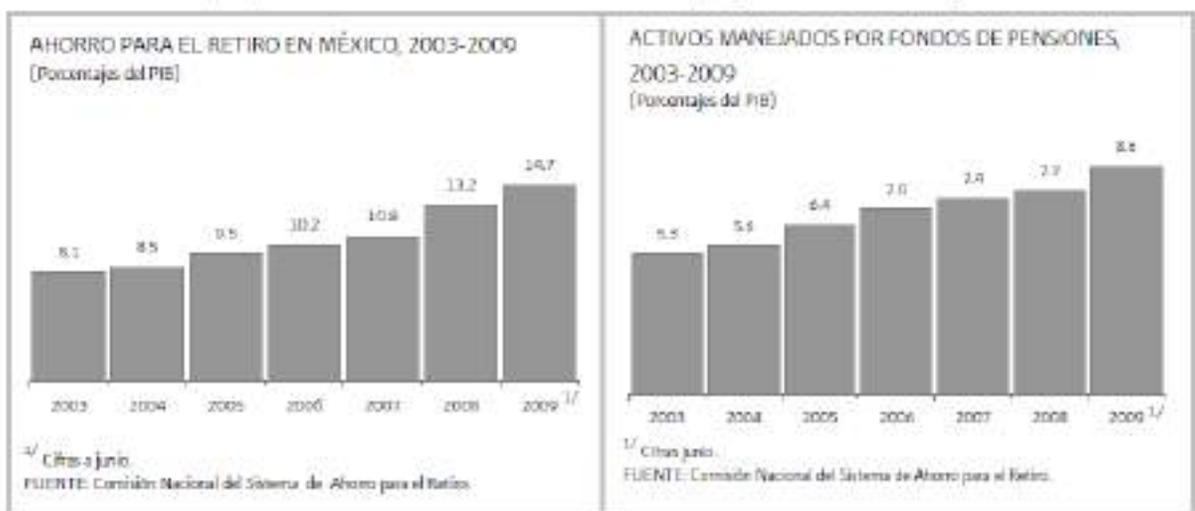
10. Avances en la aplicación de las modificaciones al régimen de inversión de las Siefores.

- A finales de 2008 se realizaron modificaciones a la regulación de las inversiones de las Siefores, con el propósito de incrementar los límites de inversión, así como fortalecer los instrumentos y mecanismos de financiamiento de estas sociedades a proyectos de infraestructura y otros proyectos productivos.
- Para la protección de los intereses de los trabajadores, en octubre de 2008 se adicionaron reglas para permitir a los fondos mantener la estrategia de inversión determinada por el Comité de Inversión de las Afores ante eventos de extrema volatilidad en los mercados. Para ello, las Siefores deben presentar a la Consar un programa especial de recomposición de cartera que les permita un manejo adecuado de las inversiones ante condiciones temporales adversas.
- En ese sentido, en diciembre de 2008 se suspendió temporalmente el cambio de trabajadores de una Siefore a otra (por cambio de edad), a efecto de evitar la venta de títulos en condiciones desfavorables para el ahorro para el retiro. Con este mismo objetivo, también se modificaron las reglas operativas con la finalidad de hacer coincidir los flujos de recaudación de las Afores con la liquidación de los traspasos.
- Se permitió a las Siefores rebasar temporalmente el límite del *Value at Risk* (VaR) para evitar ventas precipitadas de instrumentos en las carteras que pudieran conducir a pérdidas.

1. Resultados financieros

- Al cierre de diciembre de 2009, el total de recursos registrados en las Afores acumuló 1'864,883 millones de pesos, monto que representó una variación real de 12.8% y 55% respecto a los niveles alcanzados al cierre de 2008 y 2006, respectivamente. Cabe señalar que este indicador fue equivalente al 14.8% del PIB, nivel superior a 13.1% y 9.8% observado en 2008 y 2006, en ese orden.
- Al 31 de diciembre de 2009, el saldo de los activos administrados por las Afores representaron 9.1% del PIB, cifra superior a lo registrado en 2008 (7.7%) y 2006 (6.7%). Véase gráfica 5
- Al cierre de 2009, los fondos del Sistema de Ahorro para el Retiro representaron el 26% del ahorro financiero, lo que se compara favorablemente con el 23.9% y 20.6% observado al término de 2008 y 2006, respectivamente.

Gráfica 5



Lo destacado de los Fondos para el Retiro de 2009:

Se reforma a la Ley del Seguro Social para mejorar el retiro de ahorro a favor de los trabajadores en caso de desempleo. Los trabajadores con más de tres años pero menos de cinco en el sistema, podrán retirar 30 días de su último salario cotizado con un tope de 10 salarios mínimos

En febrero de 2009 se firmó el convenio de portabilidad de derechos pensionarios entre el IMSS y el ISSSTE.

El 21 de julio de 2009 se publicó en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el Reglamento para el otorgamiento de pensiones del régimen de cuentas individuales ISSSTE, al amparo de la propia Ley del ISSSTE.

Se establecieron medidas para disminuir los costos del sistema y flexibilizar el régimen de inversión de las Administradoras de Fondos para el Retiro (Afores), a efecto de que los recursos de los trabajadores obtengan mayores rendimientos, estén mejor protegidos ante periodos de alta volatilidad financiera, y estén bajo el marco de una regulación prudencial adecuada.

A partir de las reformas, las administradoras deberán enviar a los trabajadores sus estados de cuenta por lo menos tres veces al año, en lugar de dos. Asimismo, se modificaron los formatos y contenidos de los estados de cuenta, haciéndolos más claros y detallados, con el fin de que los trabajadores puedan conocer los movimientos y rendimientos de su cuenta individual y tengan mayores elementos de comparación entre Afores

3.5 Situación 2010

1. Al cierre de 2010 cerca del 83% de los trabajadores afiliados a Sistemas Públicos de Pensiones cuentan con mecanismos de portabilidad, cifra que se compara favorablemente con 1.3 y 17% observados al término de 2007 y 2009, respectivamente.

2. Con el propósito de atender la solicitud de los sindicatos afiliados ISSSTE para que se estimara, como periodo susceptible de reconocimiento para el cálculo y depósito del beneficio del ahorro solidario, el plazo transcurrido desde la entrada en vigor de la reforma a la Ley del ISSSTE (10 de abril de 2007) y la fecha efectiva de operación del beneficio (1 de agosto de 2009), la Secretaría de Hacienda y Crédito Público a través de la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (Consar), estableció las siguientes medidas:
 - Derivado de la publicación del Reglamento para el otorgamiento de pensiones del régimen de cuentas individuales del ISSSTE, se reguló el esquema de ahorro solidario para los trabajadores con cuentas individuales bajo la Ley del ISSSTE. Con esta regulación, los trabajadores podrán optar por ahorrar entre 1 y el 2% de su sueldo básico, supuesto en el cual la dependencia o entidad en la que laboren depositará 3.25 pesos por cada peso ahorrado. Este nuevo esquema de ahorro bipartita a largo plazo inició operaciones en el segundo semestre de 2009.

 - El 29 de abril de 2010, la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP), conjuntamente con la Consar, publicó las Reglas que establecen facilidades administrativas para el depósito del ahorro

solidario²⁷, con lo cual se definieron las bases para el depósito de los recursos correspondientes al periodo comprendido entre el 1o. de abril de 2007, fecha de entrada en vigor de la nueva Ley del ISSSTE, y el 31 de diciembre de 2009.

- El 16 de agosto de 2010, expidió y publicó el acuerdo por el que se modifican las Reglas que establecen facilidades administrativas para el depósito del ahorro solidario, ya que se estimó conveniente otorgar un plazo adicional, de un mes, para que los trabajadores interesados ejercieran el beneficio contenido en las Reglas.
 - En esa misma fecha, publicó las reglas para el ajuste de bonos de pensión, considerando que los trabajadores que hayan reingresado al servicio con fecha posterior a la entrada en vigor de la nueva Ley del ISSSTE, ameritan el establecimiento de un procedimiento mediante el cual la autoridad pueda llevar a cabo el ajuste de estos bonos, cuando algún trabajador considere que los datos tomados por el Instituto para su cálculo no son correctos.
3. El nuevo régimen pensionario con cuentas individuales de los trabajadores al servicio del Estado, registró a junio de 2010 un total de 689,128 trabajadores afiliados, de los cuales 228,484 servidores eligieron este esquema y 460,644 correspondieron a trabajadores de nuevo ingreso o reingreso a la función pública.
 4. Al cierre de junio de 2010, del total de trabajadores afiliados a sistemas públicos de pensiones, el 17% cuenta con mecanismos de portabilidad, los cuales permiten transferir los derechos obtenidos entre regímenes de Seguridad Social mediante convenios suscritos, brindando con ello mayor

²⁷ Por su importancia se pone a disposición la publicación el diario oficial de la Federación REGLAS QUE ESTABLECEN FACILIDADES ADMINISTRATIVAS PARA EL DEPOSITO DEL AHORRO SOLIDARIO. Véase Anexo 2.

certidumbre a los trabajadores para su movilidad en el mercado laboral. Esta cifra resultó superior en 4.3 puntos porcentuales a lo registrado en el mismo periodo del año previo.

5. Al término de junio de 2010, el Pensionissste administraba un total de 7,796,509 cuentas, de las cuales 689,128 correspondieron a cuentas individuales de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez (RCV) con un saldo de 72,239.9 millones de pesos y 7,107,381 a cuentas SAR-ISSSTE con un saldo de 60,833 millones de pesos (invertido en el Banco de México), resultando un total de 133,072.9 millones de pesos, equivalente a 10.5% de los activos netos de las Siefres básicas a la misma fecha.
6. Con el propósito de ampliar el plazo para ejercer los beneficios de los trabajadores sujetos al régimen de cuentas individuales de la Ley del ISSSTE, el 16 de agosto de 2010 se publicó en el Diario Oficial de la Federación (DOF), el Acuerdo por el que se modifican las Reglas que establecen facilidades administrativas para el depósito del Ahorro Solidario, a fin de considerar un nuevo periodo, comprendido entre el 15 de septiembre y el 15 de octubre de 2010, para que los trabajadores con sujeción a las bases correspondientes solicitaran el depósito de los recursos relativos al beneficio del ahorro solidario por el periodo comprendido entre el 1 de abril de 2007 (fecha de entrada en vigor de la nueva Ley del ISSSTE) y el 31 de diciembre de 2009.
 - Con estas medidas los trabajadores con cuentas individuales bajo el régimen de la Ley del ISSSTE tienen la posibilidad de ahorrar entre 1 y el 2% de su sueldo básico, y en contraparte recibir un apoyo del Gobierno Federal consistente en el depósito en sus cuentas individuales de 3.25 pesos por cada peso ahorrado por el trabajador en el marco del porcentaje de ahorro elegido. Este nuevo esquema de

ahorro bipartita a largo plazo inició operaciones en el segundo semestre de 2009.

7. A diciembre de 2010, se registró un total de 858,818 trabajadores al servicio del Estado afiliados al nuevo régimen pensionario con cuentas individuales, de los cuales 229,425 optaron por este esquema y 629,393 fueron trabajadores de nuevo ingreso o reingreso a la Administración Pública Federal (APF).
8. En ese mismo periodo, el total de cuentas a cargo del Fondo Nacional de Pensiones de los Trabajadores al Servicio del Estado (Pensionisste) ascendió a 7,963,336, con un valor de 147,550.8 millones de pesos, equivalente a 10.7% de los activos netos de las Sociedades de Inversión Especializadas en Fondos para el Retiro (Siefores) básicas a la misma fecha.
9. Cambios en el régimen de inversión de las Siefores (Sociedades de Inversión Especializada en Fondos para el Retiro).
 - En los últimos años, con la apertura gradual del régimen de inversión de las Siefores se ha propiciado un avance en la inversión en instrumentos estructurados, en acciones no pertenecientes a índices bursátiles y en ofertas públicas iniciales con la consecuente disminución de la concentración de su inversión en títulos gubernamentales, logrando que cuenten con carteras de inversión cada vez más diversificadas y rentables.
 - Destaca la participación de las Siefores en los Certificados de Capital de Desarrollo (CKDs), que inició el 3 de julio de 2008 en que se colocó un monto de 1,650 millones de pesos, financiando el 99.9% de dicha colocación. La inversión en este tipo de instrumentos ha sido

creciente, lo que ha permitido impulsar distintos proyectos productivos hasta por un valor en su conjunto de 14,335 millones de pesos, lo que representó el 1.2% de total de la cartera de las Siefores. Por medio de estos instrumentos se financian proyectos o empresas con alto impacto en el crecimiento económico, otorgando a su vez rendimientos atractivos.

- Actualmente las inversiones en los CKDs, financian seis proyectos productivos enfocados a las siguientes actividades: educación, salud, transporte, infraestructura carretera, aeropuertos, puertos y agua, así como medianas empresas privadas y familiares.
- La apertura del régimen de inversión ha permitido la adquisición por las Siefores de distintas clases de instrumentos, bajo diversos límites de exposición y para grupos de trabajadores de diferente edad, estrategia que ha permitido alcanzar rendimientos competitivos sobre la inversión de los recursos de los trabajadores con un promedio de 13.5% anual durante los últimos doce años.

10. Avances en la aplicación de las reformas a la Ley del Sistema de Ahorro para el Retiro.

- Durante 2009 y 2010 se llevaron a cabo diversas modificaciones al marco normativo del Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR), con el propósito de, entre otras cosas: realizar una reforma regulatoria de fondo y modificar el régimen de inversión de las Siefores , impulsando mayor diversificación de sus carteras y ofreciendo opciones cada vez más rentables a los trabajadores, entre otras destacan:
- La Circular Consar 19-9, publicada en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 22 de enero de 2010, que tiene por objeto actualizar los procesos de entrega de información de los participantes

en los sistemas de ahorro para el retiro, mediante adecuaciones a los formatos de transmisión de información, estableciendo así una comunicación más eficiente entre dichos participantes y la Consar.

- Las Circulares Consar 15-25 y 15-26, publicadas en el DOF el 24 de febrero y 11 de junio de 2010, respectivamente, que dan a conocer diversas modificaciones al régimen de inversión de las Siefores , destacando las siguientes:
 - Clasificar las emisiones de deuda realizadas por organismos multilaterales en los que México participe, como instrumentos nacionales, ya que la práctica internacional permite clasificar estas emisiones como valores nacionales.
 - Permitir la inversión en acciones individuales de emisoras nacionales, empleando un límite específico para emisoras nacionales que pertenecen a índices autorizados, definiéndose en función del tamaño y representación de cada emisora.
 - Modificar el límite de Valor en Riesgo (VaR), a fin de mejorar este indicador en épocas de alta volatilidad, aislando los choques externos de volatilidad para no orillar a vender en el peor momento teniendo este indicador el mismo efecto que los programas de recomposición especiales, pero a diferencia de éstos lo hará de manera automática, otorgando seguridad jurídica a los participantes.

1. Resultados financieros

- Al cierre de diciembre de 2010, las Afores registraron recursos por 2'148,606 millones de pesos, cifra superior en 10.4 y 54.6%, en

términos reales, respecto a los niveles alcanzados en diciembre de 2009 y 2007, en ese orden. Es importante destacar que este indicador representó el 15.5% del PIB (véase gráfica 6) resultando superior al 14.8 y 10.2% observados en diciembre de 2009 y 2007, respectivamente.

- De estos recursos, 1,384,897 millones de pesos correspondieron a los activos administrados directamente por las Afores y que fueron equivalentes al 10% del PIB, cifra que resultó superior al 9.1 y 7% observados en igual periodo de 2009 y 2007, respectivamente.

Gráfica 6



Lo destacado para el Sistema Público de Pensiones de 2010:

Al cierre de 2010, cerca de 83% de los trabajadores afiliados a Sistemas Públicos de Pensiones cuentan con mecanismos de portabilidad, cifra que se compara favorablemente con 1.3 y 17% observados al término de 2007 y 2009, respectivamente.

Derivado de la publicación del Reglamento para el otorgamiento de pensiones del régimen de cuentas individuales del ISSSTE, se reguló el esquema de ahorro solidario para los trabajadores con cuentas individuales bajo la Ley del ISSSTE.

Con estas medidas los trabajadores con cuentas individuales bajo el régimen de la Ley del ISSSTE tienen la posibilidad de ahorrar entre 1 y el 2% de su sueldo básico, y en contraparte recibir un apoyo del gobierno federal consistente en el depósito en sus cuentas individuales de 3.25 pesos por cada peso ahorrado por el trabajador en el marco del porcentaje de ahorro elegido. Este nuevo esquema de ahorro bipartita a largo plazo inició operaciones en el segundo semestre de 2009.

En este año, se da apertura gradual del régimen de inversión de las Siefores se ha propiciado un avance en la inversión en instrumentos estructurados, en acciones no pertenecientes a índices bursátiles y en ofertas públicas iniciales con la consecuente disminución de la concentración de su inversión en títulos gubernamentales, logrando que cuenten con carteras de inversión cada vez más diversificadas y rentables.

3.6 Situación y su impacto en Pensiones 2011

Por su importancia se exponen algunos acontecimientos relevantes en la materia de estudio que fundamentan la captación de ingresos para las Pensiones siendo los siguientes:

1. Al cierre de junio de 2011 se registraron 169,142 cuentas de trabajadores cotizantes al ISSSTE con ahorro solidario, tanto en las administradas por el Fondo Nacional de Pensiones de los Trabajadores al Servicio del Estado (Pensionisste) como en las demás Administradoras de Fondos para el Retiro (Afores) privadas, siendo el promedio de dicho ahorro por cuenta individual de 8,077 pesos. Este ahorro se verá incrementado en los próximos años y permitirá que al momento de retiro del trabajador, éste reciba una mayor cuantía en su pensión.
2. El saldo del ahorro solidario administrado por el Pensionisste al cierre de junio de 2011 ascendió a 1,093 millones de pesos, superior en 586.1 millones de pesos a lo observado al cierre de 2010 que fue de 506.9 millones de pesos.
3. Durante diciembre de 2010, se llevó a cabo la acreditación de Bonos de Pensión del ISSSTE en favor de los trabajadores que previamente comprobaron su antigüedad, de conformidad con lo señalado por el artículo Décimo Sexto Transitorio de la ley en la materia, con lo que se fortaleció el reconocimiento de los derechos laborales y el ahorro a largo plazo de los trabajadores sujetos al régimen de cuentas individuales. Adicionalmente, durante el primer trimestre de 2011 se implementó un procedimiento extraordinario para acreditar Bonos de Pensión a los trabajadores que así lo solicitaron.

4. Al cierre de junio de 2011, el PENSIONISSSTE tenía a cargo un total de 8'010,146 cuentas, por un monto de 151,424.1 millones de pesos que representó 10.5% de los activos netos de las Sociedades de Inversión Especializadas de Fondos para el Retiro (Siefores).
 - Del total de cuentas del Pensionissste, 899,587 fueron cuentas individuales de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez con un saldo de 87,633.8 millones de pesos y 7,110,559 cuentas correspondieron al SAR-ISSSTE con un saldo de 63,790.3 millones de pesos, invertido en el Banco de México.
 - De los 899,587 trabajadores al servicio del Estado afiliados al nuevo régimen pensionario con cuentas individuales, al cierre de junio de 2011, 229,482 optaron por este nuevo régimen y 670,105 fueron trabajadores de nuevo ingreso o reingreso a la Administración Pública Federal.
5. Con el fin de que los trabajadores cuenten con una atención más expedita y reduzcan los costos asociados a la etapa de transición hacia el retiro, el 7 de julio de 2011 se dio a conocer el programa “Tu Afore tu Ventanilla”, que consiste en que las Afores asesorarán a los trabajadores para que ejerzan su derecho de pensión, y sean atendidos integralmente en un solo sitio, lo cual permitirá agilizar significativamente el trámite y disminuir los costos operativos que implica.
6. En el marco de la apertura gradual del régimen de inversión de las Siefores, el 27 de julio de 2011 se publicaron en el DOF las “Disposiciones de carácter general que establecen el régimen de inversión al que deberán de sujetarse las sociedades de inversión especializadas de fondos para el retiro”, cuyos aspectos más importantes fueron los siguientes:

- Se autorizó a las Siefores invertir en *commodities* (mercancías), así como realizar inversiones en “Fondos Mutuos”, que son entidades nacionales o extranjeras, registradas, reguladas y supervisadas por autoridades de países elegibles para inversión.
- Se permitió a las SB1 la inversión en componentes de renta variable hasta en un 5%, y se incrementó el límite de inversión en renta variable del resto de la sociedades básicas conforme a lo siguiente: SB2 hasta 25% (antes 20%), SB3 hasta 30% (antes 25%) y SB4 y SB5 hasta 40% (antes 35%)
- Se incrementó el límite superior de edad de los trabajadores en las SB1 y SB2. El límite de la SB1 pasó de 56 a 60 años y el de la SB2 de 55 a 59 años.
- Respecto al Valor en Riesgo (VaR) se estableció que las Siefores preverán contractualmente que cada mandatario mantenga el mismo límite máximo de VaR aplicable a la SB sobre el activo administrado. Asimismo, se incrementó el límite máximo del VaR al 0.70% para las SB 1 (antes 0.60%), al 1.10% para las SB2 (antes 1.0%), al 1.40% para las SB3 (antes 1.3%) y hasta el 2.10% para las SB 4 y 5 (antes 1.6 y 2%, respectivamente).
- Las inversiones en una misma emisión de instrumentos de deuda, valores extranjeros de deuda e instrumentos bursatilizados de sociedades de inversión, se podrán adquirir por el valor que sea mayor entre 300 millones de pesos y el 35% de la emisión.
- En las inversiones en instrumentos de deuda y/o valores extranjeros de deuda se considerará la calificación del aval reconocido en caso de existir.

- Se estableció que las Siefores pueden adquirir índices accionarios internacionales (globales), que incluyan empresas supervisadas por autoridades reconocidas en los países elegibles, y que representen cuando menos el 97.5% del valor del índice.
- Se efectuaron ajustes a los Certificados de Capital de Desarrollo (CKDs), para que cuando haya otros inversionistas calificados dispuestos a competir y complementar el financiamiento a los sectores productivos a través de estos instrumentos (coinversión), se permita que las Afores puedan participar más significativamente en cada emisión de CKDs, con lo que se lograría que más proyectos productivos se financiaran con recursos del SAR y que los recursos de los trabajadores pudieran acceder a mejores rendimientos.
 - Las “Disposiciones de carácter general en materia financiera de los Sistemas de Ahorro para el Retiro”, publicadas en el DOF el 31 de diciembre de 2010, con los siguientes objetivos:
 - Integrar siete instrumentos normativos que regulan diversos aspectos de los Sistemas de Ahorro para el Retiro en materia financiera en uno solo, con el fin de facilitar a las entidades financieras integrantes de éstos su observancia y así proteger los intereses de los trabajadores.
 - Propiciar que las Afores y Siefores cumplan con la obtención de una adecuada rentabilidad y seguridad en las inversiones que realicen, a fin de atender exclusivamente al interés de los trabajadores, y asegurar que todas las operaciones que lleven a cabo para la inversión de los recursos de los trabajadores se realicen con ese objetivo.

Estas acciones para el mejoramiento de las pensiones se manifiestan cualitativamente y cuantitativamente a través de los fondos de pensiones como se puede observar los resultados financieros siguientes:

1. Resultados financieros

- Al término de junio de 2011, los recursos registrados en las Afores se ubicaron en 2'265,736.5 millones de pesos, los cuales mostraron un incremento anual real de 8%^{1/} y representaron 16.2% del PIB. (véase gráfica 6).

Gráfica 6



3.7 Lo destacado sobre las Pensiones entre 2007-2011

Como se ha observado a lo largo de 2007-2011, y considerando las estrategias establecidas en el Plan Nacional de Desarrollo, se han dado grandes pasos hacia la conformación de un Sistema de Pensiones, que basado en cuentas individuales, da certidumbre y propiedad al trabajador respecto de sus beneficios pensionarios.

Al cierre de junio de 2011, el 83% de los trabajadores afiliados a sistemas públicos de pensiones (se considera al ISSSTE, al Régimen de Jubilaciones y Pensiones del IMSS, CFE, estados, universidades estatales y la banca de desarrollo), cuentan con mecanismos de portabilidad, los cuales permiten transferir los derechos obtenidos entre Regímenes de Seguridad Social mediante convenios suscritos, brindando con ello mayor certidumbre y seguridad a los trabajadores para su movilidad en el mercado laboral.

Algunos gobiernos Entidades Federativas han emprendido reformas para alinear sus parámetros con las nuevas condiciones socios demográficos, aunque poco se ha hecho para subsanar el alto nivel de fragmentación que presenta la Seguridad Social en México y, afectan la consolidación de un Sistema Nacional de Pensiones.

Al término de junio de 2011, los recursos registrados en las Afores se ubicaron en 2,265,736.5 millones de pesos, los cuales mostraron un incremento anual real de 8% y representaron el 16.2% del PIB.

Esta transformación está dando viabilidad financiera y estabilidad a las pensiones y hasta cierta forma viabilidad a las entidades públicas y organismos y representa UN GRAN PASO HACIA LA CONFORMACION DE UN SISTEMA DE PENSIONES NACIONAL.

CAPÍTULO 4

Sistema de Pensiones:

Viabilidad financiera de las pensiones en la Comisión Federal de Electricidad

Se considero conveniente abordar en este capítulo los siguientes apartados: Motivos para modificar pensiones en la Comisión Federal de Electricidad, diagnostico fundamental, condiciones que originan el cambio en el sistema de pensiones en CFE, convenio CFE-SUTERM para la viabilidad financiera y su impacto en las pensiones de los trabajadores, sus características, así como la evolución del pasivo laboral mediante el periodo 2008-2010 y el nuevo sistema (CIJUBILA) resultados al mes de septiembre 2011 y sus reflexiones, así mismo como sus conclusiones y recomendaciones, la bibliografía con la que se sustenta esta investigación y por último se incluyen los anexos siguientes:

- Que es la portabilidad entre Sistemas de Pensiones.
- Reestructura de las pensiones en los estados. Fondo de apoyo para la reestructura de pensiones.
- Convenio CFE-SINDICATO UNICO DE ELECTRICISTAS DE LA REPUBLICA MEXICANA (SUTERM) que modifica la estructura de pensiones de la entidad.

4.1 Motivos para modificar el Sistema de Pensiones en la Comisión Federal de Electricidad (CFE).

Hemos integrado este apartado, con el fin de argumentar y fundamentar nuestro objetivo de tesina y sustentar el hilo conductor de la investigación, con premisas básicas. Como se ha venido exponiendo en la investigación, el Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012, estableció en el Eje 2. Economía competitiva y generadora de empleos que el Gobierno de la República Mexicana asumió el compromiso de avanzar en la conformación de un Sistema Nacional de Pensiones más equitativo

y con mayor cobertura, bajo un sistema basado en cuentas individuales que de certidumbre y propiedad a los trabajadores respecto de sus beneficios pensionarios.

La CFE, es parte de la transformación en materia de Pensiones que está sucediendo en el país y en 2008²⁸, estableció las bases y los mecanismos que le permitieran garantizar un esquema de pensiones sólido en términos financieros y de largo plazo para que el derecho de los trabajadores a un retiro y a una pensión digna estén asegurados y también genere salud financiera a la entidad. Para ello, CFE encargó un estudio actuarial²⁹ a un despacho independiente con los escenarios de corto, mediano y largo plazos para una posible reforma laboral en CFE, similar a la del ISSSTE que se realizó en 2007 y bajo la perspectiva de garantizarle su viabilidad financiera, ya que el nivel del pasivo laboral de CFE representaba un riesgo muy alto para el pago futuro de pensiones y jubilaciones de sus trabajadores, debido a su cuantía y a la falta de recursos económicos para afrontarlos.

Es importante destacar que en este estudio actuarial, la empresa planteo modificaciones al régimen de pensiones sólo para trabajadores de nuevo ingreso y cambios en el esquema de las aportaciones. Hasta el 18 de agosto de 2008, los trabajadores no realizaban aportaciones, las cubría la empresa. También, es importante señalar que las pensiones de los trabajadores que estaban en activo, no sufrirían ninguna modificación y las pensiones de los que ya eran jubilados tampoco.

²⁸ Véase Capítulo 3 “... en el Contrato Colectivo de Trabajo 2008-2010, se negoció la opción de obtener un adelanto de hasta 90% de los recursos acumulados en su fondo de prima de antigüedad, ...”

²⁹ Para la realización de un estudio actuarial, se parte de tres bases que en forma sintética son las siguientes: 1) Demográfica: Composición de la población bajo análisis y la presunción de su evolución futura; 2) Económicos –Financieras: Variables que condicionan el financiamiento presente y la probable evolución en el futuro y, 3) Biométricas: Para considerar la mortalidad, invalidez, nupcialidad, fecundidad, etc. Se emplean tablas que contemplan las probabilidades de ocurrencia de dichas contingencias o eventos.

El objetivo primordial de la valuación actuarial es: Demostrar la solvencia a largo plazo de la Caja; Conocer técnicamente la situación de equilibrio; Constatar si el sistema de financiamiento que se aplica y el nivel planificado para las aportaciones puede mantenerse en el mediano y largo plazo. Y Pronosticar la evolución de la Caja.

Diagnóstico fundamental

Para tener conocimiento de causa, el diagnóstico se derivado de la observación de la situación que se dio en el pasado, presente y lo que se propone para el futuro de las Pensiones en CFE, visto como un sistema abierto donde el diagnostico se relaciona con todos los factores tanto endógenos como exógenos que incidan en los cambios necesarios para dar viabilidad financiera a los Sistemas de Pensiones en CFE.

Para una mejor comprensión de este objeto de estudio, se consideró necesario conceptualizar lo que se entiende por diagnóstico, que es definido como un proceso en el cual se detecta la problemática con sus causas y efectos y nos induce en la dirección para la toma de decisiones con alternativas de solución,³⁰ abarcando así, una serie de actividades resaltando entre estas, la negociación con el Sindicato , afín de fundamentar y sustentar lo convenido como se puede observar en el anexo 4 de esta tesina y la participación del equipo de trabajo que ha interactuado para alcanzar la firma del Convenio en beneficio de los trabajadores de la Entidad.

El diagnóstico que se aplico con base en los siguientes propósitos:

- Inicio, continuidad y terminación, con la participación de todos y cada uno de los que interactúan en las negociaciones.
- Generar información institucional con la participación de las autoridades de la empresa y sindicato.
- Visualizar la problemática con alternativas de solución a corto, mediano y largo plazo en beneficio la Entidad y de los trabajadores. Ante estos propósitos, el diagnóstico es entendido como parte, de una práctica

³⁰ Martínez Chávez Víctor Manuel. *Diagnóstico Administrativo Holístico*. Editorial Trillas, 4ª. edición, México 2010.

profesional que se aplico con ética y transparencia para plantear soluciones que beneficien a todos.

La aplicación de este diagnóstico nos llevo a los siguientes criterios:

- La institución tiene un antecedente (un pasado), un presente (realidad) y un futuro (prospectiva), esta cualidad implicó que el diagnóstico considerará la historia y el porvenir de las Pensiones en CFE, y que deberán enfrentar las próximas generaciones de trabajadores que continuarán laborando en la Institución. De ahí que la interacción Empresa-Sindicato, colaborando en equipo han logrado sentar bases firmes, en el devenir de la empresa para afrontar los retos que implica un nuevos Sistema de Pensiones.

Condiciones que originan el cambio en el Sistema de Pensiones en CFE:

1.- Cobertura del sistema de Pensiones a diciembre 2006:

- 58,135 trabajadores permanentes,
- 26,692 pensionados,
- \$197,893 pensión promedio anual por trabajador

2.- Parámetros básicos del sistema

- 2.2 trabajadores por pensionado,
- 16 años, antigüedad promedio de los trabajadores activos,
- 42 años, edad promedio de los trabajadores activos,
- 63 años, edad promedio de los jubilados,
- 26 años, edad de ingreso promedio del personal,
- 35% la nómina de pensionados en relación a la de activos.

3.- Requisitos y cuantías de jubilación y pensión

Se tiene derecho a una pensión con el 100% del salario bajo las siguientes condiciones:

- Con 25 años de antigüedad y 55 de edad.
- Con 30 años para hombres y 25 años para mujeres de antigüedad sin requisito de edad.
- Con 28 años de antigüedad con 15 de ellos en líneas de alta tensión.
- Con incapacidad física total permanente por riesgos de trabajo.

4.- Otras prestaciones:

- Aguinaldo 44 días y despensa.
- Incremento de pensiones en la misma proporción y al mismo tiempo en que se incrementa la despensa. El aguinaldo se ajusta eventualmente al modificarse el correspondiente a los trabajadores activos.
- Pago de pensión de hasta tres años por fallecimiento del pensionado (si ocurre antes de tres años de otorgada).
- Gastos de sepelio de 40 días de pensión.

5.- Régimen financiero

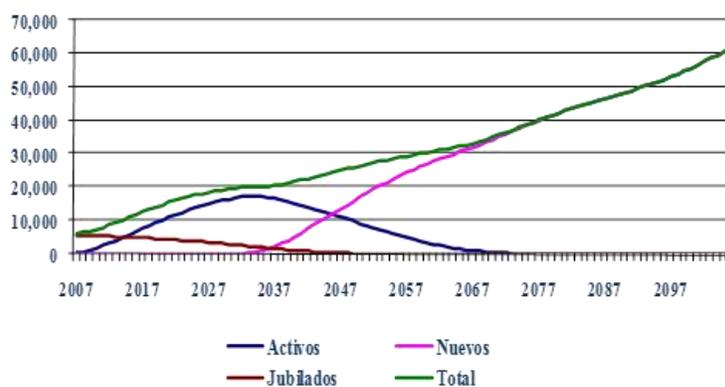
- No hay contribuciones del trabajador.
- CFE cubre al IMSS 10.955% de los salarios integrados.
- El Sistema de Pensiones de CFE es adicional, independiente al del IMSS y no es portable.
- CFE paga, con recursos de su presupuesto, el importe de la pensión hasta el fallecimiento del pensionado.

6.- Dimensión financiera

- 200,026 MDP, Pasivo Laboral a diciembre 2006
- 13.27 veces la nómina integrada anualizada de CFE.
- 56% corresponde a trabajadores activos y 44% a pensionados.
- El gasto por jubilaciones y pensiones, tiene un comportamiento exponencial en pesos constantes de 2006.

Gráfica 1

Gasto en Pensiones en MP de 2006



Fuente: Gerencia de Contabilidad, Comisión Federal de Electricidad, 2007.

Cuadro 1 Gasto como porcentaje de la nómina tabular

Año	2007	2008	2009	2010	2015	2020	2025	2030
% de la nómina tabular	110%	112%	117%	124%	173%	221%	246%	251%
En MP de 2006	6.15	6.43	6.87	7.43	10.99	14.81	17.71	19.57

Fuente: Gerencia de Contabilidad, Comisión Federal de Electricidad, 2007.

7.- Indicadores: Obligaciones al retiro, pasivo total, patrimonio

En esta Gráfica se representa la evolución del Pasivo por obligaciones laborales contra pasivo total y patrimonio desde 2006-2010

Cuadro 2

COMISION FEDERAL DE ELECTRICIDAD						
Evolución del Pasivo por Obligaciones Laborales (Beneficios a los Empleados)						
contra Pasivo Total y Patrimonio						
Millones de Pesos						
AÑOS		2006	2007	2008	2009	2010
Obligaciones al retiro (Beneficios a los empleados)	(a)	208.7	241.2	193.1	226.2	265.0
Incremento % respecto del año anterior			15.6	-19.9	17.1	17.2
Pasivo Total	(b)	334.5	386.6	372.9	419.7	481.1
Incremento % respecto del año anterior			15.6	-3.5	12.6	14.6
Patrimonio	(c)	383.1	377.4	416.1	380.7	352.7
Incremento % respecto del año anterior			-1.5	10.3	-8.5	-7.4
Relaciones						
Beneficios a los empleados/Pasivo total (%)	(d)	62.4	62.4	51.8	53.9	55.1
Beneficios a los empleados/Patrimonio (%)	(e)	54.5	63.9	46.4	59.4	75.1

Explicaciones.

- (a) Se elabora anualmente por perito independiente cálculo actuarial para la determinación del Pasivo Laboral, de acuerdo con la NIF D-3 "Beneficios a los Empleados"³¹, en el que se consideran los siguientes factores; el número

³¹ El Consejo Mexicano para la Investigación y Desarrollo de Normas de Información Financiera, A.C. (CINIF), modificó el Boletín D-3, Obligaciones Laborales, para que, a partir del primero de enero del 2008, entrara en vigor la NIF D-3, Beneficios a los Empleados. Boletín D-3 hace posible revelar en los estados financieros el pasivo laboral contingente derivado de los años de servicios pasados de los trabajadores de la empresa por los conceptos de Prima de Antigüedad e Indemnizaciones.

El cumplimiento de la NIF D-3, además de evitar salvedades en la auditoría de los estados financieros, su importancia radica en proporcionar información para la toma de decisiones financieras y de recursos humanos con base en el cálculo de los pasivos laborales de las Empresas. Fuente: En Actuarios y Consultores Estratégicos, S.C.

de trabajadores en activo y jubilados, así como los niveles salariales y la antigüedad.

La evolución que se observa, deriva de las consideraciones del perito para la determinación del pasivo laboral; razón por la cual se muestra una tendencia a la alza; sin embargo para el ejercicio 2008 se observa un decremento respecto de 2007 del 19.9%, debido a la actualización de la NIF D-3, al eliminar el Pasivo Adicional y cambiar de utilizar tasas netas a tasas nominales, lo que originó que a partir de 2008 y en los siguientes ejercicios se registrara un impacto mayor en el cargo a los resultados por este concepto.

- (b) El pasivo por beneficios a los empleados tiene una gran influencia en el total del pasivo, por lo que muestra un comportamiento similar, incluyendo la disminución en 2008; además existen otros factores que lo modifican, tal es el caso en el ejercicio 2010 por la contratación de diversos financiamientos de largo plazo.
- (c) El Patrimonio muestra una tendencia a la baja, originada principalmente por la insuficiencia que se genera de la diferencia del monto anual del subsidio a tarifas eléctricas y el aprovechamiento (precepto determinado sobre la base del Activo Fijo Neto en Operación al inicio del año por el 9%) y que se carga al Patrimonio al resultar mayor el primero. Al igual que en los pasivos total y por beneficios a los empleados, para el ejercicio 2008, el patrimonio muestra un efecto pero de crecimiento, debido a las modificaciones de la NIF D-3, al eliminar el pasivo adicional a los trabajadores y con ello su contrapartida de cargo al patrimonio.
- (d) Esta relación deriva su comportamiento por lo expuesto en los párrafos (a) y (b), incluyendo el incremento en el ejercicio 2008.

(e) De acuerdo con lo expuesto en los párrafos (a) y (c), esta relación se incrementa de un ejercicio a otro, por el aumento en el pasivo por beneficios al empleado combinado con la disminución del patrimonio, por los factores expuestos, a excepción de lo que se observa en el ejercicio de 2008.

4.2 El convenio CFE – SUTERM²⁹ Un cambio de fondo en las pensiones de los trabajadores.

Debido a las consideraciones que sustentan nuestra investigación se ha incluido el Convenio CFE Sindicato Único de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana (SUTERM), que significó un cambio de fondo en las pensiones de los trabajadores de nuevo ingreso con el Sistema de Jubilaciones denominado **Cijubila** (Cuenta Individualizada de Jubilaciones), consolidando la salud financiera de la empresa y la viabilidad financiera de las Pensiones de sus trabajadores.

Mediante este acuerdo se preservan los derechos de los trabajadores activos y de los jubilados, al tiempo que se modifica el marco para los trabajadores que ingresen a la entidad a partir del 19 de agosto de de 2008.

El nuevo Sistema contempló entre otros aspectos, la creación de cuentas individuales de jubilación y aumenta en cinco años el tiempo de servicio en la empresa antes de recibir la jubilación. Asimismo, los fondos del nuevo sistema serán administrados por una compañía de propósito específico, que establecerán CFE y el Sindicato, y que estará sujeta a las disposiciones de la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (Consar). Dada la importancia de este hecho, se destaca el reconocimiento presidencial:

El Presidente de la República Mexicana, Lic. Felipe Calderón Hinojosa, afirmó que el acuerdo CFE-SUTERM, da viabilidad financiera a la CFE y que sin este cambio, muy probablemente hubiera ido tarde o temprano a la quiebra, hay que decirlo con toda

*claridad. También destacó que las finanzas de la CFE se fortalecerán, evitando que el pasivo laboral ascienda a niveles incontrolables.*³²

Características principales del convenio:

Por su importancia se integran algunos de características principales del convenio siendo las siguientes:

1.- Jubilados actuales:

- No sufren ninguna modificación

2.- Generación actual

- No sufren ninguna modificación (ni en la pensión, ni en los requisitos de edad y antigüedad laboral vigentes a la fecha).
- Se mantienen medidas que incentivan la permanencia laboral.

3-. Nueva generación:

- Un esquema de contribución definida en cuenta individual.
- El saldo acumulado en la cuenta individual es portable en los términos y condiciones establecidos en el Sistema de Pensiones.
- Podrán ejercer su derecho al retiro, incrementándose en 5 años para ambos géneros.

• ³² Milenio, Online; Acuerdan en CFE nuevo esquema de pensiones. El pacto evita la quiebra y da viabilidad financiera, afirma el presidente Calderón. El secretario general del sindicato afirma que ese era el único camino posible. 2008-11-18- Política

- La CFE y los trabajadores realizarán las aportaciones que a cada uno les corresponda, de conformidad con el régimen obligatorio previsto por la Ley del Seguro Social.
- La CFE y los trabajadores efectuarán aportaciones adicionales obligatorias. Por cada peso que aporte el trabajador, CFE aportará 1.5 pesos.
- El trabajador aportará inicialmente un 5% de su Salario Base de Cotización; la CFE aportará el 7.5%.
- Estas aportaciones podrán incrementarse, en la proporción arriba indicada, hasta llegar a un tope de 16.7%, correspondiendo 6.7% a los trabajadores y 10% a la CFE, en un periodo de 10 años, sujeto a que las finanzas de este Organismo y la productividad alcanzada así lo permitan.
- Las aportaciones adicionales obligatorias que correspondan a la nueva generación, se canalizarán a las cuentas individualizadas en el vehículo de propósito específico que acuerden la CFE y el SUTERM. Ambos determinarán los lineamientos con los que se opere el Fondo de Pensiones, conforme a las disposiciones que emita la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro.
- El monto ahorrado en el Fondo de Jubilación, será adicional al obligatorio de las cuentas individuales que los trabajadores tienen en su AFORE correspondiente.
- El Régimen de Jubilación de la nueva generación se regula mediante un convenio específico que se adiciona al Contrato Colectivo de Trabajo (CCT)

- En el texto del Convenio, se consideran todas aquellas cláusulas del CCT cuya aplicación resulta igual para los trabajadores jubilados de la nueva generación.
- El convenio podrá ser revisado y modificado siempre y cuando las finanzas de la CFE y la productividad alcanzada así lo permitan.

4.3 La evolución del pasivo laboral durante el período 2008 – 2010³³.

Para ubicar la trascendencia del ese convenio en las finanzas de la entidad, a continuación se presenta un análisis de la evolución del pasivo labora 2008-2010.

Obligaciones por Beneficios Definidos

Cuadro 3

Importe de la Obligación por Beneficios Definidos y reservas 2008-2010

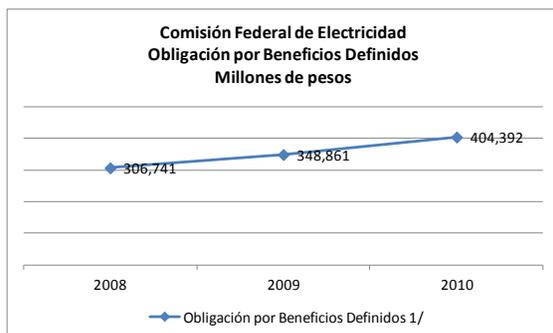
Concepto	2008	2009	2010	Incremento %	
				2010/2009	2009/2008
Obligación por Beneficios Definidos 1/	306,741	348,861	404,392	13.7	15.9
Reservas	190,447	198,716	261,617	4.3	31.7
Proporción %	62.1	57.0	64.7		

1/ Millones de pesos

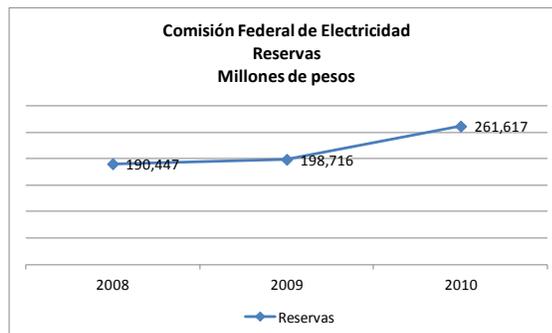
Fuente: Elaboración propia con dato

³³ Con datos de CFE y el estudio actuarial del Grupo Farell).

Gráfica 2



Gráfica 3



Fuente: Elaboración propia con datos de CFE

El importe de las Obligaciones por Beneficios Definidos (pasivo laboral), se incrementó en porcentajes muy similares durante los dos últimos años: 13.7% en el año 2009 y 15.9% en el año 2010.

Usualmente el incremento del pasivo de obligaciones relacionadas con esquemas de pensiones obedece a la dinámica de las siguientes dos subpoblaciones:

- Trabajadores activos (particularmente casos, edad, antigüedad y salario promedio); y
- Pensionados (particularmente (casos, edad y pensión promedio).

En el primer caso, la Población de trabajadores activos ha tenido la siguiente evolución:

Cuadro 4

Evolución del número de trabajadores activos

Concepto	2008	2009	2010		Incremento %		
			TODOS	Ingreso hasta 18/08/08	2008/2009	2010/2009 Todos	2010/2009 Hasta 18/08/08
Casos	59,429	59,773	64,820	59,566	0.6	8.4	-0.3
Edad Promedio	42.43	42.19	41.33	42.21	-0.6	-2.0	0.0
Antigüedad promedio	15.81	15.61	15.54	15.73	-1.3	-0.4	0.8
Nomina mensual	1,415.07	1,519.55	1,763.71	1,654.48	7.4	16.1	8.9
Sueldo promedio	23,811	25,422	27,209	27,776	6.8	7.0	9.3

Fuente: Elaboración propia con datos de CFE (Grupo Farell).

Del cuadro anterior, se destaca:

- El número de trabajadores con derecho al esquema anterior de pensiones (aquellos que ingresaron hasta el 18 de agosto de 2008), prácticamente se mantuvo inalterable respecto del correspondiente a los años 2008 - 2010. Este grupo debe de ir desapareciendo a lo largo del tiempo, efectuarse las jubilaciones del personal contratado con anterioridad al convenio.
- La edad y antigüedad promedio tampoco registraron variaciones importantes respecto de años anteriores; y
- El sueldo promedio se incrementó en un 9.3%, cifra superior al incremento de 2009.

La evolución de los indicadores antes mencionados explicaría un incremento en el pasivo derivado de trabajadores activos en un porcentaje de alrededor del 9%.

Existe un elemento adicional que debe de ser considerado al analizar el incremento en el pasivo derivado de pensiones: que los trabajadores que permanecieron en el Organismo 'se acercaron' un año al cumplimiento de los requisitos para optar por una pensión, es decir, se incrementó la probabilidad de que la CFE deba cubrirles pensión a dichos trabajadores.

De acuerdo con la estructura de la población actual, se considera que este factor representa un incremento de aproximadamente 8% respecto del año anterior, sin incluir el efecto de alguna otra variable. Esto significa que, aún y cuando CFE no incrementara salarios, se espera que su pasivo por Pensiones se incremente, por lo menos, en aproximadamente un 8%.

Del estudio actuarial, se desprende que la conjunción de los dos factores mencionados (incremento de salarios e incremento de probabilidad de optar por una pensión), habrá significado un aumento del 17% en el pasivo por pensiones derivado de trabajadores activos.

En el segundo caso, referente a la población de pensionados, su evolución ha sido la siguiente:

Cuadro 5
Evolución del número de pensionados

Concepto	2008	2009	2010	Incremento %	
				2010/2009	2009/2009
Casos	29,679.00	32,162.00	33,828.00	8.4	5.2
Edad Promedio	63.18	63.04	63.21	-0.2	0.3
Nomina mensual 1/	584.50	701.28	806.77	20.0	15.0
Pensión mensual promedio	19,694	21,804	23,849	10.7	9.4

1/ Millones de pesos

Fuente: Elaboración propia con datos de CFE (Grupo Farell).

Los incrementos observados en la edad promedio (prácticamente estable) y en la pensión promedio (10%) son de magnitud similar en los años 2009 y 2010.

La evolución de pensionados en el año 2010 haría esperar un incremento de alrededor del 15% (10% derivado del incremento en la pensión promedio y 5% derivado del incremento en el número de casos) en el pasivo correspondiente a este subgrupo, respecto del pasivo del año 2009.

Finalmente, se destaca que se esperaría que, como consecuencia de la aplicación de la norma contable (NIF D-3), la reserva a registrar en los estados financieros converja gradualmente a lo largo del tiempo al importe del pasivo.

4.4 El nuevo sistema (CIJUBILA)³⁴: Resultados al mes de septiembre de 2011

El número de empleados del programa CIJUBILA es de 28,368 a la primera catorcena de septiembre de 2011.

Aportaciones al Programa CIJUBILA						
Aportaciones al Programa CIJUBILA hasta el noveno cuatrimestre						
Fecha Deposito	Importe Deposito	Fecha Corte	Tasa Anual	Días Transcurridos	Intereses	Total
24/11/2008	1,411,902.72	11/04/2011	4.6%	869	155,700.41	1,567,603.13
30/03/2009	9,514,247.91	11/04/2011	4.6%	743	897,074.42	10,411,322.33
03/08/2009	16,349,437.89	11/04/2011	4.6%	617	1,280,127.38	17,629,565.27
28/11/2009	19,941,628.44	11/04/2011	4.6%	500	1,265,306.74	21,206,935.18
29/03/2010	44,923,297.36	11/04/2011	4.6%	379	2,160,608.26	47,083,905.62
02/08/2010	71,034,801.51	11/04/2011	4.6%	253	2,280,640.80	73,315,442.31
22/11/2010	106,291,415.47	11/04/2011	4.6%	141	1,901,877.32	108,193,292.79
28/03/2011	177,477,069.59	11/04/2011	4.6%	15	337,830.38	177,814,899.97
Subtotal	446,943,800.89				10,279,165.71	457,222,966.60
01/08/2011	184,153,191.61					184,153,191.61
Suma	\$ 631,096,992.50				\$ 10,279,165.71	\$ 641,376,158.21
Importe depositado en BANORTE GENERALI, S.A. de C.V. AFORE No. 0601735123						\$ 641,376,158.21
Saldo						\$ -
<p>(1) El total de aportaciones comprende los 8 cuatrimestres del período del 24 de noviembre de 2008 al 27 de marzo de 2011 depositado en Banorte General, S. A de C. V. AFORE No. 0601735123 el 11 de abril de 2011, más los intereses generados hasta la fecha del depósito.</p> <p>(2) Importe de aportaciones del cuatrimestre del 28 de marzo al 31 de julio de 2011, depositado el día 1 de agosto del 2011 en Banorte Generali, S. A de C. V. AFORE.</p>						

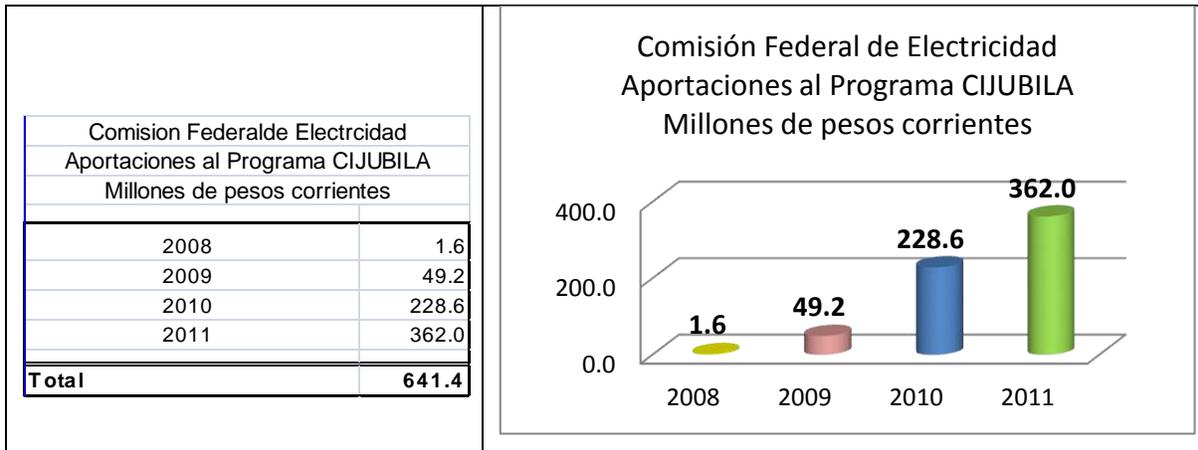
Fuente: Gerencia de Contabilidad de CFE

Aportaciones de las catorcenas comprendidas entre (el 01/08/2011 al 26/09/2011)				
Nombre	CFE 409022	Emp 409023	Total	%
Todas las áreas de CFE	\$ 45,730,287.93	\$ 30,469,659.40	\$ 76,199,947.33	1.50
(3) El importe fue tomado del SAP el 26/09/2011.				

Fuente: Gerencia de Contabilidad de CFE

³⁴Se denomina al Sistema de Pensiones en la CFE para los trabajadores con fecha de ingreso del 19 de agosto de 2008.

Gráfica 4



Fuente: CFE; Gerencia de Control de Gestión

4.5 Reflexiones

De no haber tomado la decisión de cambiar el Sistema de Pensiones de la CFE, se iba a llegar a una situación de inviabilidad financiera en unos 20 años, debido a que el crecimiento del pasivo laboral era enorme y representaba el 110 por ciento de la nómina tabular de la empresa, pero hacia el 2030 iba a llegar a 251 por ciento.³⁵

Se calcula que cada año son contratados por la Comisión Federal de Electricidad entre mil y mil 500 trabajadores, un jubilado de la CFE recibe el 100 por ciento de su salario más la pensión del IMSS, sin embargo, el aumento en la expectativa de vida lleva a la empresa a cubrir esta jubilación por más de 10 años.

Conforme a las proyecciones actuariales, el pasivo laboral seguirá incrementándose hasta el año 2025 en el cual se dará el punto de inflexión. A partir de ese año el pasivo laboral empezará a decrecer hasta el año 2060 para los trabajadores de la generación anterior, sin embargo los trabajadores de la nueva

³⁵Lic. Francisco Santoyo, Director de Finanzas de CFE, *Reforma* 394, del 19 de agosto de 2011

generación tienen derecho a una prima de antigüedad que continuara manteniendo un pasivo laboral por este concepto solamente a favor de estos trabajadores, el cual será de una magnitud mucho menor.

A partir del año 2025 se espera también que el costo anual del pasivo laboral empiece a disminuir y, por lo tanto se aligere la carga operativa por este concepto aunada a la disminución simultánea del pasivo laboral, deberán dar mayor sustentabilidad financiera en el futuro. **Con esto, podemos decir que se establecieron los acuerdos necesarios entre la empresa y su sindicato y por tanto, estamos en posibilidades de aseverar que hay Viabilidad financiera de las pensiones y salud financiera en el largo plazo en la Comisión Federal de Electricidad, reforzando la tesis de la investigación**

Sin embargo, el periodo 2008 - 2025 será crítico para las finanzas del organismo porque el gasto por este concepto continuará ejerciendo una presión creciente en el presupuesto anual

Conclusiones y recomendaciones

Método de investigación

A lo largo de los cuatro capítulos que conforman la investigación, se ha cuidado el hilo conductor, bajo el rigor del Método Científico de partir de la general a lo particular. Distinguiendo también el Método Inductivo y Deductivo fundado sobre la experiencia y la razón.

De esta manera y como se expuso en la introducción de la investigación, se partió de un conjunto de ideas racionales y sistemáticas sobre un marco teórico, conceptual y referencial de la realidad observada documentalmente sobre la problemática de las pensiones en México y en la Comisión Federal de Electricidad, siendo el consecuente de la problemática formulada el de establecer un diagnóstico objetivo sobre su viabilidad financiera, desde un punto de vista económico-financiero, que permitiera aportar elementos sustentables para evaluar la hipótesis de la investigación y comprobar que las reformas a los Sistemas de Pensiones realizados en los últimos años, permiten la portabilidad y la viabilidad financiera de los Sistemas de Pensiones y se avanza hacia un Sistema Nacional en la materia..

Considero que he logrado el objetivo de la investigación y establezco las siguientes conclusiones y recomendaciones:

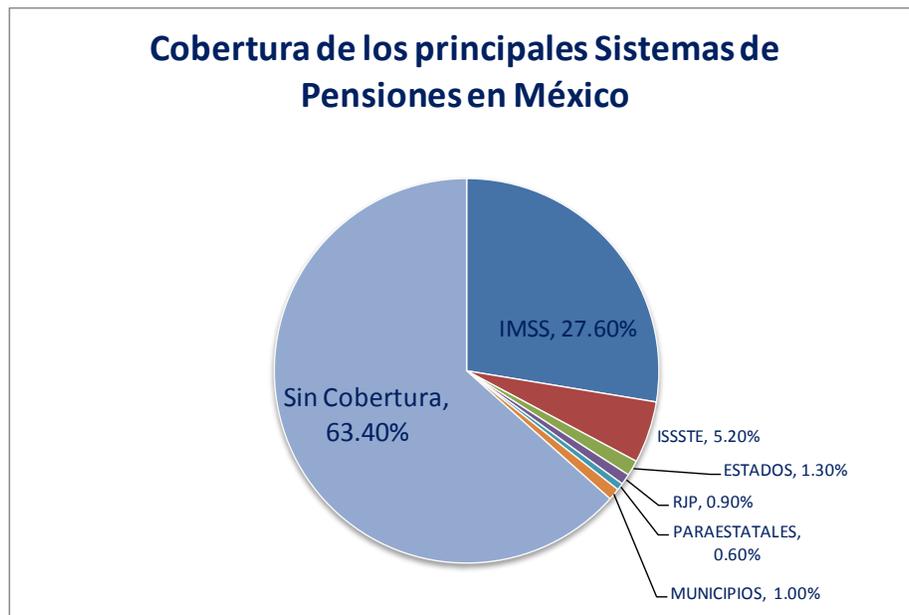
A. Conclusiones

Para una mejor comprensión de este apartado se ha dividido en cinco conclusiones y seis propuestas, todas vinculadas al tema de investigación.

I.- El problema central

Primera

En México, la cobertura de las pensiones aún es limitada, Más del 60% de la Población Económicamente Activa, es ajena a una pensión y la proporción de personas de más de 65 años que cuentan con una pensión, es inferior a 20%.



Es necesario amparar a los que hoy no tienen acceso a Sistemas de Seguridad Social. Por las características de lo no cubiertos, se requeriría financiamiento, lo cual implica altos costos sociales.

La pirámide poblacional que hoy caracteriza la estructura demográfica de México se está achatando. Para el 2050, la población mayor a 60 años representará casi 30% de la población total, en contraste con 7% que representa en la actualidad.

Ese vuelco demográfico demandará de un viraje de igual magnitud en la política gubernamental y en los Sistemas de Seguridad Social y en específico del modelo de pensiones.

Segunda

Actualmente, en México no se dan condiciones para generar un círculo virtuoso para la economía en su conjunto que fortalezcan al Sistema de Pensiones, debido a: Ausencia de condiciones económicas y financieras para sostener los Sistemas de Pensiones; Bajo crecimiento económico; caída de ingresos y salarios y el aumento del desempleo y de las actividades informales.



Tercera

El país y la propia Comisión Federal de Electricidad, se están transformando en materia de pensiones, pasando de un sistema de Prestación Definida a un esquema pensionario de Contribución Definida o de capitalización. El 83% de los trabajadores afiliados a Sistemas Públicos de Pensiones ya están en este nuevo sistema. Lo que da certidumbre y seguridad a los trabajadores y permite elementos concretos y evidenciarles del diagnóstico presentado sobre la viabilidad financiera de las pensiones en México y en CFE, objetivo de esta investigación.

Conforme a las proyecciones actuariales, el pasivo laboral seguirá incrementándose hasta el año 2025 en el cual se dará el punto de inflexión. A

partir de ese año el pasivo laboral empezará a decrecer hasta el año 2060 para los trabajadores de la generación anterior a 2008.

A partir del año 2025 se espera también que el costo anual del pasivo laboral empiece a disminuir y, por lo tanto se aligere la carga operativa por este concepto y por lo tanto mayor sustentabilidad financiera en el futuro.

Con esto, podemos decir que se establecieron los acuerdos necesarios entre la empresa y su sindicato y por tanto, estamos en posibilidades de aseverar que hay viabilidad financiera de las pensiones y salud financiera en el largo plazo en la Comisión Federal de Electricidad, reforzando la tesis de la investigación

Por otra parte, de la información contenida en la investigación, se observa que al cierre de junio de 2011, el 83% de los trabajadores afiliados a sistemas públicos de pensiones (se considera al ISSSTE, al Régimen de Jubilaciones y Pensiones del IMSS, CFE, estados, universidades estatales y la banca de desarrollo), cuentan con mecanismos de portabilidad, los cuales permiten transferir los derechos obtenidos entre regímenes de Seguridad Social mediante convenios suscritos, brindando con ello mayor certidumbre y seguridad a los trabajadores para su movilidad en el mercado laboral.

También se destaca que algunos gobiernos de las Entidades Federativas han emprendido reformas para alinear sus parámetros con las nuevas condiciones socio demográficas, aunque poco se ha hecho para subsanar el alto nivel de fragmentación que presenta la Seguridad Social en nuestro país y, afectan la consolidación de un Sistema Nacional de Pensiones.

Otro dato duro, sobre este diagnóstico es que al término de junio de 2011, los recursos registrados en las Afores se ubicaron en 2'265,736.5 millones de pesos, los cuales mostraron un incremento anual real de 8% y representaron 16.2% del PIB.

Esta transformación está dando viabilidad financiera y estabilidad a las pensiones y hasta cierta forma también viabilidad a las entidades públicas y organismos bancarios y representa UN GRAN PASO HACIA LA CONFORMACION DE UN SISTEMA DE PENSIONES NACIONAL.

II.- El enfoque global de las pensiones en el mundo

Cuarta

México no es ajeno a los movimientos en materia de pensiones en el mundo. El enfoque actual que se le ha dado a las Pensiones es sobre su viabilidad financiera en todo el mundo, donde en general, los nuevos trabajadores ahorran en cuentas individuales conforme a la idea de que las aportaciones de cada quien, cubra sus necesidades económicas durante el retiro, está sucediendo en todo el mundo.

La viabilidad de las Pensiones se agrava por el incremento de las expectativas de vida y la reducción de las tasas de fertilidad. Se estima que se triplicará el número de individuos sobre los 60 años en el mundo. El envejecimiento global se convertirá no sólo en el problema económico más trascendente del siglo XXI, sino también el problema político más importante a resolver. Situación que refuerza al sistema de cuentas individuales.

También, el envejecimiento mundial de la población, y los esfuerzos sostenidos para educar a la gente sobre las ventajas del modelo de reformas, ha sido crucial en el debate sobre pensiones en los países más desarrollados del mundo.

III.- El futuro inmediato, el Presupuesto 2012

Quinta

Los esfuerzos por conformar un Sistema Nacional de Pensiones siguen avanzando, sin embargo, el gasto en pensiones del Gobierno Federal para el 2012 sigue siendo elevado, del acuerdo al Proyecto de Presupuesto de Egresos de la Federación para 2012, el componente del Régimen de Jubilaciones y Pensiones del IMSS aumenta a una tasa real de 10.1 y las pensiones en curso de pago se incrementarán 8.0 por ciento anual durante 2012-2016.

En el Proyecto de Presupuesto de Egresos de la Federación 2012 el gasto corriente asciende a dos billones 174 mil 795 millones de pesos, de los cuales 397 mil 374 millones de pesos se destinará a cubrir las pensiones y jubilaciones (casi una quinta parte del presupuesto y que el Gobierno Federal está obligado a cubrir por disposición legal). Este monto es 17.7% más que los 337,1519 millones que se utilizarán en 2011. Se especifica que 328,622 millones de pesos corresponden a entidades como CFE, PEMEX, IMSS e ISSSTE, mientras que los 68,751 millones restantes pertenecen al Gobierno Federal.



La factibilidad de las pensiones no recae sólo en lo financiero, se necesita además, la interrelación con variables demográficas, económicas, sociales, de salud, laborales, de políticas de gobierno y de orden sindical.

4.- Base de datos nacional y la creación de un centro de investigación en Seguridad Social

B. Propuestas

Primera: Establecimiento de una base de datos nacional entre Sistemas de Pensiones.

Para lograr una verdadera portabilidad en los Sistemas de Pensiones, habría que empezar a registrar a TODOS los trabajadores en la Base de Datos Nacional de los Sistemas de Ahorro para el Retiro (BDNSAR) para hacer un análisis más claro de cuantos trabajadores son, e incluso identificar si han cotizado en otros Sistemas de Pensiones.

Si bien la cuenta individual y sus subcuentas es la base para hacer posible la portabilidad de derechos, sería necesario hacer una traducción entre Sistemas de Pensiones, para respetar los derechos adquiridos en cada sistema, además de los convenios o marco legal que diera sustento a esta equivalencia para materializar la portabilidad entre Pensiones de Entidades Federativas e incluyendo los sistemas federales.

Segunda: Creación de un centro de investigación en Seguridad Social

En el caso de los Estados, se debe reconocer que cada Sistema de Pensiones tiene sus propias particularidades, sería posible a través del manejo de subcuentas tantas como sea necesario, de tal manera que todos los beneficios a los que pueda tener derecho un trabajador en cada sistema estatal sean registrados debidamente en el cajón apropiado de la cuenta individual; bajo este

modelo paramétrico, construir un Sistema de Administración de Cuentas Individuales para todos los Sistemas de las Entidades Federativas sería viable y económico, y hasta financiable, lo que permitiría contar con un mecanismo robusto, que de igual forma estaría integrado en un solo sistema que aprovecharía economías de escala, brindando autonomía de gestión para cada Estado en su respectivo Sistema Estatal.

Tercera: Aprovechar el Capital Humano y crear una CFE Internacional.

El capital humano es un término usado en ciertas teorías económicas del crecimiento para designar a un factor de producción dependiente no sólo de la cantidad, sino también de la calidad, del grado de formación y de la productividad de las personas involucradas en un proceso productivo.

A partir de ese uso inicialmente técnico, se ha extendido para designar el conjunto de recursos humanos que posee una empresa o institución económica. En este sentido y en particular, en el caso de la CFE, al contar con grandes ingenieros, se deben tomar acciones para aprovechar esa experiencia del personal en edad de retiro, para conformar una área de Comercio de Servicios Internacionales.

Cuarta: Reconocimiento de particularidades de cada sistema de Pensiones en las Entidades Federativas

Para dimensionar la situación de las pensiones y proponer soluciones viables desde el punto de vista político, económico, social y jurídico, es conveniente conformar un centro o dirección técnica de la Seguridad Social con un grupo de multidisciplinario e interinstitucional de expertos (Congreso de la Unión, Secretaría de hacienda y Crédito Público, Secretaría de Trabajo y Previsión social, Secretaría de Educación Pública, IMSS, ISSSTE, los estados, los municipios, las

universidades públicas, las empresas paraestatales, las organizaciones sindicales y especialistas en la materia) para realizar investigaciones en este campo y que coordine los esfuerzos de todos los grupos de interés, de manera que se establezcan políticas públicas en el tema de Seguridad Social a nivel nacional.

Quinta: Aportaciones al Ahorro Solidario

Las Dependencias y Entidades del Sector Público que aportan al ISSSTE bajo las Reglas del Ahorro Solidario. Se propone que previa consulta con los trabajadores y sus sindicatos aportar en la Subcuenta de Ahorro Solidario una parte del Fondo de ahorro que permita incrementar el valor de las pensiones.

Sexta: Situación de Petróleos Mexicanos.

Por sus particularidades y por lo que representa para el país, se debe profundizar en la situación de Pemex en materia de su pasivo laboral y su Plan de Retiro.

Al 31 de diciembre de 2010, el pasivo laboral de Pemex alcanzó 661 mil 365 millones de pesos, 14.8 por ciento más que en 2009, tiene actualmente 70 mil jubilados contra 120 mil sindicalizados en activo, sin considerar temporales, con lo que el personal total sería de 147 mil agremiados al cierre de 2010.

El pasivo laboral no está fondeado y el plan de retiro provoca que no sea sostenible el mismo; esto es responsabilidad del sindicato y de la propia empresa, para resolver dicha situación se requiere una reestructura del pasivo y un fondeo, que sea aprobada por el Gobierno de la República.

Bibliografía

Albo Adolfo, Fernando González. *Hacia el Fortalecimiento de los Sistemas de Pensiones en México: Visión y Propuestas de Reforma*. BBVA, México 2007.

Azuara, Oliver: *Pensión Universal en México. Del Populismo a la Viabilidad fiscal en México*. México. 2005. CIDAC

Blackburn Robín: *El futuro del Sistema de Pensiones*. Madrid, España. Ediciones Akal, 2006.

Conferencia Interamericana de Seguridad Social Inter-American Conference on Social Security *Sistemas de Pensiones en las Américas 2010*, México, agosto de 2010.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Revisión en línea en Internet: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1.pdf>. Última reforma publicada, DOF 13-10-2011.

H. Cámara de Diputados. *La Seguridad Social en México Panorama reciente y costo fiscal 2000-2005*. México. 2006.

H. Congreso de los Estados Unidos Mexicanos, Ley del Seguro Social. Nueva Ley publicada en el Diario Oficial de la Federación el 21 de diciembre de 1995, Última reforma publicada DOF 27-05-2011. México 2011

Ham Chade, Roberto, Berenice P. Ramírez López y Alberto Valencia Armas: *Evaluación y tendencias de los Sistemas de Pensiones en México*. México, El Colegio de la Frontera Norte, UNAM, Porrúa. 2008.

Instituto Mexicano de Ejecutivos de Finanzas. *Portabilidad de beneficios en el sistema público de pensiones del ISSSTE*, Boletín Técnico, México, 2006.

Instituto Mexicano de Ejecutivos de Finanzas: *El Círculo Virtuoso del SAR*, México. Enero 2011.

Instituto Mexicano del Seguro Social. Informe de rendición de cuentas 200-2006. *Libro Blanco Administración de las pensiones a cargo del Gobierno Federal*. México 2006.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía. *La Encuesta Nacional de Empleo y Seguridad Social 2009 (ENESS-2009)* México 2010,

Ley Federal del Trabajo. Nueva Ley publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1º de abril de 1970, texto vigente. Última reforma publicada, DOF 17-01-2006 México 2011

Lora, Eduardo, Carmen Páges. *Hacia un envejecimiento responsable: Las reformas de los Sistemas de Pensiones en América Latina*. Banco Interamericano. EUA. 2000

López Sosa, José Antonio. *Nuevo atentado contra las pensiones: CFE-SUTERM*. perspectivaradio@prodigy.net.mx. México 2008

Martínez Chávez, Víctor Manuel: *Fundamentos teóricos para el proceso del diseño de un protocolo en investigación*. Plaza y Valdés. México 2008.

Martínez Chávez, Víctor Manuel, *Diagnóstico Administrativo Holístico*. Editorial Trillas, 4ª. edición, México 2010

Presidencia de la República. *Informes de Gobierno 2007, 2008, 2009, 2010 y 2011*, México.

Presidencia de la República. *Informes de Ejecución del Plan Nacional de Desarrollo 2007, 2008, 2009, 2010 y 2011*, México.

Ramírez López, Berenice P. y Alberto Valencia Armas: *La Ley del ISSSTE de 2007 ¿y las pensiones?*, Breviarios de Investigaciones Económicas. México. UNAM, 2008.

Solís Soberón, Fernando. *Ahorro y pensiones en México*. Economía Mexicana Vol. 8 Núm. 2, segunda edición. México 1999.

SUTERM-CFE: *Contrato Colectivo de trabajo 2010-2012*. Sindicato Único de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana. México. 2010.

Anexos

Anexo 1

Qué es la portabilidad entre Sistemas de Pensiones

La Ley que dio origen al Seguro Social, partió de un modelo de producción y trabajo, en donde se asumía que un trabajador permanecería en un mismo sector o empresa durante toda su trayectoria laboral. La existencia de varias instancias para brindar protección social fomentó la creación de “Sistemas de Pensiones” que encabezan a nivel nacional el IMSS e ISSSTE, así como el propio Régimen de Jubilaciones y Pensiones (RJP) para los trabajadores del IMSS, el fondo de pensiones de la extinta Compañía de Luz y Fuerza del Centro, o los pasivos laborales para el pago de pensiones contraídos por las paraestatales Pemex y CFE y todos los sistemas estatales de pensiones.

Sin embargo, las nuevas realidades del país, en que los trabajadores ya no tienen el mismo nivel de permanencia en un sector, giro o empresa, lo que los lleva habitualmente a “perder derechos” al dejar su puesto de trabajo, y perder sus años de antigüedad, y prácticamente al empezar a cotizar de cero. Eso en el mejor de los casos, ya que también por las crisis recurrentes, el trabajador pierde su trabajo y hasta cierto punto sus derechos.

También se han dado casos, donde los trabajadores que hubieran cotizado en el IMSS y en el ISSSTE podían no lograr cubrir los requisitos para obtener una pensión en ninguna de dichas instituciones, quedando desprotegidos en su retiro, es decir, sin una pensión.

La reforma a la Ley del ISSSTE del 2007, abre un puente para que los trabajadores puedan sumar derechos adquiridos en distintos Sistemas de Pensiones, a través de lo que se conoce como “portabilidad de derechos”, que permite a los trabajadores que coticen a otros institutos distintos al ISSSTE acumular al menos sus años o semanas de cotización, para aspirar a una pensión, que de otra forma no podrían obtener.

La Ley, establece la posibilidad de transferir derechos de un Instituto de Seguridad Social hacia otro, concretamente transferencias al ISSSTE y al IMSS. Esta transferencia de derechos implica que se realice un convenio entre las Dependencias y entidades y que las cotizaciones no se hayan realizado al mismo tiempo. Dicha transferencia permitirá acumular 25 años de cotización para obtener una pensión garantizada o acumular en una cuenta individual recursos de las aportaciones realizadas al IMSS o al ISSSTE.

La intención de este anexo, es recomendar y profundizar sobre la reforma a la Ley del ISSSTE del 2007, con el fin de derivar una serie de acciones que no están totalmente definidas en términos de fusionar diversos Sistemas de Pensiones, bajo el concepto de portabilidad y que aún no está totalmente definido y menos ejecutado.

Como herramienta, de este análisis a continuación se sintetizan los principales aspectos de la Ley.

Ley del ISSSTE

Capítulo VIII del artículo 141 al 156

A continuación se expone lo más relevante de los artículos para la portabilidad de derechos entre IMSS e ISSSTE en cuanto a las pensiones.

Artículo 141

- Establece que es posible transferir derechos entre IMSS e ISSSTE, considerando 52 semanas de cotización IMSS equivalentes a 1 año de cotización ISSSTE, y en caso de fracción cuando esta sea equivalente a más de seis meses se considerará cotizado el año completo.

Artículo 142

- Respecto a la asistencia médica para los pensionados, señala que se requerirá de al menos 15 años de cotización en alguno de los dos Institutos, o bien 24 años de cotización en conjunto IMSS e ISSSTE; el Instituto al que el pensionado hubiere cotizado por más tiempo será el que le preste la asistencia médica, mientras que el Instituto con menor tiempo de cotización del pensionado deberá transferir las reservas actuariales correspondientes al seguro de salud.

Artículo 143

- Aquellos trabajadores que tengan relación con dos o más patrones y que coticen simultáneamente al IMSS e ISSSTE tendrán derecho a recibir atención médica por parte de ambos institutos.

Artículo 144

- Señala que los trabajadores que estén en edad de pensionarse conforme a los supuestos del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez (RCV) y que cuenten con recursos en su cuenta individual (AFORE o PENSIONISSSTE) derivados de cotizar al IMSS e ISSSTE, podrán acumularlos para solicitar su pensión ya sea por la modalidad de seguro (con una aseguradora) o por retiros programados en la AFORE de su elección.
- También señala que para derecho a la Pensión Garantizada otorgada por el ISSSTE se requiere de acumular 25 años de cotización, en donde podrán estar sumados los años equivalentes cotizados al IMSS; así también, de manera recíproca, quienes transfieran sus años de cotización al IMSS

deberán de sumar 25 años de cotización para recibir una Pensión Garantizada por parte del Seguro Social.

Artículo 145

- Establece que los periodos de cotización no deberán ser simultáneos para poder sumarse a efecto de cumplir con el mínimo de años requeridos para obtener una pensión; así también, señala que los recursos de ambos regímenes (IMSS e ISSSTE) ahorrados en la cuenta individual (sea AFORE o PENSIONISSSTE) se sumarán para integrar el monto con el que se financiará la pensión del trabajador y en su caso el seguro de sobrevivencia para sus familiares derechohabientes.

Artículo 146

- Se establece que para aquellos trabajadores que se pensionen por la Ley ISSSTE pero que sigan cotizando al IMSS, podrán transferir los recursos de su cuenta individual, una vez al año, sea para incrementar su pensión en la modalidad de renta vitalicia con la Aseguradora, o de Retiros Programados con la AFORE, o bien retirarlos en una sola exhibición.

Artículo 147

- Las pensiones IMSS e ISSSTE pasan a ser mutuamente excluyentes, por lo que los trabajadores podrán mejorar su pensión, más no obtener una con cada Instituto, lo cual fortalece un panorama de equidad entre los diversos gremios de trabajadores.

Artículo 148

- Aclara que se entiende por periodo de cotización simultáneo cuando al mismo tiempo se entren cuotas y aportaciones al trabajador bajo el régimen obligatorio de la Ley del ISSSTE y la del Seguro Social, confirmando que para tener derecho a pensionarse o recibir servicios médicos será necesario acumular periodos no simultáneos.
- Así también, la Ley del ISSSTE establece el marco general para establecer convenios entre el Instituto y otros Sistemas de Pensiones en el país, en interés de habilitar la portabilidad de derechos en beneficio de aquellos trabajadores que por razones personales o de su trayectoria laboral cambien de trabajo y por tanto coticen a diversas instituciones, con lo cual se protege el acceso a una pensión para el trabajador, y por tanto, promueve la movilidad laboral que conlleva mejorar la competitividad del país.
- En el mismo sentido, la Ley del ISSSTE establece las bases para la portabilidad en lo que toca al ahorro para la vivienda de los trabajadores, lo que termina por redondear este gran avance en materia de previsión social, sin duda alguna un paso contundente hacia un sistema nacional de pensiones y de Seguridad Social en México.

Anexo 2

AHORRO SOLIDARIO

REGLAS que establecen facilidades administrativas para el depósito del Ahorro Solidario.

Al margen un sello con el Escudo Nacional, que dice: Estados Unidos Mexicanos.- Secretaría de Hacienda y Crédito Público.- Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro.

MANUEL LOBATO OSORIO, Titular de la Unidad de Seguros, Pensiones y Seguridad Social de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público; JOSE ALFONSO MEDINA Y MEDINA, Titular de la Unidad de Política y Control Presupuestario de dicha Secretaría, y PEDRO ORDORICA LEÑERO, Presidente de la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro, con fundamento en los artículos 100 y 101 de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado; 31, fracción XXIV, de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal; 2o, 5o, fracción I, y 12, fracción VIII, de la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro; 32 del Reglamento para el otorgamiento de pensiones del régimen de cuentas individuales del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado; 32, fracción XXX, incisos a), d) e i), y 62, fracciones XXXI y XXXVIII, del Reglamento Interior de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público; 9 del Reglamento Interior de la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro, y

CONSIDERANDO

Que la nueva Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (Ley del ISSSTE), se publicó en el Diario Oficial de la Federación el día 31 de marzo de 2007 y entró en vigor al día siguiente al de su publicación;

Que de conformidad con el artículo 100 de la Ley del ISSSTE, los trabajadores pueden optar por que se les descuente hasta el dos por ciento de su Sueldo Básico, para ser acreditado en la Subcuenta de Ahorro Solidario que se abra al efecto en su Cuenta Individual, en tanto que las Dependencias y Entidades estarán obligadas a depositar en la referida Subcuenta tres pesos con veinticinco centavos por cada peso que ahorren los Trabajadores, con un tope máximo del seis punto cinco por ciento del Sueldo Básico;

Que los recursos acumulados en la Subcuenta de Ahorro Solidario están sujetos a las normas aplicables a la Subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, por lo que se reciben y depositan de conformidad con las disposiciones que emita la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro;

Que el Reglamento para el otorgamiento de pensiones del régimen de cuentas individuales del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (Reglamento) se publicó en el Diario Oficial de la Federación el día 21 de julio de 2009 y entró en vigor el 22 de julio del mismo año;

Que el artículo Cuarto Transitorio del Reglamento de Cuentas Individuales estableció un período extraordinario, comprendido entre la fecha de entrada en vigor del mismo y el 31 de julio de 2009, para que los trabajadores tuvieran la posibilidad de hacer del conocimiento de la Dependencia o Entidad en la que laboren su deseo de optar por el beneficio del ahorro solidario;

Que en virtud de la fecha en que entraron en vigor la Ley del ISSSTE y el Reglamento, el período extraordinario para que los trabajadores comunicaran su decisión de optar por el beneficio

del ahorro solidario resultó, en los hechos, acotado, considerando la oportunidad de regularizar el acceso de los trabajadores al referido beneficio;

Que la Junta Directiva del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE) acordó la creación de instancias administrativas tendientes a realizar análisis técnicos sobre temas de interés de las agrupaciones sindicales, representantes de los trabajadores, en lo referente a la materia de pensiones y jubilaciones, así como, específicamente, al tema del ahorro solidario;

Que el Comité Técnico de Normatividad y Trámite Pensionarios del ISSSTE solicitó, entre otros temas, que la Secretaría de Hacienda y Crédito Público analizara el mecanismo y las vías para la instrumentación del ahorro solidario, a fin de dar atención a los planteamientos y preocupaciones de los trabajadores sobre la materia, y

Que en este sentido se estima conveniente establecer un procedimiento para que, por única ocasión, los trabajadores que hayan optado por el descuento de ahorro solidario al 31 de diciembre de 2009, tengan las facilidades necesarias para depositar en la Subcuenta relativa los recursos correspondientes al ahorro solidario para el período comprendido entre el 1o. de abril de 2007 y el 31 de diciembre de 2009 y, a su vez, las Dependencias y Entidades en las que laboren efectúen los enteros a su cargo, se expiden las siguientes:

REGLAS QUE ESTABLECEN FACILIDADES ADMINISTRATIVAS PARA EL DEPÓSITO DEL AHORRO SOLIDARIO

Capítulo I GENERALIDADES

PRIMERA.- Las presentes reglas tienen por objeto establecer los requisitos y procedimientos para que los trabajadores sujetos al régimen de Cuentas Individuales previsto en la Ley del ISSSTE, puedan ejercer, de manera extraordinaria, el beneficio de ahorro solidario para el incremento de pensiones respecto del período comprendido entre el 1o. de abril de 2007 al 31 de diciembre de 2009.

En caso de que los trabajadores hubieran ingresado o reingresado con posterioridad al 1o. de abril de 2007, el período se computará desde la fecha de ingreso o reingreso hasta el 31 de diciembre de 2009.

Asimismo, los trabajadores que ya hubieren optado por el beneficio del Ahorro Solidario para el período comprendido entre los meses de agosto y diciembre de 2009 podrán hacer uso de la facilidad, a que se refieren las presentes reglas, por el período transcurrido entre el 1o. de abril de 2007 y el 31 de julio de 2009.

Los trabajadores deberán comunicar las circunstancias de incorporación u opción a que se refieren los párrafos segundo y tercero de la presente regla, según corresponda, en la solicitud que al efecto presenten en los términos de la regla Cuarta.

SEGUNDA.- Para efectos de las presentes reglas, además de las definiciones señaladas por el artículo 6 de la Ley, se entenderá por:

- I. Ahorro Solidario, al beneficio previsto por el artículo 100 de la Ley;
- II. Comisión, a la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro;
- III. Empresas Operadoras, a las empresas concesionarias para operar la Base de Datos Nacional SAR, conforme a lo dispuesto en la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro;
- IV. Ley del ISSSTE, a la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 31 de marzo de 2007;
- V. Reglamento, al Reglamento para el otorgamiento de pensiones del régimen de cuentas individuales del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 21 de julio de 2009;
- VI. Subcuenta de Ahorro Solidario, aquella que operen las Administradoras o el PENSIONISSSTE donde se depositen las aportaciones de Ahorro Solidario.

TERCERA.- Podrán acogerse al beneficio previsto en las presentes reglas, aquellos trabajadores sujetos al régimen de Cuentas Individuales previsto por la Ley que hubieren optado por el beneficio del Ahorro Solidario a más tardar el 31 de diciembre de 2009, en los términos que para el efecto establece el Reglamento.

Capítulo II DEL PROCEDIMIENTO PARA EL CALCULO DE AHORRO SOLIDARIO

CUARTA.- Los trabajadores a que se refiere la regla precedente deberán comunicar a la Dependencia o Entidad en la que laboren, mediante escrito libre que contenga los requisitos a que se refieren las fracciones I, III, IV y V de la regla Sexta y dentro del período comprendido entre el 1o. de mayo y el 30 de junio de 2010, su deseo de optar por el beneficio a que se refiere la regla Primera, debiendo indicar el porcentaje de Sueldo Básico que deseen aportar en la Subcuenta de Ahorro Solidario. En su caso, deberán adicionar la indicación relativa a que se refieren los párrafos segundo y tercero de la regla Primera, según corresponda.

El porcentaje a que se refiere el párrafo anterior, sólo podrá ser del uno o del dos por ciento del Sueldo Básico de conformidad con lo establecido en el artículo 32 del Reglamento.

QUINTA.- Una vez presentado el escrito, las Dependencias y Entidades calcularán e informarán el monto que cada trabajador deberá aportar a la Subcuenta de Ahorro Solidario de su Cuenta Individual.

Para tales efectos, las Dependencias y Entidades deberán realizar lo siguiente:

- I. Determinar el total del Sueldo Básico mensual registrado ante el Instituto al 31 de diciembre de 2009;
- II. Aplicar el porcentaje del uno o dos por ciento que corresponda al resultado obtenido de conformidad con la fracción anterior;
- III. Multiplicar el monto mensual por el número de meses o fracción en el que el trabajador cotizó al Instituto durante el período del beneficio a que se refieren las presentes reglas, y
- IV. Comunicar al trabajador por escrito, en un plazo máximo de quince días hábiles contados a partir del día en que el trabajador realice la solicitud, el resultado obtenido de conformidad con la fracción III anterior, con respecto al monto que le correspondería aportar por concepto de Ahorro Solidario.

En el documento a que se refiere este párrafo, la Dependencia o Entidad de que se trate deberá desglosar el cálculo del Sueldo Básico del trabajador, el monto que el trabajador deberá aportar por concepto de Ahorro Solidario, así como los periodos de cotización correspondientes.

En el documento que las Dependencias o Entidades entreguen al trabajador, éste deberá asentar su nombre, firma y la fecha en la que está recibiendo el documento a que se refiere la presente fracción.

SEXTA.- El trabajador contará con un plazo de quince días hábiles contados a partir de la fecha en que recibió el documento a que se refiere la fracción IV de la regla anterior, para presentarlo ante la delegación del Instituto que le corresponda.

La presentación del documento a que se refiere el párrafo anterior deberá realizarse mediante escrito libre el cual deberá contener lo siguiente:

- I. Nombre del solicitante;
- II. Domicilio para oír y recibir notificaciones;
- III. Número de Seguridad Social proporcionado por el Instituto;
- IV. Clave Única de Registro de Población;
- V. Su deseo de acogerse al beneficio previsto por las presentes reglas, y
- VI. El original del documento a que se refiere la fracción IV de la regla anterior.

SEPTIMA.- El Instituto, una vez recibido el documento a que se refiere la regla anterior, verificará que cumpla con los requisitos antes señalados.

En caso de que el escrito que presente el trabajador no cumpla con los requisitos mencionados, el Instituto prevendrá al trabajador para que, en un plazo de cinco días hábiles desahogue el requerimiento del Instituto.

La prevención del Instituto señalado en el párrafo precedente, deberá realizarse en un plazo máximo de dos días hábiles contados a partir de la recepción del documento a que se refiere la regla Sexta anterior.

En caso de que el trabajador no desahogue la prevención mencionada en la presente regla, la solicitud se tendrá por no presentada.

OCTAVA.- Una vez que el escrito que el trabajador presente ante el Instituto cumpla con los requisitos establecidos en la regla Sexta, dicho Instituto certificará que el cálculo del Sueldo Básico realizado por la Dependencia o la Entidad en la que labore dicho trabajador y los periodos de

cotización correspondan con los registros que el Instituto tenga en su base de datos. Para tal efecto, el Instituto deberá emitir cualquiera de las resoluciones siguientes:

- I. Procedente, en caso de que el cálculo efectuado por la Dependencia o Entidad corresponda con la información que posea el Instituto y que el trabajador de que se trate se encuentre sujeto al régimen de Cuentas Individuales de la Ley; la resolución señalará el monto que debe ser depositado por el trabajador y la Dependencia o Entidad de que se trate, en los términos de las presentes reglas, o
- II. Improcedente, en caso de que el Instituto detecte inconsistencias entre el Sueldo Básico calculado por la Dependencia o Entidad, que el trabajador se encuentre sujeto al régimen previsto en el artículo Décimo Transitorio de la Ley del ISSSTE, o exista algún otro impedimento legal.

El Instituto deberá notificar en el domicilio del trabajador la resolución que corresponda en un plazo que no deberá exceder de quince días hábiles a partir de que se recibió el escrito a que se refiere la regla Sexta anterior o que se desahogó el requerimiento en términos de la regla anterior.

NOVENA.- En caso de que el Instituto emita resolución improcedente, el trabajador podrá solicitar ante la Dependencia o Entidad en la que labore copia de los comprobantes que acrediten el alta del Sueldo Básico ante el Instituto.

El trabajador contará con un plazo de quince días hábiles contados a partir de la fecha en que el Instituto notifique la resolución, a que se refiere la fracción II de la regla anterior, para presentar ante el Instituto copia de los comprobantes que le proporcionen la Dependencia o Entidad en la que labore, a fin de que el mismo los analice y emita una nueva resolución en los términos y plazos a que se refiere la regla anterior.

Si el trabajador no presentara los comprobantes en el plazo señalado en el párrafo anterior, la solicitud será desechada.

Capítulo III

DEL DEPÓSITO DEL AHORRO SOLIDARIO

DECIMA.- A partir de la fecha en que el Instituto notifique el monto que por concepto de Ahorro Solidario le corresponda depositar al trabajador, en términos de la fracción I de la regla Octava, el trabajador contará con un plazo de quince días hábiles para realizar el depósito en una sola exhibición de los recursos correspondientes al Ahorro Solidario ante la Administradora que maneje su Cuenta Individual o el PENSIONISSSTE según corresponda.

Si el trabajador no realiza el depósito dentro del plazo señalado en el párrafo anterior, la Dependencia o Entidad involucrada no estará obligada a realizar el depósito que por concepto de ahorro solidario le corresponde. En este caso, el trabajador no podrá acogerse nuevamente a lo dispuesto por las presentes reglas.

DECIMA PRIMERA.- El trabajador deberá indicar a la Administradora o al PENSIONISSSTE, que los recursos depositados en términos de la regla anterior deberán considerarse como aportaciones a la Subcuenta de Ahorro Solidario, debiendo presentar copia de la certificación que emita el Instituto, en términos de lo dispuesto en la fracción I de la regla Octava.

DECIMA SEGUNDA.- Las Administradoras o el PENSIONISSSTE informarán a las Empresas Operadoras, a más tardar al día hábil siguiente en que se realice el depósito de recursos en la Subcuenta de Ahorro Solidario, el monto depositado en dichas subcuentas y si el depósito se realizó en la forma y en el plazo señalado en la regla Décima.

A su vez, las Empresas Operadoras comunicarán a la Comisión y a la Dependencia o Entidad en que labore el trabajador, a más tardar el día hábil siguiente en que reciban la información a que se refiere el párrafo anterior, que el depósito en la Subcuenta de Ahorro Solidario fue realizado en los términos previstos en las reglas.

DECIMA TERCERA.- En el último bimestre del año 2010, las Dependencias o Entidades depositarán los recursos que por Ahorro Solidario correspondan en las Cuentas Individuales de los trabajadores.

TRANSITORIAS

PRIMERA.- Las presentes reglas entrarán en vigor el día hábil siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

SEGUNDA.- La Comisión a los quince días hábiles siguientes a la entrada en vigor de las presentes reglas, realizará las pruebas necesarias que garanticen su operación.

Así lo proveyeron y firman en la Ciudad de México, Distrito Federal, a los 9 días del mes de abril de 2010.- El Titular de la Unidad de Seguros, Pensiones y Seguridad Social, **Manuel Lobato Osorio.-** Rúbrica.- El Titular de la Unidad de Política y Control Presupuestario, **José Alfonso Medina y Medina.-** Rúbrica.- El Presidente de la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro, **Pedro Ordorica Leñero.-** Rúbrica.

Anexo 3

Reestructura de las Pensiones en los estados Fondo de Apoyo para la Reestructura de Pensiones

La situación del pago de pensiones para jubilados está cuestionando la viabilidad del país y de las finanzas públicas. Se calcula que apenas un 21 por ciento de los adultos mayores recibe apoyo, mientras un tercio de retirados vive en el umbral de la pobreza; por otro lado, se encuentra el déficit operacional por parte del IMSS y del ISSSTE.

Esta situación se está complicando, ya que los Sistemas de Pensiones estaban bajo el sistema de reparto o prestación definida y no consideraron el envejecimiento de la población, lo que reducirá el número de cotizantes activos por pensionado, generando un serio desequilibrio macroeconómico.

Estadísticamente, caminamos a una situación en la que la población mayor de 65 años en México se duplicará dentro de los próximos 25 años. El riesgo es certero, si contrastamos el hecho de que en el año 2000 el grueso de la población se encontraba en el rango entre 5 y 25 años, mientras que para el 2050 el rango estará entre 50 y 65 años.

El cambio en las condiciones demográficas, económicas y sociales de las últimas décadas, provocan desequilibrio en los sistemas pensionarios y una desviación del motivo que les dio origen, al otorgárselas a personas que aún no las necesitan. En distintos sistemas existen personas que adquieren el derecho a la jubilación desde los 42 años, lo que implica que el periodo de pago de la pensión supere los 20 años en promedio. De ahí que el pasivo contingente de los Sistemas de Pensiones en 29 entidades del país asciende en conjunto a un billón 500 mil millones de pesos, según advierte la Asociación Nacional de Instituciones Estatales de Seguridad Social (ANIESS).

Para apoyar la reestructura de pensiones, la H. Cámara de Diputados autorizó la creación del Fondo de Apoyo para la Reestructura de Pensiones, para apoyar a las instituciones estatales, municipales y de las universidades, con objeto disminuir el pasivo actuarial y contribuir a la consolidación de un sistema nacional de pensiones basado en cuentas individuales, más equitativo y con mayor cobertura.

El fondo se integrará con los excedentes que le correspondan en términos del artículo 19, fracción V, inciso d, de la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria. Además de los que se determinen para tal efecto conforme a las disposiciones federales aplicables; las provenientes de otras fuentes de ingresos y rendimientos financieros que se obtengan de la inversión de los recursos que lo integran y deberá calcularse y depositarse en éste de acuerdo con los plazos que se deriven del artículo 12 del Reglamento de la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria.

Los recursos podrán aplicarse para cubrir gastos de su operación; apoyar obligaciones del Gobierno Federal derivadas de pensiones en curso de pago, pensión mínima garantizada. Así como el costo financiero y otras erogaciones de la transición asociadas con la Ley del Seguro Social y la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado,

Además para apoyar las obligaciones de las entidades de la Administración Pública Federal que resulten de programas de apoyo a la reestructuración de los Sistemas de Pensiones de sus trabajadores (IMSS e ISSSTE), y del Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas con sus derechohabientes, que resulten de su programa de apoyo a la reestructuración del Sistema de Pensiones.

Otra de las aplicaciones del fondo será el apoyo a las obligaciones de los gobiernos de las entidades federativas y, en su caso municipal, así como de las

universidades públicas, que resulten de los programas de reestructuración a los Sistemas de Pensiones públicos que cumplan con ciertos requisitos

En esencia son tres los requisitos solicitados para recibir las bondades del programa: establecer un sistema de cuentas individuales; crear mecanismos que permitan a los trabajadores activos migrar al régimen establecido, y reducir el valor presente de las obligaciones totales de pensiones de los empleados activos y de nuevo ingreso

PROBLEMÁTICA

Aun cuando el Sistema de Pensiones y jubilaciones representa la mayor contingencia financiera en algunos estados del país, el Fondo de Apoyo para la Reestructuración de Pensiones (FARP) permanece intacto a casi cuatro años de su creación.

- El reto es avanzar a un Sistema de Pensiones que sea autofinanciable
- Las jubilaciones deben ser vistas como una deuda presente y no contingente
- Se requiere hacer un análisis del monto de las pensiones.: En las entidades hay una aproximación, pero no por completo, pero a nivel municipal es nula la información acerca del problema.

SITUACIÓN ACTUAL

Con la participación de 15 estados de la República, los miembros de la Comisión de Seguridad Social y Pensiones de la Conferencia Nacional de Gobernadores, en su primera Reunión Ejecutiva del año 2009, obtuvo información actuarial de sus respectivos institutos de Seguridad Social, que permitió evaluar la situación financiera actual y de largo plazo de dichos organismos.

Entre las principales conclusiones de este estudio destaca que el total de pasivos de los 15 institutos analizados asciende a poco más de 1.5 billones de pesos, lo que representa alrededor del 13 por ciento del PIB. De igual forma, **sobresale el hecho de que todos los estados analizados presentan insuficiencia en cuanto a cuotas y aportaciones y, por consiguiente, tienen desequilibrios actuariales que comprometen su viabilidad financiera en el largo plazo.**

Algunos gobiernos estatales han emprendido reformas para alinear sus parámetros con las nuevas condiciones socio demográficas. En la mayoría de los casos, estas reformas han aliviado el problema e incrementado los períodos de suficiencia, aunque poco se ha hecho para subsanar el alto nivel de fragmentación que presenta la Seguridad Social en nuestro país y, con ello, lograr la consolidación de un Sistema Nacional.

PESADA LOSA

Pese a que algunas entidades han realizado reformas a sus sistemas pensionarios, no han sido suficientes para aumentar sus reservas y frenar sus déficits.

Situación actual de los sistemas de pensiones de las entidades federativas

(NÚMERO DE ENTIDADES FEDERATIVAS)



Requieren reformas en el corto plazo	Requieren reformas en el mediano plazo	Reformas en proceso	Con reformas no sustentables	Con reformas sustentables	Afiliados al ISSSTE
<ul style="list-style-type: none"> • Morelos • Querétaro • Tlaxcala • Zacatecas • Veracruz 	<ul style="list-style-type: none"> • Michoacán • San Luis Potosí • Puebla • Yucatán 	<ul style="list-style-type: none"> • Baja California • Chiapas • Colima • Chihuahua • Nayarit • Guerrero • Oaxaca • Tabasco • Tamaulipas 	<ul style="list-style-type: none"> • Estado de México • Durango 	<ul style="list-style-type: none"> • Aguascalientes • Coahuila • Guanajuato • Nuevo León • Sinaloa • Sonora • Campeche • Jalisco 	<ul style="list-style-type: none"> • Baja California Sur • Distrito Federal • Hidalgo • Quintana Roo

FUENTE: AREGIONAL, CON DATOS DE LAS ENTIDADES FEDERATIVAS, FITCH RATINGS, MOODY'S, STANDARD AND POOR'S Y HR RATINGS.

ALTERNATIVA DE SOLUCION

Las pensiones para garantizar una vejez digna a quienes han entregado su vida al desarrollo del país, ya sea en el sector privado o en el sector gubernamental, es una cuestión fundamental para edificar un estado social de derecho. Pero en términos financieros, también es un asunto que exige responsabilidad, transparencia, apego a la ley y una coordinación eficaz entre los distintos ámbitos de gobierno, por la cuantía de recursos que implica y por su impacto decisivo en la sociedad.

Se propone que la SHCP Apoye la reestructura de las pensiones, considerando las condiciones particulares de cada entidad federativa e impulse las reformas que aseguren la sustentabilidad financiera de los Sistemas de Pensiones estatales, para contribuir a la consolidación del Sistema Nacional de Seguridad Social.

Revisar los lineamientos que marca la SHCP para la aplicación de los mismos, ya que ninguna entidad federativa ha podido tener acceso a los recursos. Esta situación fue discutida por la Conferencia Nacional de Gobernadores (CONAGO) en marzo de 2009 y presentó el siguiente acuerdo:

“Que la Secretaría de Hacienda y Crédito Público replantee los Lineamientos del Fondo de Apoyo para la Reestructura de las Pensiones, reconociendo las condiciones particulares de cada Entidad Federativa, respetando plenamente su autonomía, y permitiendo el acceso inmediato a los recursos. De este modo, se podrán impulsar las reformas necesarias que aseguren la sustentabilidad financiera de los Sistemas de Pensiones estatales, para contribuir a la consolidación del Sistema Nacional de Seguridad Social.”

Para abonar a la solución de la problemática descrita, y a la necesidad de una reforma, está el Informe de Resultado de la Fiscalización Superior de la Cuenta Pública 2009, de la Auditoría Superior de la Federación, sobre el FARP. Concluyendo:

“Debemos agregar que los sistemas pensionarios enfrentan una grave crisis que prácticamente los coloca en una quiebra, y que pone en riesgo el derecho del trabajador a tener un retiro digno. Muchas han sido las reformas al Sistema de Pensiones por parte del Ejecutivo Federal en turno, sin embargo; éstas no han logrado un sistema seguro financieramente que haga manejable este derecho solidario de la clase trabajadora. El déficit que enfrentan las instituciones pensionarias de las entidades federativas es de cerca de 1.3 billones de pesos, más del 13% del PIB nacional.”

Las reformas a los Sistemas de Pensiones que realicen las instituciones de Seguridad Social federales, de las entidades federativas, municipales o las universidades públicas, podrán optar por el sistema de cuentas individuales y consideraran los criterios siguientes en sus reformas:

- a) Deberán garantizar la disminución del monto del pasivo actuarial;
- b) Podrán establecer mecanismos para la portabilidad de beneficios;
- c) Podrán establecer mecanismos que permitan a los nuevos trabajadores la migración al Sistema de Pensiones basado en cuentas individuales, tanto del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado o del Instituto Mexicano de Seguro Social, así como a otros Sistemas de Pensiones.
- d) Podrán establecer mecanismos que permitan a los trabajadores activos la migración al Sistema de Pensiones basados en cuentas individuales, tanto del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado o del Instituto Mexicanos del Seguro Social, así como a otros Sistemas de Pensiones.
- e) Reducirán el valor presente de las obligaciones totales de pensiones de los trabajadores activos y de nuevo ingreso.

REFLEXION

EL FARP ESTÁ INMERSO EN UN TORBELLINO POLÍTICO. DEBEMOS ACTUAR YA Y NO DEJAR CRECER ESTA PROBLEMÁTICA.

Anexo 4

Convenio CFE - Sindicato Único de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana (SUTERM) que modifica la estructura de pensiones de la entidad



México, D. F., a 18 de agosto de 2008
CFE-BP-111/08vf

CFE Y SUTERM FIRMAN ACUERDO QUE SOLUCIONA LAS JUBILACIONES EN LA EMPRESA

- Se preservan intactos los derechos de los trabajadores en activo y de los jubilados.
- El nuevo esquema sólo se aplicará a quienes ingresen a la empresa a partir del 19 de agosto de 2008.
- Se consolida la salud financiera de la empresa, que es patrimonio de todos los mexicanos.

Ante el Presidente de la República, Felipe Calderón Hinojosa, quien fungió como testigo de honor, la Comisión Federal de Electricidad (CFE) y el Sindicato Único de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana (SUTERM), suscribieron un convenio que soluciona un problema que amenazaba con poner en riesgo el patrimonio de CFE y la jubilaciones de sus trabajadores, consolidando la salud financiera de la empresa, patrimonio de todos los mexicanos.

Durante el evento, que se celebró en el salón Manuel Ávila Camacho de la Residencia Oficial de Los Pinos al que asistieron los secretarios de Energía, Georgina Kessel Martínez; de Hacienda y Crédito Público, Agustín Carstens; de Trabajo y Previsión Social, Javier Lozano; de la Función Pública, Salvador Vega Casillas, así como el secretario general de la CTM, Joaquín Gamboa Pascoe, se enfatizó que este convenio muestra que la salud de las finanzas de las empresas públicas, y su capacidad de adaptación a los cambios que se producen en la sociedad y en la economía, no están reñidas con la salvaguarda y promoción de los intereses de los trabajadores.

Se explicó que en este nuevo esquema de jubilaciones se preservan intactos los derechos de los trabajadores en activo y de los jubilados y se crea un sistema de cuentas individuales para los trabajadores de nuevo ingreso. Este convenio aplicará exclusivamente a quienes ingresen a laborar a la CFE a partir del 19 de agosto de 2008.

El nuevo sistema contempla tres elementos centrales:

1. La creación de cuentas individuales de jubilación, en las cuales se depositarán las aportaciones del trabajador y de la empresa.
2. Ante el incremento de la expectativa de vida de los jubilados, el tiempo de servicio en la empresa para los trabajadores se incrementa en 5 años.
3. Los fondos del nuevo sistema se administrarán en un vehículo de propósito específico que acordarán CFE y el SUTERM sujeto a las disposiciones de la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CONSAR).

Se hizo hincapié en que este nuevo esquema asegura la viabilidad financiera de la empresa, lo que garantiza que los trabajadores en activo y los jubilados puedan gozar del pago de su jubilación.

Luego de la firma del convenio, que fue suscrito por el Ing. Alfredo Elías, Director General de la CFE, y el Sr. Víctor Fuentes del Villar, Secretario General del SUTERM, el Presidente Felipe Calderón señaló que este acuerdo garantiza la viabilidad financiera de la empresa, lo que le permitirá hacer frente de manera exitosa a la tarea que tiene encomendada de generar electricidad para el progreso de México.

En su intervención, el Primer Mandatario reiteró que con este nuevo esquema, los fondos para cubrir las jubilaciones de los trabajadores de la CFE están más seguros que nunca.

Puntualizó que la CFE es una empresa con pasado, con presente y, a partir de la firma de este convenio, con un gran futuro.

Por su parte, el titular de la CFE indicó que este trascendente acuerdo hace desaparecer el riesgo que representaban los pasivos laborales para el patrimonio de la institución y las jubilaciones de sus trabajadores, a la vez que consolida la salud financiera de la empresa, que es patrimonio de todos los mexicanos.

El titular de la CFE reconoció la seriedad y el compromiso con México que caracterizan al SUTERM y a su Secretario General, Víctor Fuentes del Villar, quienes tuvieron la entereza de reconocer el problema y, en una muestra más de su sentido de responsabilidad con sus agremiados, la empresa y el país, han sabido actuar a tiempo.

El líder de los trabajadores electricistas, Víctor Fuentes, afirmó que el SUTERM es una organización preocupada por el bienestar de sus agremiados y sabe que para cumplir esta misión es premisa fundamental que la institución goce de salud financiera que le permita hacer frente a los compromisos con sus trabajadores.

Al evento asistió el Comité Ejecutivo Nacional del SUTERM y los directores de la empresa.

"2008, Año de la Educación Física y el Deporte".

232.1

México, D.F. 8 AGO 2008

**H. JUNTA ESPECIAL NUMERO CINCO
DE LA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
PRESENTE.**

SERGIO SAAVEDRA ARELLANO, Apoderado de la Comisión Federal de Electricidad, carácter que tengo debidamente acreditado ante esa H. Junta, con todo respeto comparezco y expongo:

Que en 8 fojas útiles, acompañó Convenio **CFE-SUTERM 20/2008**, celebrado por mí representada con el Sindicato Único de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana, el 18 de agosto de 2008, mediante el que se acordó crear un nuevo Sistema de Jubilaciones, aplicable a los trabajadores que ingresen a prestar sus servicios a esta institución con posterioridad a la firma del presente Convenio.

Por lo anterior, a esa H. Junta atentamente pido se sirva:

PRIMERO.- Registrar y sancionar el presente convenio, ordenando se agregue al expediente, CC-7/84-XXII-RM del Contrato Colectivo de Trabajo, que se lleva en esa H. Junta, que rige las relaciones obrero-patronales entre la Comisión y el Sindicato.

SEGUNDO.- Ordenar se nos devuelva una copia debidamente certificada, autorizando para recibirla a los Licenciados Rubelio Esqueda Llañes y Antonio Trujillo Sosa.

Protesto lo necesario.



LIC. SERGIO SAAVEDRA ARELLANO

Anexos: Los que se indican.

8055



COMISIÓN FEDERAL DE ELECTRICIDAD

CONVENIO CFE - SUTERM No. 20/2008
Página 1 de 8

CONVENIO QUE CELEBRAN POR UNA PARTE LA COMISIÓN FEDERAL DE ELECTRICIDAD, REPRESENTADA POR LOS SEÑORES ING. ALFREDO ELÍAS AYUB, DIRECTOR GENERAL; LIC. FERNANDO BUENO MONTALVO, DIRECTOR DE ADMINISTRACIÓN; LIC. FRANCISCO JAVIER SANTOYO VARGAS, DIRECTOR DE FINANZAS; LIC. SERGIO SAAVEDRA ARELLANO, GERENTE DE RELACIONES LABORALES Y POR LA OTRA, LOS REPRESENTANTES DEL SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES ELECTRICISTAS DE LA REPÚBLICA MEXICANA, SEÑORES VÍCTOR FUENTES DEL VILLAR, SECRETARIO GENERAL; ING. NEREO VARGAS VELÁZQUEZ, SECRETARIO DE TRABAJO; LIC. MARIO ERNESTO GONZÁLEZ NÚÑEZ, SECRETARIO DE ESTADÍSTICA, PROMOCIÓN Y CONTROL INTERNO; SR. VINICIO LIMÓN RIVERA, SECRETARIO DE ORGANIZACIÓN; SR. CARLOS ORTEGA CALATAYUD, SECRETARIO DE EDUCACIÓN Y COMUNICACIÓN SOCIAL; LIC. JOSÉ LUÍS LUPERCIO PÉREZ, SECRETARIO DE RELACIONES; ING. LUÍS DÍAZ VARGAS, SECRETARIO DE ACCIÓN POLÍTICA; ING. ALEJANDRO CHÁVEZ ANGUIANO, SECRETARIO DE PREVISIÓN SOCIAL; C.P. VÍCTOR MANUEL CARRETO FERNÁNDEZ DE LARA, SECRETARIO DE GESTIÓN INDUSTRIAL; SR. LIZANDRO LIZAMA GARMA, SECRETARIO DE PRENSA; SR. EZEQUIEL MEIXUEIRO VELÁZQUEZ, SECRETARIO DE ASUNTOS ECONÓMICOS Y LA C.P. MARIA DE LA LUZ ESTRADA GARCÍA, SECRETARIA DE FINANZAS DEL COMITÉ EJECUTIVO NACIONAL DE LA ALUDIDA ORGANIZACIÓN; ASÍ COMO LOS SEÑORES ING. ALFREDO MOLINA COTARELO, LUÍS MANUEL ISIBASI ARAUJO, SERVANDO DÍAZ SUÁREZ Y VÍCTOR M. GARCÍA TRUJEQUE, PRESIDENTE, SECRETARIO Y VOCALES, RESPECTIVAMENTE DE LA COMISIÓN NACIONAL DE JUSTICIA DEL PROPIO SINDICATO, ASESORADOS POR EL SEÑOR LIC. JUAN MANUEL CALLEJA MONTES DE OCA, QUIENES EN LO SUCESIVO SE DENOMINARÁN LA COMISIÓN Y EL SINDICATO, RESPECTIVAMENTE, AL TENOR DE LAS SIGUIENTES:

2008
MAY 21 10:51 AM

8055

DECLARACIONES

1.- El 1º de mayo del 2008, Comisión y Sindicato celebraron el Contrato Colectivo de Trabajo que rige sus relaciones obrero-patronales durante el bienio 2008-2010, mismo que es aplicable desde esa fecha a todos los centros de trabajo de esta Comisión.



2.- En el Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre la Comisión Federal de Electricidad y el Sindicato Único Trabajadores Electricistas de la República Mexicana, se tiene pactada la jubilación como un derecho y su ejercicio optativo para los trabajadores, determinándose los requisitos para su otorgamiento en la cláusula 69.- JUBILACIONES.

3.- La jubilación constituye una prestación que deriva del acuerdo de voluntades entre patrones y trabajadores. Consecuentemente derivado de su naturaleza, los supuestos para el otorgamiento de este beneficio, se dan cuando: haya transcurrido el tiempo mínimo necesario establecido en el propio ordenamiento contractual y se cumplan con los demás requisitos exigibles para tal fin.

4.- De los estudios efectuados por ambas partes, se determinó crear un nuevo sistema de jubilaciones que fuera financieramente sostenible aplicable a los trabajadores que ingresen con posterioridad a la firma de este convenio. Este nuevo sistema de jubilaciones operará bajo el sistema de cuentas individualizadas y se trata de una prestación determinada y válidamente concertada, entre el Sindicato y la Empresa, que deberá estar prevista en el Contrato Colectivo de Trabajo CFE-SUTERM.

5.- Para los trabajadores permanentes que se encuentren en activo, continuarán bajo el mismo esquema que contempla el Contrato Colectivo de Trabajo en su cláusula 69.- JUBILACIONES Y DEMÁS PRESTACIONES, sin menoscabo de sus derechos en estricto apego a los artículos 5, fracción XIII y 33 de la Ley Federal del Trabajo.

A los trabajadores temporales que, en su caso, se les reconozca la antigüedad, se les aplicará el régimen que corresponda, de conformidad a la fecha que fueron contratados.

6.- La incorporación de un nuevo sistema para otorgar las jubilaciones en CFE que coexista con el vigente, tiene plena justificación legal para efectuarlo, toda vez que esta prestación se rige por el acuerdo de voluntades entre el sindicato y la empresa.

7.- Los jubilados como a los trabajadores que actualmente se encuentran en activo, continuarán amparados por la cláusula 69.- JUBILACIONES. Conforme



COMISIÓN FEDERAL DE ELECTRICIDAD

CONVENIO CFE – SUTERM No 20/2008
Página 3 de 8

a la cláusula 9.- CONDICIONES ADICIONALES, no existe disminución de prestaciones o desconocimiento de derechos en el presente convenio.

8.-Considerando por otra parte, que la jubilación es una prestación prevista en el propio pacto contractual y que no se opone a lo establecido en él, el presente instrumento forma parte del mismo con fundamento en la cláusula 77.- CONVENIOS INTEGRANTES DEL CONTRATO. En virtud de todo lo anterior, las partes han venido celebrando pláticas con la finalidad de suscribir el presente convenio al tenor de las siguientes:

CLÁUSULAS

PRIMERA.- Las partes acuerdan que los trabajadores que estén contratados o que se les reconozca antigüedad con anterioridad a la fecha de celebración de este convenio, estarán sujetos al esquema y requisitos de jubilación que actualmente se encuentra previsto en la cláusula 69.- JUBILACIONES, del Contrato Colectivo de Trabajo.

SEGUNDA.- Comisión y Sindicato acuerdan que los actualmente jubilados seguirán gozando de este derecho, en los mismos términos consignados en el Contrato Colectivo de Trabajo.

TERCERA.- Las partes acuerdan que aquellos trabajadores que ingresen a prestar sus servicios en Comisión o que se les reconozca antigüedad a partir de la firma de este convenio "Nueva Generación", les será aplicable el nuevo sistema de jubilaciones con las aportaciones que se establecen en el presente convenio mas el interés generado, con el que podrán ejercer su derecho para el retiro, incrementándose el tiempo de servicios en cinco años para ambos géneros, a lo previsto actualmente en el primer párrafo de la cláusula 69.- JUBILACIONES; quedando de la siguiente manera: hombres, 30 años de servicios y 60 años de edad o 35 años de servicios sin límite de edad, mujeres, 30 años de servicios sin límite de edad.

Los trabajadores que hubieren laborado durante 15 años de trabajo en líneas vivas o energizadas, entendiéndose como tales las que se precisan en el inciso w) de la Cláusula 3.- DEFINICIONES del Contrato Colectivo de Trabajo, al cumplir 28 años de servicios sin límite de edad.



COMISIÓN FEDERAL DE ELECTRICIDAD

CONVENIO CFE – SUTERM No 20/2008
Página 4 de 8

CUARTA.- Comisión y Sindicato acuerdan que para el financiamiento del nuevo sistema de jubilaciones de los trabajadores de la "Nueva Generación", y a fin de lograr las mejores condiciones posibles en cuanto a este beneficio se refiere, se constituye de la siguiente forma:

1. La CFE y los trabajadores realizarán las aportaciones que a cada uno les corresponda, de conformidad con el régimen obligatorio previsto por la Ley del Seguro Social.
2. En adición del importe que resulta de las aportaciones obligatorias y con el propósito de incrementar el monto de la pensión e incentivar el ahorro de los trabajadores, la CFE y los propios trabajadores realizarán aportaciones adicionales obligatorias equivalentes a un 12.5% del salario base de cotización, correspondiéndole a CFE el 7.5% y al trabajador el 5%. Para estos efectos, se realizarán los descuentos catorcenales del pago de salario respectivo, del concepto de aportación al Fondo de Ahorro, complementándose su monto con la aportación de la empresa.
3. De común acuerdo, las aportaciones se incrementarán en la misma proporción, hasta llegar a un total del 16.7% en un plazo de 10 años, correspondiéndole en su caso, 10% a CFE y 6.7 % a los trabajadores.
4. Con estas aportaciones adicionales obligatorias se constituirá un Fondo de Jubilación, denominado Cuenta Individual de Jubilación (CIJUBILA) cuyo régimen de operación y de inversión se realizará en los términos y modalidades que acuerden CFE y el SUTERM, conforme a las disposiciones, que en su caso, emita la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro.
5. El Fondo de Jubilación denominado Cuenta Individual de Jubilación (CIJUBILA) es un sistema de retiro creado y operado por CFE-SUTERM por lo que es independiente al AFORE-IMSS; los trabajadores de la "Nueva Generación" podrán obtener lo acumulado en la AFORE-IMSS que eligieron y las prestaciones de retiro dispuestas por las Leyes del Seguro Social, independientemente de su Cuenta Individual de Jubilación (CIJUBILA).
6. La CFE deberá incluir en su presupuesto anual los recursos para efectuar la aportación adicional obligatoria convenida en los términos de esta

A

KA

Handwritten signature



COMISIÓN FEDERAL DE ELECTRICIDAD

CONVENIO CFE – SUTERM No. 20/2008

Página 5 de 8

cláusula: Los recursos aportados por CFE al Fondo de Jubilación, serán propiedad de los trabajadores estableciéndose la individualización de las cantidades que a cada uno correspondan, por lo que dichos recursos no podrán ser reintegrados a la empresa por razón de necesidad presupuestal, finanzas públicas o quiebra.

7. El Fondo de Jubilación estará integrado con los rendimientos que produzcan las inversiones y aportaciones a las cuentas individuales, a que se refieren los numerales antes citados.

QUINTA.- Ambas partes están de acuerdo que los trabajadores de "Nueva Generación" que se jubilen, gozarán de los beneficios consignados en las cláusulas 23.- PREPARACIÓN DE LOS TRABAJADORES, 25.- CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO, 26.- SERVICIO DE JUBILADOS, 28.- BECAS, 29.-PRÁCTICAS PROFESIONALES y 67.- SERVICIO ELÉCTRICO. Además de lo establecido para ellos y sus familiares en lo relativo al derecho a recibir atención médica y medicinas en los términos de las cláusulas 62.- RIESGOS NO PROFESIONALES y 63.- ATENCIÓN MÉDICA A FAMILIARES, mientras viva el pensionado, incluyendo lo previsto en la fracción V de la cláusula 69.-GASTOS DE SEPELIO, del Contrato Colectivo de Trabajo.

SEXTA.- Comisión y Sindicato convienen que en materia de riesgos de trabajo y no profesionales que sufran los trabajadores de la "Nueva Generación", estarán sujetos al Contrato Colectivo de Trabajo.

SÉPTIMA.- Ambas partes están de acuerdo que la Comisión entregará al trabajador, al momento de obtener su jubilación, el importe de 25 días de salario por cada año de servicios, por concepto de prima legal de antigüedad.

OCTAVA.- Para los efectos de jubilaciones y demás prestaciones de retiro de los trabajadores contratados o que se les reconozca antigüedad a partir de la celebración de este convenio les serán aplicables lo dispuesto por el presente convenio, y las disposiciones legales en lo que corresponda.

NOVENA.- Ambas partes acuerdan que el presente instrumento jurídico podrá ser revisado y, en su caso, modificado en cualquier tiempo a través del convenio respectivo, a fin de buscar opciones para lograr las mejores condiciones de retiro y preservar los derechos en favor de los trabajadores,



COMISIÓN FEDERAL DE ELECTRICIDAD

CONVENIO CFE – SUTERM No 20/2008
Página 6 de 8

siempre y cuando las finanzas de la Comisión y la productividad alcanzada así lo permitan.

El presente convenio se firma en la Ciudad de México, Distrito Federal a los 18 días del mes de agosto del año dos mil ocho, comprometiéndose las partes a presentarlo ante la Junta Especial Número Cinco de la Federal de Conciliación y Arbitraje para su registro, aprobación y demás efectos legales.

POR LA COMISIÓN FEDERAL DE ELECTRICIDAD

POR EL SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES ELECTRICISTAS DE LA REPUBLICA MEXICANA


ING. ALFREDO ELÍAS AYUB
DIRECTOR GENERAL

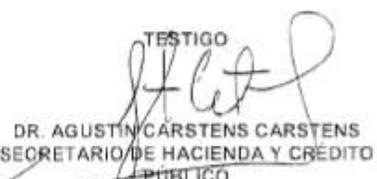

SR. VÍCTOR FUENTES DEL VILLAR
SECRETARIO GENERAL

TESTIGO

DRA. GEORGINAY, KERSEL MARTÍNEZ
SECRETARIA DE ENERGÍA

TESTIGO

LIC. JAVIER LOZANO ALARCÓN
SECRETARIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

TESTIGO

DR. AGUSTIN CARSTENS CARSTENS
SECRETARIO DE HACIENDA Y CREDITO PUBLICO

TESTIGO

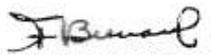
LIC. SALVADOR VEGA CASILLAS
SECRETARIO DE LA FUNCION PUBLICA



COMISIÓN FEDERAL DE ELECTRICIDAD

CONVENIO CFE – SUTERM No 20/2008
Página 7 de 8

COMISIÓN FEDERAL DE ELECTRICIDAD


LIC. FERNANDO BUENO MONTALVO
DIRECTOR DE ADMINISTRACIÓN


LIC. FRANCISCO JAVIER SANTOYO
VARGAS
DIRECTOR DE FINANZAS


LIC. SERGIO SAAVEDRA ARELLANO
GERENTE DE RELACIONES LABORALES

COMITÉ EJECUTIVO NACIONAL DEL SUTERM


ING. NEREO VARGAS VELÁZQUEZ
SECRETARIO DE TRABAJO


LIC. MARIO ERNESTO GONZÁLEZ NÚÑEZ
SECRETARIO DE ESTADÍSTICA,
PROMOCIÓN
Y CONTROL INTERNO


SR. VINICIO LIMÓN RIVERA
SECRETARIO DE ORGANIZACIÓN


SR. CARLOS ORTEGA CALATAYUD
SECRETARIO DE EDUCACIÓN Y
COMUNICACIÓN
SOCIAL

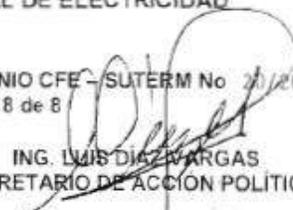

SR. EZEQUIEL MEIXUEIRO
VELÁZQUEZ
SECRETARIO DE ASUNTOS
ECONÓMICOS

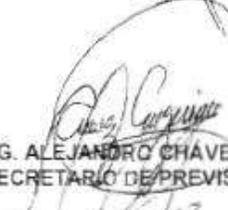


COMISIÓN FEDERAL DE ELECTRICIDAD

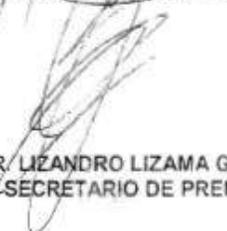
CONVENIO CFE - SUTERM No. 20/2008
Página 8 de 8

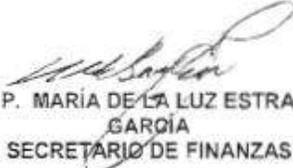

LIC. JOSÉ LUIS LUPERICIO PÉREZ
SECRETARIO DE RELACIONES


ING. LUIS DÍAZ BARGAS
SECRETARIO DE ACCIÓN POLÍTICA


ING. ALEJANDRO CHÁVEZ ANGUIANO
SECRETARIO DE PREVISIÓN SOCIAL


C.P. VÍCTOR MANUEL CARRETO
FERNÁNDEZ DE LARA
SECRETARIO DE GESTIÓN
INDUSTRIAL


SR. LIZANDRO LIZAMA GARMA
SECRETARIO DE PRENSA

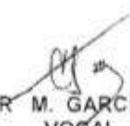

C. P. MARÍA DE LA LUZ ESTRADA
GARCÍA
SECRETARIO DE FINANZAS

COMISIÓN NACIONAL DE JUSTICIA


ING. ALFREDO MOLINA OOTARELO
PRESIDENTE


SR. LUIS MANUEL ISIBASI ARAUJO
SECRETARIO


SR. SERVANDO DÍAZ SUÁREZ
VOCAL


SR. VÍCTOR M. GARCÍA TRUJEQUE
VOCAL


LIC. JUAN MANUEL CALLEJA MONTES DE OCA
JEFE DEL JURÍDICO DEL SUTERM

8055

8133

Anexo 5

Estados Financieros

Cuadro 1

Estados Financieros 2006-2007.

COMISIÓN FEDERAL DE ELECTRICIDAD (Organismo Público Descentralizado del Gobierno Federal) BALANZES GENERALES AL 31 DE DICIEMBRE DE 2007 Y 2006 (Mill. de pesos de poder adquisitivo al 31 de diciembre de 2007)					
A C T I V O	2 0 0 7	2 0 0 6	P A S I V O	2 0 0 7	2 0 0 6
CIRCULANTE:			CORTO PLAZO:		
Efectivo e inversiones temporales (Nota 4)	\$ 30,387,529	\$ 18,819,285	Porción circulante de la deuda documentada (Nota 11)	\$ 6,890,499	\$ 5,389,048
Cuentas y documentos por cobrar:			Porción circulante del avestamiento de plantas, instalaciones, equipos y PERFORACIONES (Nota 12)	6,873,786	7,147,468
Consumidora y otros clientes, rete (Nota 8)	58,811,963	58,177,418	Inversiones y contratos	19,746,689	30,793,894
Luz y Fuerza del Centro (Nota 8)	4,385,432	4,616,543	Impuestos y derechos por pagar (Nota 10)	2,989,883	2,054,424
	63,197,395	62,793,961	Otras cuentas por pagar y pasivos acumulados	18,337,541	9,090,037
Materiales para operar, rete (Nota 7)	15,280,249	15,552,730	Depósitos de cuentas y contratos	8,826,333	6,353,282
Total del activo circulante	93,866,398	93,899,925	Total del pasivo a corto plazo	50,217,708	44,772,572
PRÉSTAMOS A LOS TRABAJADORES A LARGO PLAZO	\$ 425,211	\$ 694,387	Deuda documentada (Nota 11)	18,668,775	22,471,588
PLANTAS, INSTALACIONES Y EQUIPOS, rete (Nota 8)	641,208,576	632,496,616	Instataciones técnicas derivadas (Nota 8)	6,164,889	6,330,188
INSTRUMENTOS FINANCIEROS DERIVADOS (Nota 9)	3,395,417	3,832,686	Avestamiento de plantas, instalaciones, equipos y PERFORACIONES (Nota 12)	88,098,772	92,834,880
OTROS ACTIVOS	7,915,234	6,600,623	Otras cuentas a largo plazo (Nota 10)	7,473,492	6,549,280
ACTIVO INTANGIBLE DERIVADO DE LAS OBLIGACIONES LABORALES (Nota 10)	18,881,190	18,888,887	Obligaciones laborales al retiro (Nota 10)	241,243,701	249,527,124
Total del activo	\$ 725,681,216	\$ 743,536,325	Total del pasivo	295,824,632	347,091,714
			P A T R I M O N I O		
			(Nota 10)		
			Patrimonio acumulado	458,880,417	454,027,368
			Aplicaciones excluidas	8,478,285	4,912,581
			(Previd) utilidad rete del rete	(7,457,889)	2,183,583
			modificación en la actualización del patrimonio	(6,837,884)	(5,253,714)
			Efecto en el patrimonio por obligaciones laborales	(12,237,838)	(28,158,368)
			Total del patrimonio	317,226,623	387,060,681
			Total del pasivo y patrimonio	\$ 725,681,216	\$ 743,536,325

“Nota 10. OBLIGACIONES LABORALES AL RETIRO³⁶”

El Organismo determinó su pasivo y el costo del período de indemnizaciones y compensaciones, prima de antigüedad y jubilaciones con base al estudio actuarial llevado a cabo por actuario independiente.

El costo neto del período de los ejercicios terminados el 31 de diciembre de 2007 y 2006 ascendió a \$ 23,848,210 y \$ 25,143,842, respectivamente, de los cuales se cargaron a los resultados de 2007 y 2006 \$ 22,679,432 y \$ 23,368,527, y se capitalizaron por esos mismos períodos \$ 1,168,778 y \$ 1,775,315, respectivamente”. Los principales conceptos que se derivan del estudio actuarial para cuantificar los pasivos laborales se analizan en el siguiente cuadro.

³⁶ Estados financieros auditados de la Comisión federal de Electricidad 2007. México CFE, 2007.

Cuadro 2

	2 0 0 7			
	Jubilaciones	Prima de antigüedad	Indemnizaciones y compensaciones	Total
Obligaciones por beneficios proyectados	\$ 232,258,302	\$ 16,201,330	\$ 16,140,030	\$ 266,599,662
Activos del plan	(8,512,000)	-	-	(8,512,000)
Servicios anteriores y modificaciones al plan	(12,649,930)	(401,240)	(480,020)	(13,531,190)
Obligación en transición	-	-	-	-
Variaciones en supuestos y ajustes por experiencia	(80,665,000)	(5,142,910)	(3,554,060)	(89,361,970)
Pasivo neto proyectado	\$ 130,431,372	\$ 10,657,180	\$ 14,105,950	\$ 155,194,502
Obligaciones por beneficios actuales	\$ 218,466,372	\$ 14,758,080	\$ 16,530,250	\$ 249,754,702
Menos, activos del plan	(8,512,000)	-	-	(8,512,000)
Pasivo neto actual	209,954,372	14,758,080	16,530,250	241,242,702
Pasivo neto proyectado	130,431,372	10,657,180	14,105,950	155,194,502
Pasivo adicional	79,523,030	4,100,900	2,424,300	86,048,200
Activo intangible	(12,649,930)	(401,240)	(480,020)	(13,531,190)
Cargo al patrimonio	\$ 66,673,070	\$ 3,899,660	\$ 1,944,280	\$ 72,517,010
	2 0 0 6			
Obligaciones por beneficios proyectados	\$ 207,544,791	\$ 15,418,328	\$ 17,627,222	\$ 240,590,341
Activos del plan	(7,646,957)	-	-	(7,646,957)
Servicios anteriores y modificaciones al plan	(14,055,122)	(465,473)	(556,657)	(15,077,252)
Obligación en transición	(769,435)	-	-	(769,435)
Variaciones en supuestos y ajustes por experiencia	(66,466,477)	(4,806,812)	(4,221,549)	(75,516,838)
Pasivo neto proyectado	\$ 118,584,790	\$ 10,146,043	\$ 12,849,016	\$ 141,579,849

Cuadro 3
Estados Financieros 2007-2008.

COMISIÓN FEDERAL DE ELECTRICIDAD (ORGANISMO PÚBLICO DESCENTRALIZADO DEL GOBIERNO FEDERAL) BALANES GENERALES AL 31 DE DICIEMBRE DE 2008 Y 2007 (Miles de pesos)					
A C T I V O	2 0 0 8	2 0 0 7	P A S I V O	2 0 0 8	2 0 0 7
CIRCULANTE:			CORTO PLAZO:		
Efectivo e inversiones temporales (Nota 4)	\$ 49,338,221	\$ 39,327,470	Porción circulante de la deuda documentada (Nota 11)	\$ 4,597,148	\$ 6,550,416
Cuentas y documentos por cobrar:			Porción circulante del arrendamiento de plantas, instalaciones, equipos y PIDREGAS (Nota 12)	14,599,202	8,073,799
Consumidores y otros deudores, neto (Nota 5)	43,492,277	39,911,543	Proveedores y contratistas	21,485,006	19,740,006
Luz y Fuerza del Centro (Nota 6)	5,655,443	4,386,437	Impuestos y derechos por pagar (Nota 13)	2,139,471	2,669,083
	49,147,720	44,297,980	Otras cuentas por pagar y pasivos acumulados	8,972,205	10,357,541
			Depósitos de usuarios y contratistas	8,534,718	8,826,353
Materiales para operación, neto (Nota 7)	24,848,295	18,780,948	Total del pasivo a corto plazo	60,314,748	56,217,785
Total del activo circulante	123,332,206	93,406,398	Deuda documentada (Nota 11)	44,632,727	18,849,775
PRÉSTAMOS A LOS TRABAJADORES A LARGO PLAZO	4,812,860	3,425,211	Instrumentos financieros derivados (Nota 9)	7,806,067	6,164,559
PLANTAS, INSTALACIONES Y EQUIPOS, neto (Nota 8)	640,744,343	641,208,176	Arrendamiento de plantas, instalaciones, equipos y PIDREGAS (Nota 12)	56,101,969	58,696,773
INSTRUMENTOS FINANCIEROS DERIVADOS (Nota 9)	7,406,804	5,395,417	Otros pasivos a largo plazo (Nota 14)	8,769,150	5,433,100
OTROS ACTIVOS	8,498,556	7,015,225	Provisión por demandas laborales y otras (Nota 15-a)	2,604,140	-
ACTIVO INTANGIBLE DERIVADO DE LAS OBLIGACIONES LABORALES (Nota 10)		13,531,190	Beneficios a los empleados (Nota 10)	180,448,000	241,242,702
			CONTINGENCIAS (Nota 15)		
Total del activo	\$ 784,794,569	\$ 763,981,617	Total del pasivo	386,678,791	386,604,694
			PATRIMONIO (Nota 16)		
			Patrimonio acumulado	429,351,882	459,880,417
			Aportaciones recibidas	6,276,250	5,478,295
			Pérdida del año	(19,510,354)	(7,457,895)
			Insuficiencia en la actualización del patrimonio		(8,007,084)
			Efecto en el patrimonio por obligaciones laborales		(72,517,010)
			Total del patrimonio	416,117,778	377,378,923
			Total del pasivo y patrimonio	\$ 784,794,569	\$ 763,981,617

Nota 10. BENEFICIOS A LOS EMPLEADOS

Se tienen establecidos planes de beneficios para los empleados relativos al término de la relación laboral y por retiro por causas distintas a reestructuración.

Para el caso de los beneficios por retiro, el Organismo amortiza las pérdidas y/o ganancias que se generan en el año en un período de 6.59 años para prima de antigüedad y 11.38 años para pensiones en beneficios por retiro y para beneficios por terminación la amortización es inmediata.

Se tiene constituida una reserva con la finalidad de hacer frente al pago de los beneficios de los planes cuando éstos sean exigibles (activos del plan). Por el ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2008, la entidad tiene una inversión de dicha reserva para plan de terminación laboral y de retiro por \$ 3,712,364 miles de pesos. La determinación de las obligaciones por beneficios adquiridos y definidos, del pasivo neto proyectado y del costo neto del período se describe en el siguiente cuadro.

Cuadro 4

Concepto	Beneficios al retiro	Beneficios por terminación laboral	2 0 0 8	2 0 0 7
Obligación por beneficios adquiridos (OBA)	\$ 129,657,000	\$ 23,104,000	\$ 152,761,000	\$ 144,300,280
Obligación por beneficios no adquiridos	155,353,000	(1,373,000)	153,980,000	122,299,382
Obligaciones por beneficios definidos (OBD)	285,010,000	21,731,000	306,741,000	266,599,662
Valor razonable de los activos del plan (AP)	(3,712,000)		(3,712,000)	(8,612,000)
Situación del fondo	281,298,000	21,731,000	303,029,000	258,087,662
Servicio pasado no reconocido por beneficios no ocurridos (PTI)	(11,887,000)	(428,000)	(12,295,000)	(13,631,160)
Pérdidas actuariales no reconocidas	(100,286,000)		(100,286,000)	
Variaciones en supuestos y ajustes por experiencia				(88,361,970)
Pasivo adicional	169,145,000	21,303,000	190,448,000	155,194,502
Pasivo neto proyectado reconocido en el balance general	\$ 169,145,000	\$ 21,303,000	\$ 190,448,000	\$ 241,242,702

Cuadro 5

Estados Financieros 2009-2010.

Comisión Federal de Electricidad
Organismo Público Descentralizado del Gobierno Federal

Balances generales
31 de diciembre de 2010 y 2009
(Cifras expresadas en miles de pesos)

	Nota	2010	2009		Nota	2010	2009
Activo				Pasivo			
Circulante				Corto plazo			
Dinero e inversiones temporales	3 y 4	\$ 13,179,632	\$ 31,286,711	Partes circulantes de la deuda denominada	6	\$ 11,521,719	\$ 14,777,498
Cuentas y documentos por cobrar				Partes circulantes del arrendamiento de plantas, instalaciones, equipos y FIDELIAS	5 y 11	10,740,889	9,337,537
Comerciantes y otros deudores, neto	5	71,438,949	51,895,122	Proveedores y contratistas		19,364,321	21,823,602
Materiales para operación, neto	7 y 7	34,381,126	34,895,126	Impuestos y derechos por pagar	12	3,811,884	1,779,120
Total del activo circulante		119,040,737	118,977,129	Débito cuentas por pagar y pasivos acumulados		17,588,794	13,671,547
Préstamos a los trabajadores a largo plazo		5,731,981	5,372,186	Reservas de suavizamiento y contratistas		11,851,752	11,498,321
Plantas, instalaciones y equipos, neto	14, 16, 17 y 8	479,304,294	642,444,856	Total del pasivo a corto plazo		75,419,467	71,971,800
Instrumentos financieros derivados	1 y 5	17,214,628	17,692,028	Productos por recibir		1,381,561	10,129
Otros activos		23,061,629	19,837,599	Deuda documentada	10	54,621,940	49,276,829
Total del activo		\$ 841,409,111	\$ 808,941,832	Instrumentos financieros derivados	1 y 19	17,517,795	16,789,980
				Arrendamiento de plantas, instalaciones, equipos y FIDELIAS	11	38,886,387	31,486,719
				Deuda pasiva a largo plazo	13 y 13	18,009,951	4,371,293
				Beneficio a los empleados	14 y 14	261,476,021	311,721,120
				Provisión por demandas laborales al retiro y otras contingencias	3 y 15	1,565,024	2,491,028
				Total del pasivo		688,505,311	632,341,426
				Patrimonio	18		
				Reservado acumulado		385,790,406	416,117,778
				Subvención a contratistas no cubierta por el Gobierno Federal	3 y 18	(14,187,258)	(16,254,274)
				Aportaciones recibidas y otras		9,332,547	6,214,823
				Utilidad neta del año		889,017	1,981,249
				Total del patrimonio		351,604,852	376,599,406
				Total del pasivo y patrimonio		\$ 841,409,111	\$ 808,941,832

Cuentas de orden 2009-2010

	2010	2009
Activo	\$ 1,165,712,187	\$ 1,177,598,824
Pasivo	\$ 1,165,712,187	\$ 1,177,598,824

14. Beneficios a los empleados

Se tienen establecidos planes de beneficios para los empleados relativos al término de la relación laboral y por retiro por causas distintas a reestructuración.

Los planes de beneficios al término de la relación laboral consideran las indemnizaciones por despido (incluyendo la prima de antigüedad devengada), y que no van a alcanzar los beneficios del plan de retiro o jubilación. Los planes de beneficios al retiro consideran los años de servicio cumplidos por el empleado y su remuneración a la fecha de retiro o jubilación. Los beneficios de los planes de retiro incluyen la prima de antigüedad que los trabajadores tienen derecho a percibir al terminar la relación laboral, así como otros beneficios definidos. Para el caso de los beneficios por retiro, el Organismo amortiza las pérdidas y/o ganancias que se generan en el año en un período de 13.48 años para prima de antigüedad y 13.48 años para pensiones en beneficios por retiro y para beneficios por terminación la amortización es inmediata. La valuación de ambos planes de beneficios se realizó con base en cálculos actuariales elaborados por expertos independientes.

Se tiene constituida una reserva con la finalidad de hacer frente al pago de los beneficios de los planes cuando éstos sean exigibles (activos del plan). Por el ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2010, la entidad tiene una inversión de dicha reserva para plan de terminación laboral y de retiro por \$ 4,417,000 miles de pesos. La determinación de las obligaciones por beneficios adquiridos y definidos, del pasivo neto proyectado y del costo neto del período se describe a continuación:

Concepto	Beneficios al retiro	Beneficios por terminación laboral	2010	2009
Obligación por beneficios adquiridos (OBA)	\$ 226,579,000	\$ 17,624,000	\$ 244,203,000	\$ 198,152,000
Obligación por beneficios no adquiridos	<u>147,688,000</u>	<u>12,501,000</u>	<u>160,189,000</u>	<u>150,708,000</u>
Obligaciones por beneficios definidos (OBD)	374,267,000	30,125,000	404,392,000	348,860,000
Valor razonable de los activos del plan (AP)	<u>(4,417,000)</u>		<u>(4,417,000)</u>	<u>(3,936,000)</u>
Situación del fondo	369,850,000	30,125,000	399,975,000	344,924,000
Servicio pasado no reconocido por beneficios no ocurridos (PTI)	(5,934,000)	(214,000)	(6,148,000)	(9,221,000)
Pérdidas actuariales no reconocidas	<u>(132,210,000)</u>		<u>(132,210,000)</u>	<u>(111,845,000)</u>
Pasivo neto proyectado reconocido en el balance general	<u>\$ 231,706,000</u>	<u>\$ 29,911,000</u>	<u>\$ 261,617,000</u>	<u>\$ 223,858,000</u>

El Organismo tiene constituido un fondo por \$ 140,927 (\$ 134,771 en 2009), por lo que el pasivo correspondiente a beneficios a los empleados registrado contablemente asciende a \$ 261,476,073 (\$ 223,723,229 en 2009).

- a. Conciliación entre los saldos iniciales y finales del valor presente de la obligación por beneficios definidos:

	2010
Cambios en el valor presente de la obligación por beneficios definidos (OBD):	
Valor presente de la OBD al 1° de enero	\$ 348,860,000
Costo laboral del servicio actual	11,802,000
Costo financiero	28,077,000
Pérdida o (ganancia) actuarial sobre la obligación	30,935,000
Beneficios pagados	<u>(15,282,000)</u>
Valor presente de la OBD al 31 de diciembre	<u>\$ 404,392,000</u>

- b. Conciliación entre los saldos iniciales y finales del valor razonable de los activos del plan:

	2010
Cambios en el valor razonable de los activos del plan (AP):	
Valor razonable de los AP al 1° de enero	\$ 3,936,000
Rendimiento esperado de los AP	325,000
Ganancia o (pérdida) actuarial sobre los AP	<u>156,000</u>
Valor razonable de los AP al 31 de diciembre	<u>\$ 4,417,000</u>

Nota 10. Beneficios a los empleados

Debido a la necesidad de alcanzar la convergencia con las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF), tanto en terminología, como en normatividad y con la finalidad de que sea una norma más coherente con dichos

estándares internacionales, en julio de 2007 se emitió la NIF D-3 "Beneficios a empleados" vigente a partir del 1º de enero de 2008.

Esta norma sustituye al anterior Boletín D-3 "Obligaciones laborales", entre los cambios más relevantes se encuentra la eliminación del tratamiento relativo al reconocimiento de un pasivo adicional. Este procedimiento daba lugar a reconocer un activo intangible y, en caso de proceder, a otra partida integral como un elemento del capital contable, por lo que también se elimina su tratamiento.

La NIF D-3 considera un límite máximo de cinco años para la amortización de las partidas pendientes por amortizar, lo que implicará cargos a resultados significativamente mayores a los que se venían registrando con el anterior Boletín D-3, ya que éste consideraba la amortización de dichas partidas durante la vida laboral remanente de los trabajadores.

Con base en esta NIF, los pasivos por beneficios al retiro (primas de antigüedad y pensiones) y por terminación de la relación laboral se registran conforme se devengan, los cuales son calculados por actuarios independientes con base en el método de crédito unitario proyectado utilizando tasas de interés nominales. Por lo tanto, se está reconociendo el pasivo que a valor presente, se estima cubrirá la obligación por estos beneficios a la fecha estimada de retiro de empleados que laboran en el Organismo, contratados hasta el 18 de agosto de 2008 dentro de un plan de pensiones y jubilaciones de beneficios definidos.

