

Panorama general de los sistemas de pensiones en México



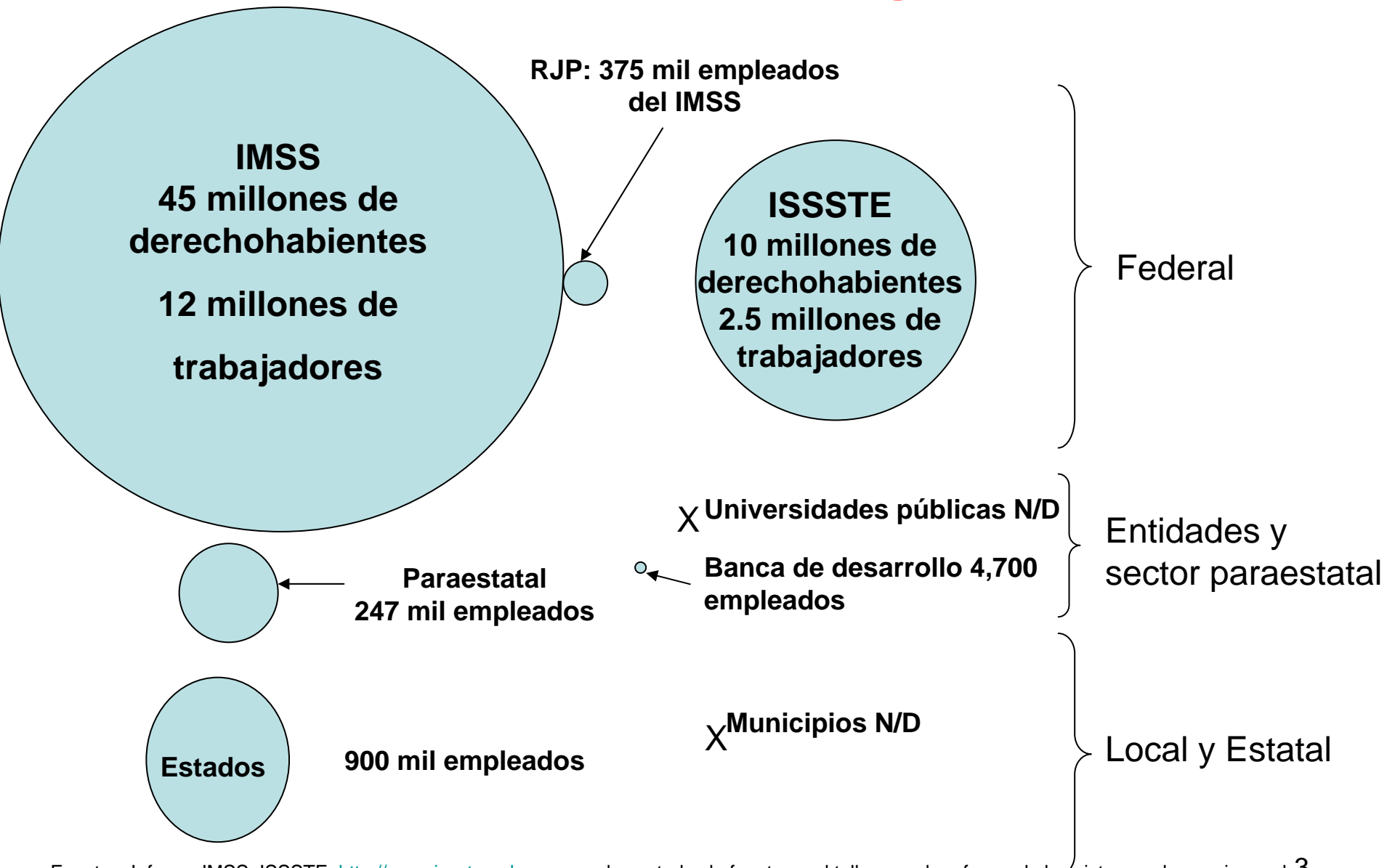
**Secretaría de
Hacienda y
Crédito Público**

Abril 5, 2006

Índice

- Panorama General.
 - IMSS- Afores
 - Sistemas públicos de seguridad social.
- La propuesta de reforma del ISSSTE presentada por el Senador Joel Ayala: Una Solución Permanente

Principales sistemas de seguridad social

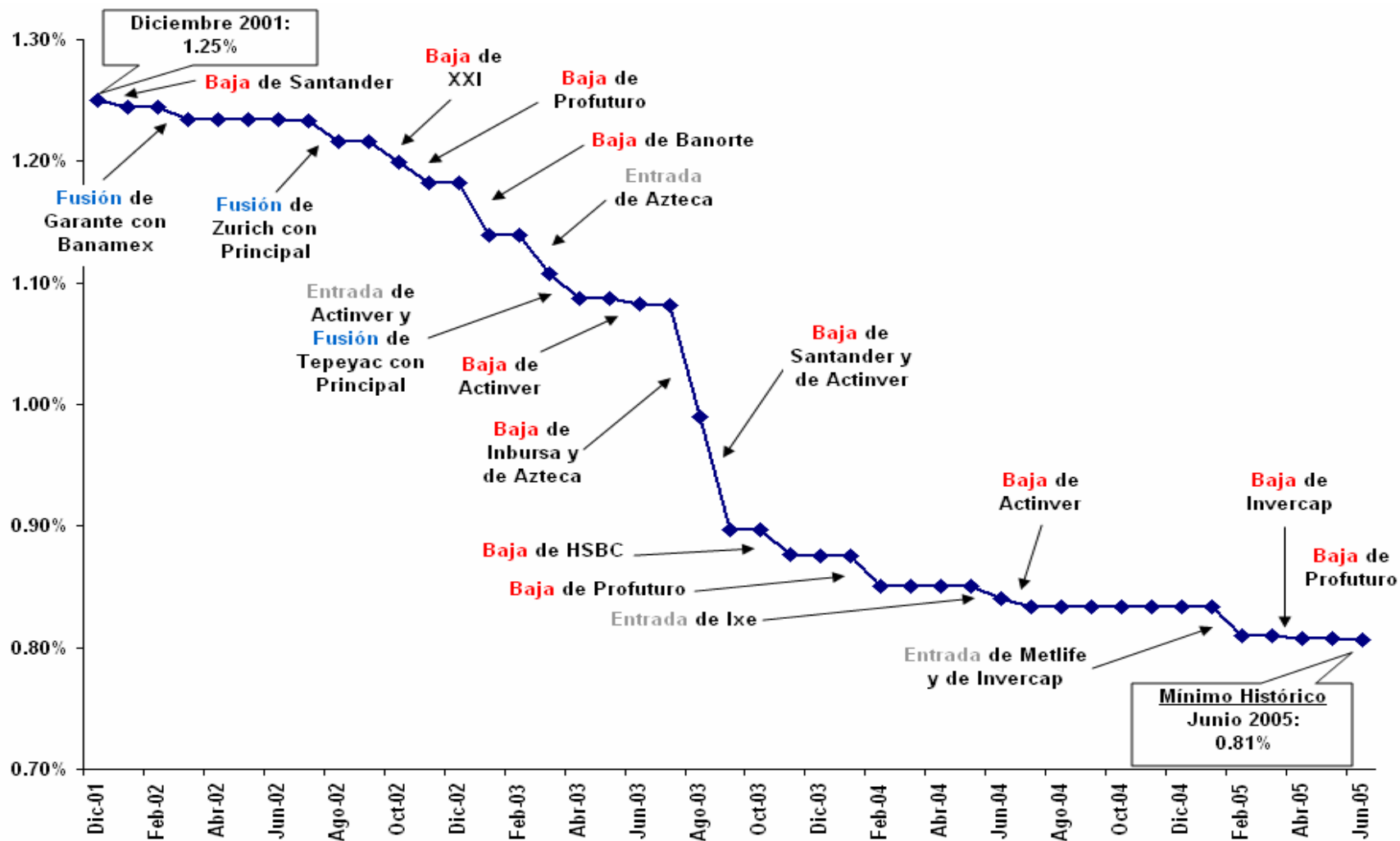


Fuentes: Informe IMSS; ISSSTE; <http://www.issste.gob.mx>; para los estados la fuente es el taller para la reforma de los sistemas de pensiones de 1998; estados financieros de las empresas paraestatales; para la banca de desarrollo Hewitt 2003. No se tiene una estimación del número de derechohabientes de los sistemas del sector paraestatal, de los estados y de la banca de desarrollo.

Estructura de los seguros del IMSS para sus derechohabientes

Seguro	Situación financiera
Enfermedades y Maternidad	Fondeo insuficiente particularmente debido al incremento en los costos de salud para pensionados.
Riesgos de Trabajo	Fondeo suficiente.
Invalidez y Vida	Fondeo suficiente.
Guarderías y prestaciones sociales	Fondeo suficiente.
Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez. (RCV)	Fondeo suficiente

Se alcanza un mínimo histórico en la comisión equivalente promedio de las Afores



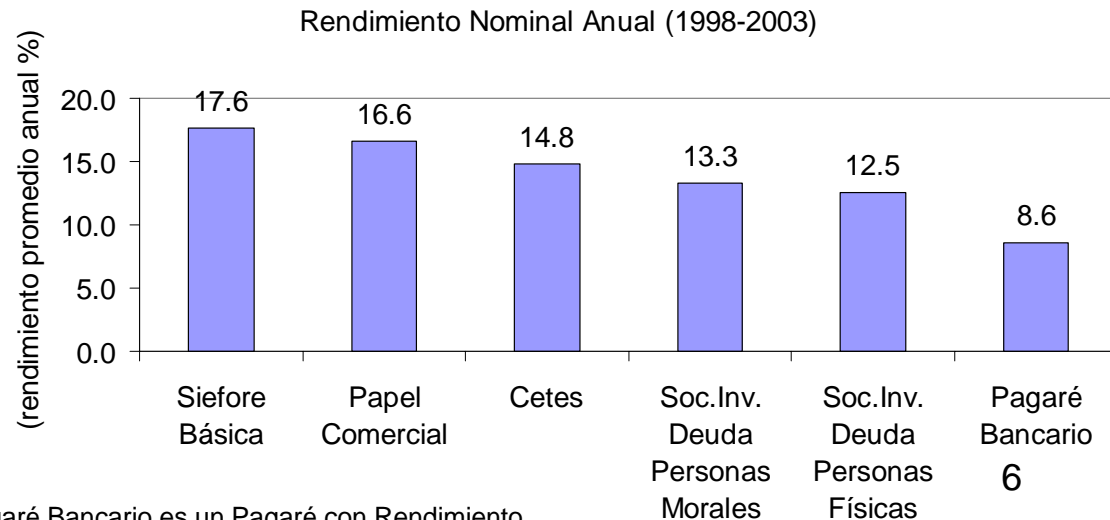
Proyecciones a 25 años.

Supuestos: Trabajador que gana \$3,983.06 (3SM de diciembre de 2003), saldo inicial de \$28,312.77, cuota social de \$2.53870 y rendimiento de 5% real.

Las Afores han ofrecido el vehículo de ahorro más atractivo del mercado.

- A lo largo de casi siete años de operación, las Afores han otorgado a los trabajadores netos de todas las comisiones, 150 mmp en intereses.
 - 36% más de lo que han pagado los Cetes.
- El rendimiento de las Afores en los últimos 7 años ha sido el mayor de cualquier instrumento.
 - Los trabajadores típicamente sólo tienen acceso a instrumentos de ahorro.

Rendimientos acumulados 1997-2003 (miles de millones de pesos)				
	Siefore	Cetes de 28 días	Diferencia porcentual	Diferencia absoluta
Nominales	150.4	110.6	36.0	39.8
Reales	82.9	60.9	36.0	22.0



Pagaré Bancario es un Pagaré con Rendimiento Liquidable al Vencimiento

Índice

- Panorama General.
 - IMSS- Afores
 - Sistemas públicos de seguridad social.
- La propuesta de reforma del ISSSTE presentada por el Senador Joel Ayala: Una Solución Permanente

Los principales problemas de los sistemas públicos de pensiones

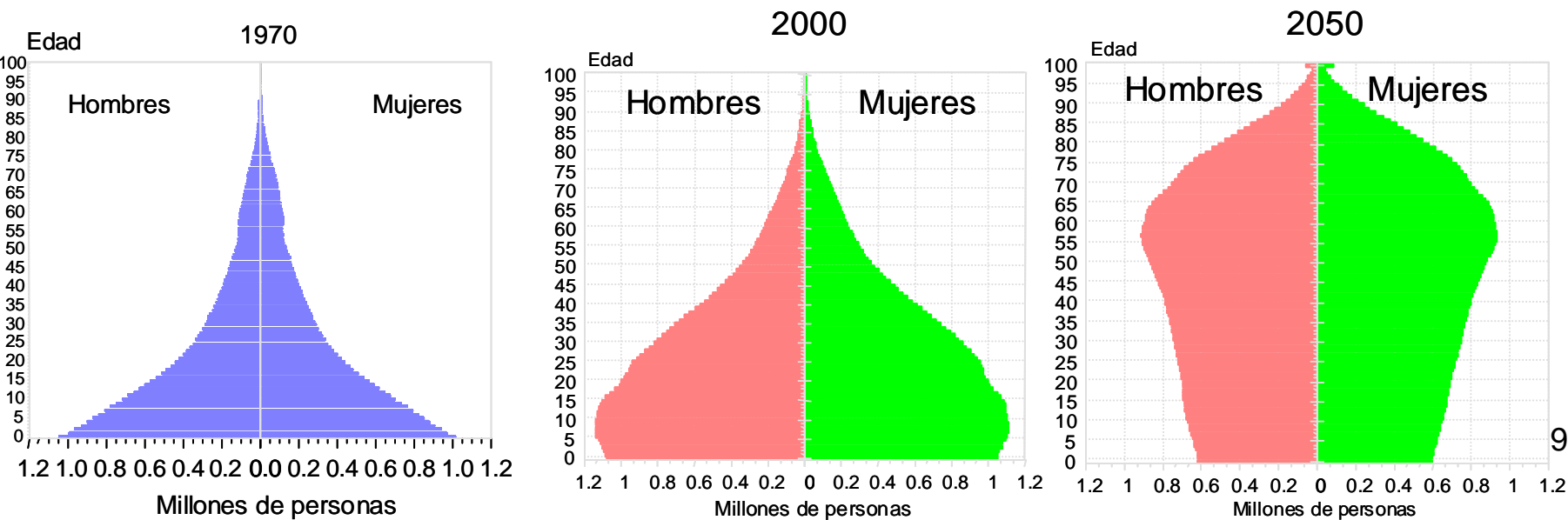
- Dimensión laboral: la falta de portabilidad, heredabilidad, certidumbre y equidad.
 - Los sistemas de pensiones públicos no son portables entre sí ni con el sistema de los trabajadores del sector privado con lo que no se resuelve una justa petición laboral.
 - La portabilidad con el sector privado es crucial ya que todos los sistemas públicos de pensiones suman menos de la tercera parte del tamaño del IMSS.
 - No le dan certidumbre al trabajador de que va a recibir su pensión.
 - Contienen transferencias entre diferentes grupos de trabajadores que no siempre son deseables.
- Dimensión financiera:
 - Son los sistemas públicos los que presentan los problemas de viabilidad financiera.
 - El sistema de pensiones para los trabajadores del sector privado se reformó en 1997 y es financieramente autosustentable.

Transición demográfica: el envejecimiento sano de la población pone presión a los sistemas de reparto

	1975	2000
Esperanza de vida al nacer (años)	64.4	75.3
Edad promedio de retiro (años)	61.9	55.0
Años de pensión promedio	2.5	19.0
Cotizantes por pensionado	20	5.2

- La mayor esperanza de vida combinada con una edad promedio de retiro menor implica que cada pensionado disfruta de una pensión por más tiempo.
- Un menor número de cotizantes activos por pensionado implica menores recursos para los pensionados.

Fuentes: ISSSTE y CONAPO

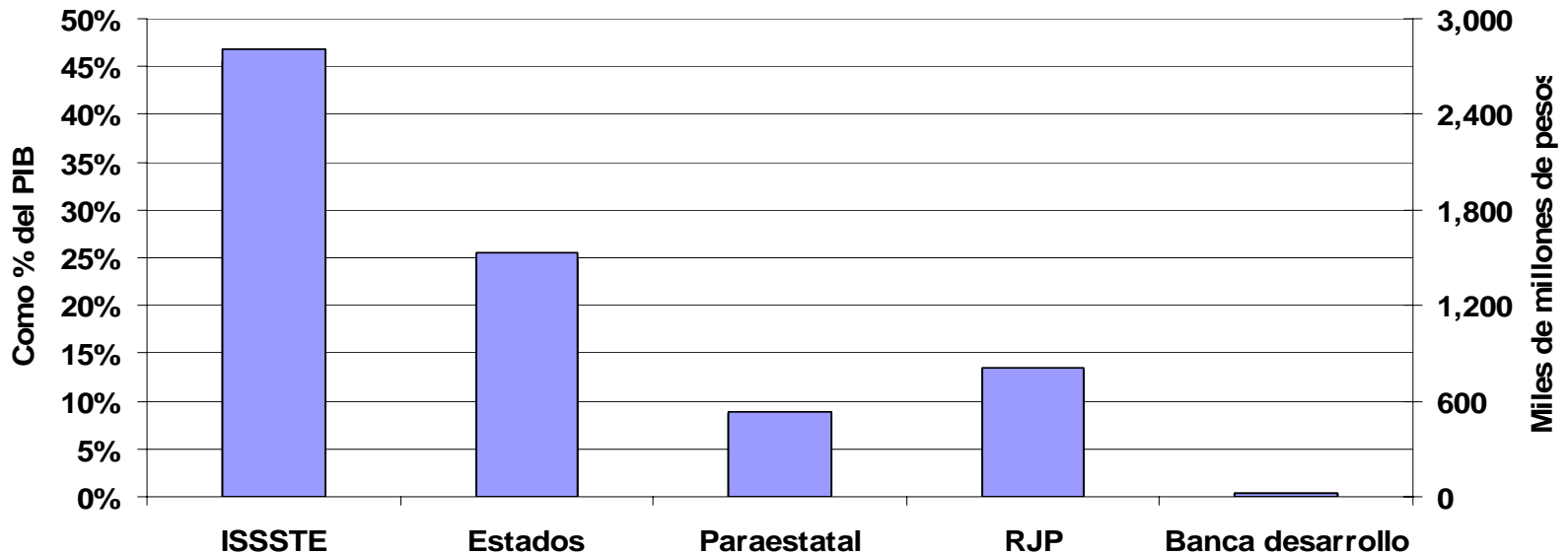


La problemática del ISSSTE es la más grave

- El ISSSTE guarda una situación similar a la del IMSS antes de la reforma de 1997:
 - Déficit actuarial y de flujo de caja insostenible dentro de un sistema de pensiones de beneficios definidos.
 - Subsidios cruzados hacia el fondo médico y de pensiones de los otros fondos (vivienda, préstamos personales, etc).
 - Pensiones que no son portables hacia los otros sistemas públicos o hacia el sector privado.
 - Los esfuerzos de mejoras administrativas han sido insuficientes.

Ya nos alcanzó el futuro: La reforma de los sistemas públicos de pensiones es una responsabilidad histórica impostergable El déficit actuarial de los sistemas de pensiones suman 116% del PIB

Déficit actuarial en MMP y como % del PIB de cada sistema*



Fuente: ISSSTE-SHCP; Estados-HEWITT; Paraestatal- CFE LyFC, PEMEX; RJP- IMSS; y Banca de Desarrollo-HEWITT respectivamente. Para el ISSSTE es diciembre 2002; para los estados en una proyección a 2003 de la estimación hecha en 1998, para el sector paraestatal, el RJP y la banca de desarrollo es diciembre del 2003.

* El costo de transición de la reforma del IMSS de 1997 es de 25% del PIB con lo cual se llega al 116% del PIB.



Primera Convención Nacional Hacendaria

Conclusiones de la MESA III

Comisión Técnica de Pasivos Contingentes



1. Completar y actualizar el diagnóstico de la problemática de pensiones y establecer un mecanismo institucional que le dé seguimiento a todos los sistemas de pensiones públicos.

- Primero, es necesario completar y actualizar el diagnóstico de los sistemas públicos de pensiones del país.
- Segundo, establecer un mecanismo institucional dentro de la Comisión Permanente de Funcionarios Fiscales para que esta información se mantenga al día y se registre de manera homogénea en todas las instancias públicas.





2. Llevar a cabo un diagnóstico integral respecto a los pasivos que representan los sistemas públicos de salud.



- Todos los sistemas de salud deben llevar a cabo un diagnóstico, partiendo de la labor de proyección de costos realizada por el IMSS y el ISSSTE con el objeto de incorporar a sus propias proyecciones financieras, los impactos de la transición epidemiológica.



3. En materia de pensiones el diagnóstico obtenido para los distintos sistemas de pensiones públicos apunta a una dirección inequívoca: La creación de un Sistema Nacional de Pensiones (SNP) en base a cuentas individuales y con una Pensión Mínima Garantizada (PMG).



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

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

Índice

- Panorama General.
 - IMSS- Afores
 - Sistemas públicos de seguridad social.
- La propuesta de reforma del ISSSTE presentada por el Senador Joel Ayala: Una Solución Permanente

Estrategia de la reforma de pensiones:

- Premisas fundamentales:
 - Respetar las jubilaciones de los pensionados actualmente.
 - Respetar los derechos adquiridos de los trabajadores actuales a la fecha de la reforma.

Un sistema de ahorro individual: una solución permanente

- En un sistema de ahorro individual, las aportaciones están ligadas a los beneficios, ya que la pensión sería, en la mayoría de los casos, igual a las contribuciones realizadas por el trabajador y por su el gobierno a su nombre del trabajador más los intereses.
 - **El sistema está en equilibrio permanente y se elimina la trayectoria explosiva del déficit.**
- Un sistema de ahorro para el retiro no significa la privatización de la administración. Sólo modifica el mecanismo de financiamiento para las pensiones.
- Se salvaguardan los derechos de los trabajadores de menor ingreso a través de la Pensión Mínima Garantizada.
- En caso de no caer en pensión mínima, puede escoger su edad de retiro de acuerdo al tamaño de la pensión que desee.

Un sistema de ahorro individual: una solución permanente (cont)

- Para mejorar la viabilidad del fondo de pensiones, en todos los casos se aumentan las aportaciones de los trabajadores y del gobierno.
- Las contribuciones totales pasan de 7% actualmente (3.5% del trabajador y 3.5% del gobierno) a 12.7% donde el trabajador contribuye poco menos de la mitad, 6.125% y el gobierno el restante.
 - La contribución del gobierno incluye una cuota social para introducir un segundo elemento solidario (aparte de la pensión mínima garantizada) al sistema de cuentas individuales.
 - El incremento en las cuotas de los trabajadores es gradual.
- Con contribuciones sustancialmente mayores a las de los trabajadores del IMSS, los trabajadores del ISSSTE obtendrán una mayor pensión en un sistema financieramente sustentable.

Tres tipos de trabajadores que hay que considerar en una transición a cuentas individuales

- 1. Trabajadores que ya están jubilados no observan ningún cambio.**
- 2. Trabajadores que ingresan después de la reforma se incorporan al sistema de ahorro individual adquiriendo portabilidad.**
- 3. Trabajadores que están laborando tienen dos opciones:**
 - Se les reconocen los derechos pensionarios.**
 - Se mantienen en el régimen actual con modificaciones graduales**

Opción 1 para los Trabajadores Activos:

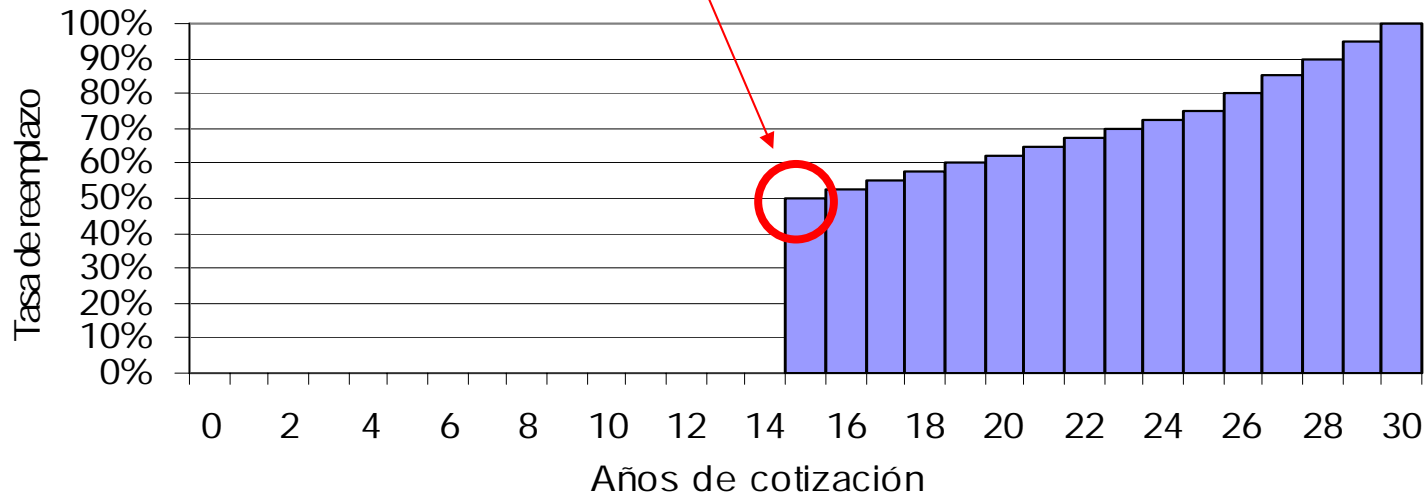
Recibir un reconocimiento monetario de su antigüedad y migrar al nuevo sistema

El Artículo 63:

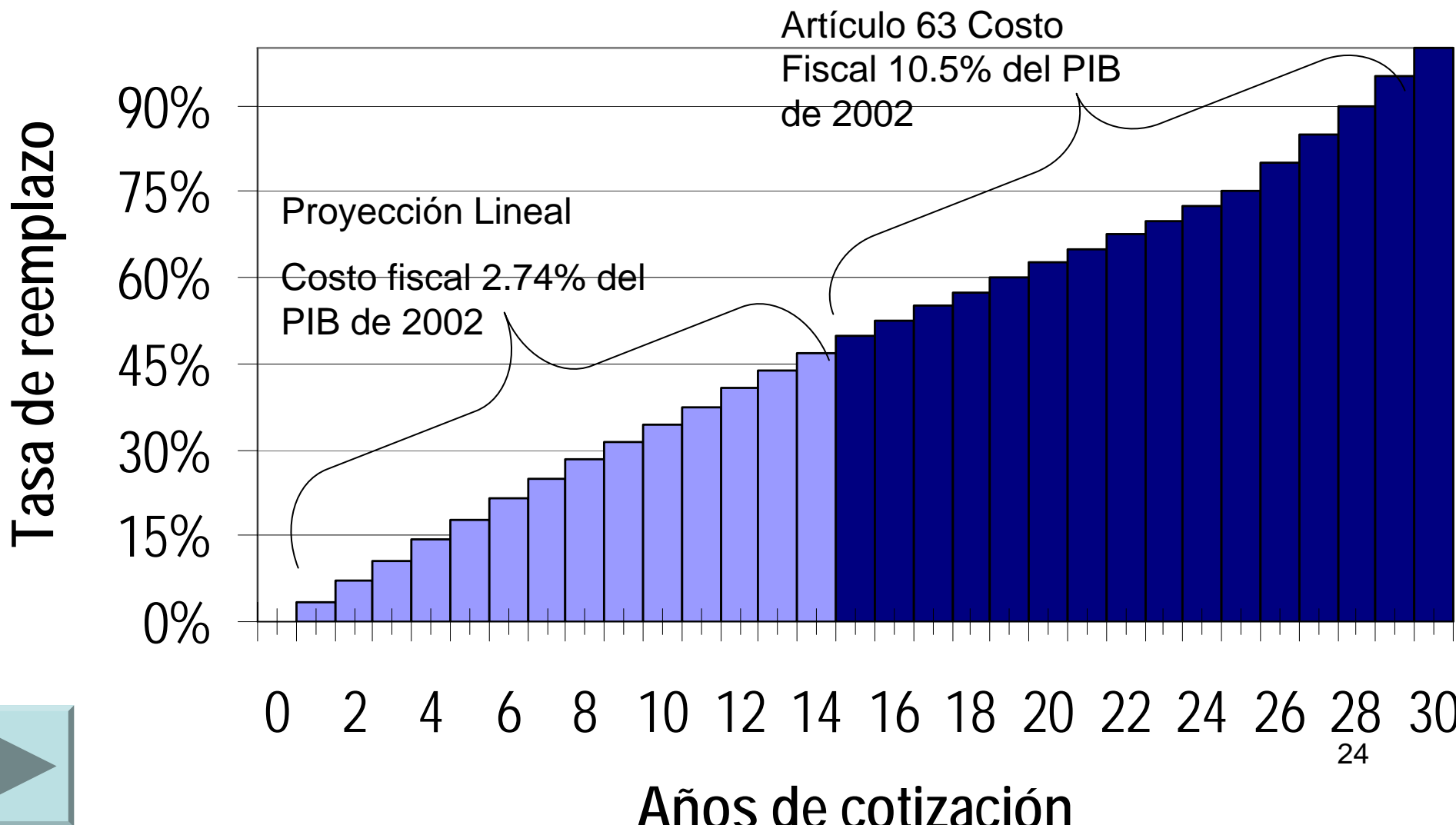
Expectativas de derechos para trabajadores con más de 15 años de antigüedad

- Este artículo presenta una tabla en la cual se indica la tasa de reemplazo accesible del último salario base de cotización.
 - Un trabajador con 15 años cotizados puede jubilarse con el 50 % de su pensión cuando cumpla 55 años.
 - Es decir trabajador que trabajó empezó a trabajar a los 20 años y lo hizo por 15 años tiene que esperar 20 años hasta que cumpla 55 años para acreditar su antigüedad y recibir una pensión equivalente al 50% de su último salario cotizado.

Art. 63



Sin embargo, el 60% de la población del ISSSTE tiene menos de 15 años de antigüedad por lo que proponemos prolongar el Artículo 63 a toda la población cotizante

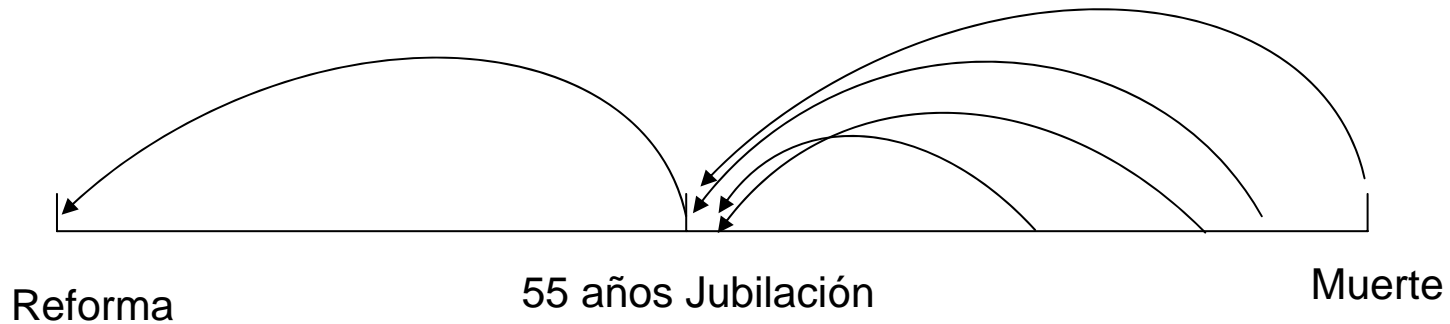


3. A los trabajadores actuales se les reconocen los derechos adquiridos de jubilación a la fecha de la reforma a través de un bono de reconocimiento

- A todos los trabajadores actuales se les reconocen sus derechos de jubilación a la fecha de la reforma conforme a los artículos 60, 63 y 83 de la ley del ISSSTE.
 - Se les crea una cuenta individual con un depósito inicial equivalente al valor presente neto de la pensión a la que tienen derecho al momento de la reforma.
 - i.e. un trabajador con 15 años de cotización y 55 años de edad tendría 50% de la pensión de su último salario. (Art 63).
- Cuando se jubilen, su pensión será igual al bono de reconocimiento más lo que haya depositado durante el resto de sus años cotizantes el trabajador y el estado y los intereses que se hayan generado.

Calculo del bono

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



- Técnicamente la formula del bono es

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

Donde

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

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



Tres ejemplos de bono de reconocimiento.

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

Multiplicador en términos de SBC anual

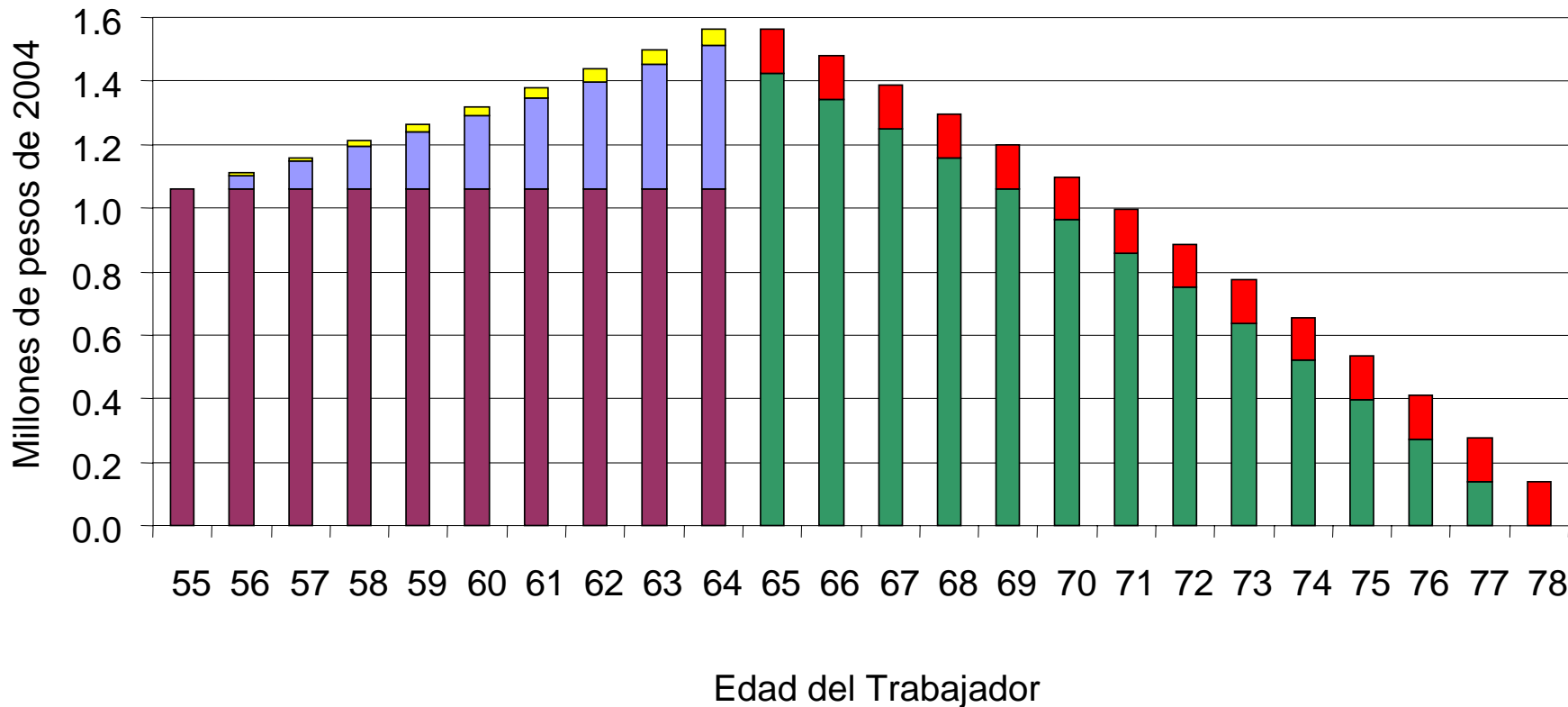
Años de cotización

Edad del trabajador

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
18	0.2	0.5																												
19	0.2	0.5	0.7																											
20	0.2	0.5	0.7	1.0																										
21	0.2	0.5	0.7	1.0	1.3																									
22	0.2	0.4	0.7	1.0	1.3	1.6																								
23	0.2	0.4	0.7	1.0	1.3	1.6	2.0																							
24	0.2	0.4	0.7	0.9	1.2	1.6	1.9	2.3																						
25	0.2	0.4	0.7	0.9	1.2	1.6	1.9	2.3	2.7																					
26	0.2	0.4	0.6	0.9	1.2	1.5	1.9	2.3	2.7	3.1																				
27	0.2	0.4	0.6	0.9	1.2	1.5	1.8	2.2	2.6	3.1	3.6																			
28	0.2	0.4	0.6	0.9	1.2	1.5	1.8	2.2	2.6	3.0	3.5	4.0																		
29	0.2	0.4	0.6	0.9	1.1	1.4	1.8	2.1	2.5	3.0	3.4	3.9	4.5																	
30	0.2	0.4	0.7	0.9	1.1	1.4	1.7	2.1	2.5	2.9	3.4	3.9	4.4	5.0																
31	0.2	0.5	0.7	0.9	1.1	1.4	1.7	2.1	2.4	2.9	3.3	3.8	4.4	4.9	5.6															
32	0.2	0.5	0.7	1.0	1.2	1.4	1.7	2.0	2.4	2.8	3.3	3.7	4.3	4.9	5.5	6.0														
33	0.2	0.5	0.7	1.0	1.2	1.5	1.7	2.0	2.3	2.7	3.2	3.7	4.2	4.8	5.4	5.9	6.6													
34	0.3	0.5	0.8	1.0	1.3	1.5	1.8	2.0	2.3	2.7	3.1	3.6	4.1	4.7	5.3	5.8	6.4	7.1												
35	0.3	0.5	0.8	1.1	1.3	1.6	1.8	2.1	2.4	2.6	3.1	3.5	4.0	4.6	5.2	5.7	6.3	7.0	7.7											
36	0.3	0.5	0.8	1.1	1.4	1.6	1.9	2.2	2.5	2.7	3.0	3.5	4.0	4.5	5.1	5.6	6.2	6.9	7.5	8.3										
37	0.3	0.6	0.8	1.1	1.4	1.7	2.0	2.3	2.5	2.8	3.1	3.4	3.9	4.4	5.0	5.5	6.1	6.7	7.4	8.1	8.9									
38	0.3	0.6	0.9	1.2	1.5	1.8	2.0	2.3	2.6	2.9	3.2	3.5	3.8	4.3	4.9	5.4	6.0	6.6	7.3	8.0	8.7	9.6								
39	0.3	0.6	0.9	1.2	1.5	1.8	2.1	2.4	2.7	3.0	3.3	3.6	3.9	4.2	4.8	5.3	5.9	6.5	7.2	7.9	8.6	9.4	10.3							
40	0.3	0.6	0.9	1.3	1.6	1.9	2.2	2.5	2.8	3.1	3.4	3.8	4.1	4.4	4.7	5.2	5.8	6.4	7.0	7.7	8.5	9.2	10.1	11.0						
41	0.3	0.6	1.0	1.3	1.6	1.9	2.3	2.6	2.9	3.2	3.6	3.9	4.2	4.5	4.9	5.1	5.7	6.2	6.9	7.6	8.3	9.1	9.9	10.8	11.8					
42	0.3	0.7	1.0	1.3	1.7	2.0	2.3	2.7	3.0	3.4	3.7	4.0	4.4	4.7	5.0	5.3	5.5	6.1	6.7	7.4	8.1	8.9	9.8	10.6	11.6	13.0				
43	0.3	0.7	1.0	1.4	1.7	2.1	2.4	2.8	3.1	3.5	3.8	4.2	4.5	4.9	5.2	5.5	5.7	6.0	6.6	7.3	8.0	8.8	9.6	10.5	11.4	12.8	14.3			
44	0.4	0.7	1.1	1.4	1.8	2.2	2.5	2.9	3.2	3.6	3.9	4.3	4.7	5.0	5.4	5.7	5.9	6.2	6.5	7.1	7.8	8.6	9.4	10.3	11.2	12.6	14.1	15.7		
45	0.4	0.7	1.1	1.5	1.9	2.2	2.6	3.0	3.3	3.7	4.1	4.5	4.8	5.2	5.6	5.9	6.1	6.4	6.7	7.0	7.7	8.4	9.2	10.1	11.0	12.4	13.8	15.4	17.1	
46	0.4	0.8	1.2	1.5	1.9	2.3	2.7	3.1	3.5	3.8	4.2	4.6	5.0	5.4	5.8	6.1	6.3	6.6	6.9	7.2	7.5	8.2	9.0	9.9	10.8	12.1	13.6	15.2	16.8	18.6
47	0.4	0.8	1.2	1.6	2.0	2.4	2.8	3.2	3.6	4.0	4.4	4.8	5.2	5.6	6.0	6.3	6.6	6.9	7.2	7.5	7.8	8.1	8.8	9.7	10.6	11.9	13.3	14.9	16.6	18.3
48	0.4	0.8	1.2	1.6	2.1	2.5	2.9	3.3	3.7	4.1	4.5	4.9	5.4	5.8	6.2	6.5	6.8	7.1	7.4	7.7	8.0	8.3	8.7	9.5	10.4	11.7	13.1	14.6	16.3	18.0
49	0.4	0.9	1.3	1.7	2.1	2.6	3.0	3.4	3.8	4.3	4.7	5.1	5.5	6.0	6.4	6.7	7.0	7.4	7.7	8.0	8.3	8.6	9.0	9.3	10.1	11.4	12.8	14.4	16.0	17.7
50	0.4	0.9	1.3	1.8	2.2	2.6	3.1	3.5	4.0	4.4	4.9	5.3	5.7	6.2	6.6	6.9	7.3	7.6	7.9	8.3	8.6	8.9	9.3	9.6	9.9	11.2	12.6	14.1	15.7	17.4
51	0.5	0.9	1.4	1.8	2.3	2.7	3.2	3.7	4.1	4.6	5.0	5.5	5.9	6.4	6.9	7.2	7.5	7.9	8.2	8.6	8.9	9.2	9.6	9.9	10.3	11.0	12.3	13.8	15.4	17.1
52	0.5	0.9	1.4	1.9	2.4	2.8	3.3	3.8	4.3	4.7	5.2	5.7	6.1	6.6	7.1	7.4	7.8	8.2	8.5	8.9	9.2	9.6	9.9	10.3	10.6	11.3	12.1	13.5	15.1	16.8
53	0.5	1.0	1.5	2.0	2.4	2.9	3.4	3.9	4.4	4.9	5.4	5.9	6.4	6.8	7.3	7.7	8.1	8.4	8.8	9.2	9.5	9.9	10.3	10.6	11.0	11.7	12.5	13.2	14.8	16.4
54	0.5	1.0	1.5	2.0	2.5	3.0	3.5	4.1	4.6	5.1	5.6	6.1	6.6	7.1	7.6	8.0	8.4	8.7	9.1	9.5	9.9	10.3	10.6	11.0	11.4	12.2	12.9	13.7	14.4	16.1
55	0.5	1.0	1.6	2.1	2.6	3.1	3.7	4.2	4.7	5.2	5.8	6.3	6.8	7.3	7.9	8.3	8.6	9.0	9.4	9.8	10.2	10.6	11.0	11.4	11.8	12.6	13.4	14.1	14.9	15.7

Para obtener el monto del bono, se multiplica el salario básico de cotización mensual por 12 (meses del año) y después por el factor de la tabla correspondiente a la edad y tiempo de servicios de cada caso

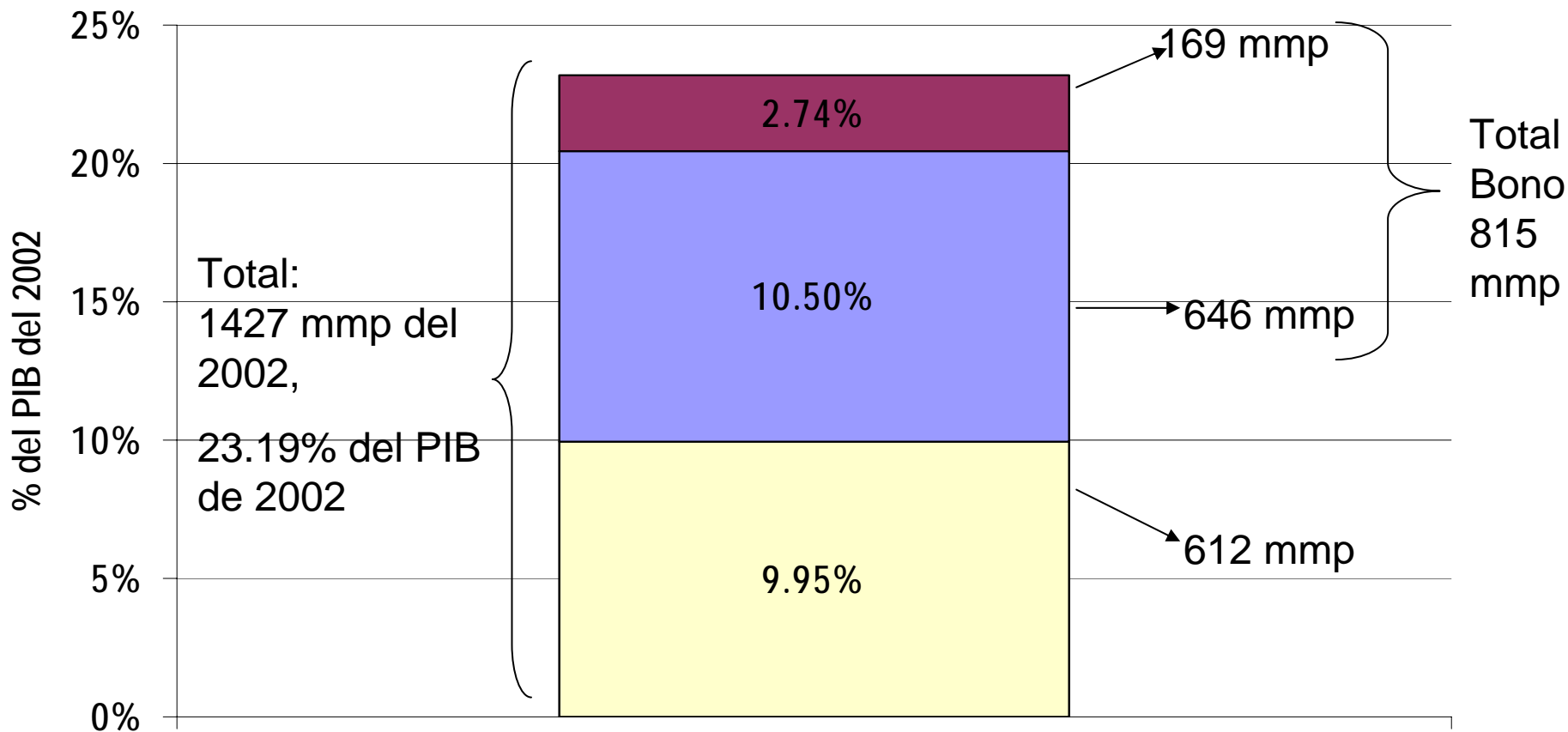
Saldo de la cuenta, trabajador de 55 años y 30 años de servicio, retiro a los 65 años de edad. Salario actual de 5,000 pesos, pensión de 10,166 pesos.



Bono depositado
 Interés acumulado
 Aportaciones
 Saldo en la Cuenta
 Pensión

Supuestos: Sueldo del trabajador 5,000 pesos, Monto del bono: 1,060,000, saldo de la cuenta al retiro: 1,571,000, valor de la anualidad para el calculo de pensión 13.84, valor de la pensión 10,166 pesos TIR de cuenta personal 4% real, crecimiento salario real 1%, tasa de cotización 9%. El trabajador recibe un bono dado sus 55 años y 30 años de servicios y se retira a los 65 años.

Deuda reconocida derivada de la reforma como % del PIB del 2002

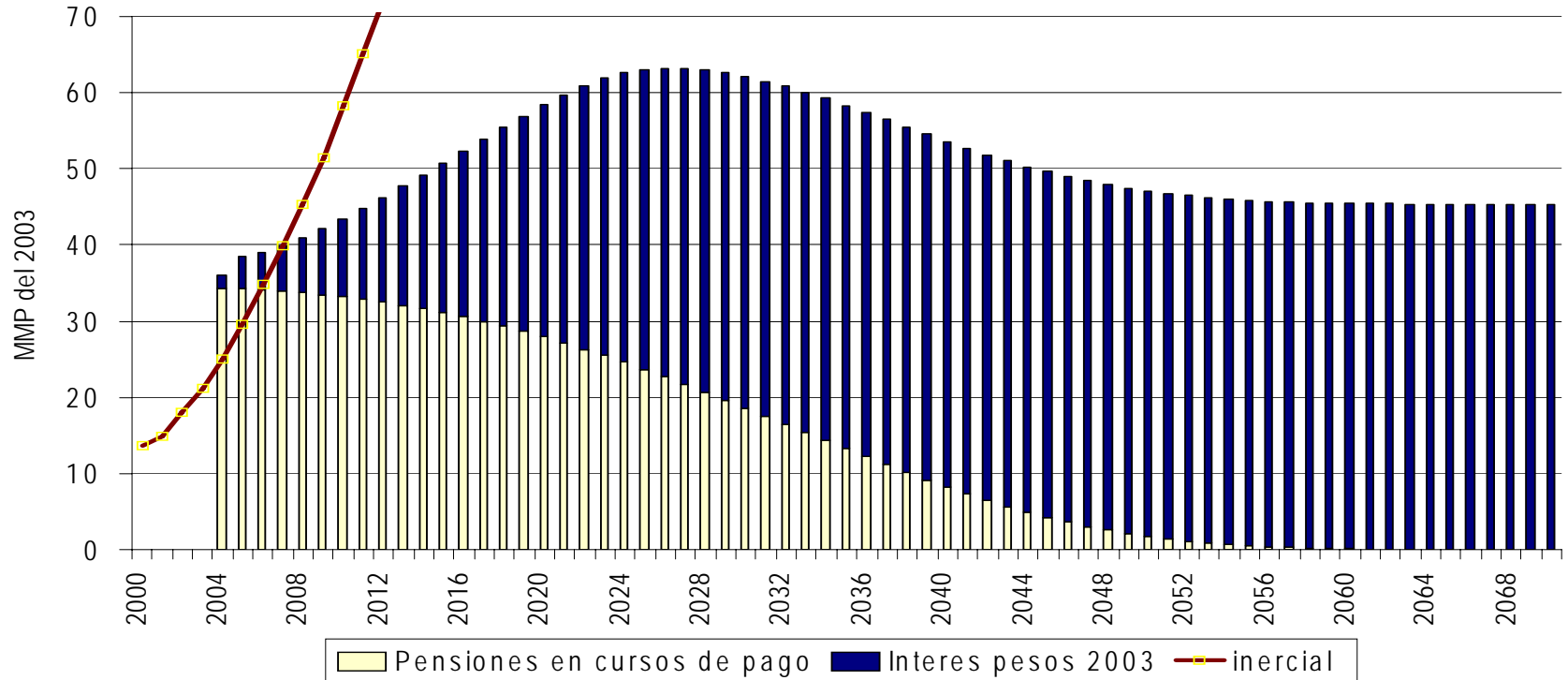


Legend: Pensiones en curso de pago Bono > 15 años Bono < 15 años

Nota: El costo de la pensión mínima garantizada con base en cálculos del ISSSTE es de 0.2% del PIB. Este dato está en proceso de revisión.

Se corta la trayectoria explosiva del déficit

Costo fiscal del escenario inercial y del escenario con el bono de reconocimiento con cupon cero



Pensiones en cursos de pago
 Intereses pesos 2003
 inercial

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

Opción 2 para los Trabajadores Activos:

Mantenerse en el régimen solidario actual con ciertas modificaciones

graduales

Mantenerse en el régimen actual con las siguientes modificaciones:

- Fijar una edad de retiro y elevarla gradualmente (un año cada dos) hasta llegar a 65.
 - Al fijar la edad mínima de retiro en 50/48 no se afecta a ningún trabajador ya que un porcentaje elevadísimo de los trabajadores ingresan al ISSSTE con una edad mayor a los 20 años.

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

Objetivos de las reformas a los otros seguros

- Reformar corporativamente al ISSSTE para hacerlo más similar al IMSS.
- Asegurar el buen funcionamiento de los seguros:
 - Alcanzar la viabilidad financiera: las cuotas del IMSS como referencia.
 - Mejorar la operación de los seguros de riesgos de trabajo y el de invalidez y vida.
 - Sentar las bases en el área médica para mejorar la atención.
- Buscar la portabilidad en todos los seguros del ISSSTE para poder converger a un sistema nacional de seguridad social.



Creación un órgano desconcentrado para atender las pensiones de los trabajadores al servicio del estado con las siguientes características

- Contará con una Junta de Gobierno con representación Sindical (6 representantes), y del Estado (6 representantes+ voto de calidad).
- El régimen de inversión orientará sus inversiones a las siguientes áreas prioritarias: vivienda, energía, carreteras de cuotas, gas, petroquímica. Sin menoscabo de lo anterior, se sujetará al más alto estándar de seguridad y certidumbre para los trabajadores y siempre a través del mercado de valores (el régimen del SAR).
- Los trabajadores al servicio del estado se afiliarían por 1.5 años a este organismo y posteriormente podrán optar voluntariamente por ofertas de otras administradoras.

Ya nos alcanzó el futuro: La reforma del ISSSTE es una responsabilidad histórica impostergerable

- El camino que se busca es encaminar los cambios en los sistemas de públicos de pensiones hacia la creación de un Sistema Nacional de Seguridad Social con los principios de la CNH.
- La reforma del ISSSTE puede servir como catalizador para los demás sistemas públicos de pensiones:
 - Moderniza del régimen laboral (portabilidad).
 - Resuelve el problema financiero del ISSSTE (certidumbre a los trabajadores).
 - Transparenta los pasivos del ISSSTE con los derechohabientes.

Panorama general de los sistemas de pensiones en México



**Secretaría de
Hacienda y
Crédito Público**

Abril 5, 2006