

INSTITUTO TECNOLÓGICO Y DE ESTUDIOS SUPERIORES DE OCCIDENTE

**Reconocimiento de Validez Oficial de Estudios de nivel superior según
Acuerdo Secretarial 15018, publicado en el DIARIO OFICIAL DE LA
FEDERACIÓN EL 29 DE NOVIEMBRE DE 1976**



Proyecto de Intervención

Pro-grado

Que para obtener el grado de maestro en:

Política y Gestión Pública

PRESENTA

ARACELY AVALOS LEMUS

ASESORÓ

JORGE ROCHA QUINTERO

Tlaquepaque, Jalisco a 16 de junio de 2018

RESUMEN

La presente investigación surge tras la necesidad de buscar un recurso adicional por medio de la función que desempeña el autor, ya que después de hacer un análisis comparativo de los actuales sistemas pensionarios de los trabajadores de la educación pertenecientes al sistema federal, se encuentran dos opciones, por un lado el denominado decimo transitorio, y por otro, cuentas individuales.

Ambos, al realizar entrevistas semiestructuradas a maestros jubilados, se descubre que tanto a hombres como a mujeres, por edad, inmediatos y recientes a la reforma de la ley del ISSTE; fuera de generar un beneficio después de brindar un servicio, genera un problema para el jubilado, ya que, el décimo transitorio tiene un tope de 10 salarios, independiente al salario de activo, una especie de renta vitalicia. Por el contrario, quienes eligen cuentas individuales, su jubilación afecta en función del salario, ya que es este el que permite capitalizar, aparte que extiende la vida laboral. Lo anterior también es con carácter de obligatorio para los que ingresan al servicio después de la reforma al ISSSTE, ya que no hay elección, y entre más se tarden por solicitar el servicio, menos ahorro tendrán.

Con lo anterior, se busca, mediante el seguimiento de la presente, acciones para anticipar los efectos que a partir de 2028 se darán, ya que sus cuentas no serán capitalizadas lo suficiente para retirarse.

Palabras Clave: Análisis comparativo, Sistema pensionario, Problema / repercusiones, Jubilación, Salario, Ahorro.

Contenido

INTRODUCCIÒN.....	5
CAPITULO I.....	8
MARCO TEÓRICO	8
1.1 La Seguridad Social en el devenir histórico	8
1.2 La Seguridad Social como Derecho Humano.....	10
1.3 Salario Mínimo Constitucional.....	13
1.4 Fundamento de los Sistemas de Pensiones.....	14
1.5 Características de los Sistemas de Pensiones	15
1.5.1 Esquema de beneficio definido.....	15
1.5.2 Esquema de contribución definida.	16
1.6 Los Sistemas de Pensiones en México y sus principales reformas.....	16
1.6.1 Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social.....	17
1.6.2 Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE).	19
1.6.3 Instituto de Seguridad para las Fuerzas Armadas Mexicanas (ISSFAM)	29
1.6.4 Otros Sistemas Pensionarios en México.....	30
CAPITULO II.....	37
CONTEXTO DEL PROBLEMA	37
2.1 Los Trabajadores de la Educación Federalizados del Estado de Nayarit	37
2.1.1 Análisis del sistema de reparto (Décimo transitorio).	40
2.1.2 Análisis del régimen de cuentas individuales.....	41
CAPITULO III	43
APARTADO METODOLÓGICO	43
PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN	43
HIPÒTESIS	43
CAPITULO IV	44

ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	44
4.1 Análisis concretos de casos de jubilación de los Trabajadores de la Educación Federales en Nayarit.....	44
4.2 Análisis comparativo de los sistemas pensionarios federales.....	48
4.3 Comparación entre los sistemas pensionarios que eligieron hombres y mujeres con referente de edad.....	49
4.4 Comparativo entre jóvenes del sistema décimo transitorio y régimen de cuentas individuales	51
4.5 Hallazgos generales	56
CAPITULO V	59
CONCLUSIONES.....	59
RECOMENDACIONES	63
BIBLIOGRAFÍA	66
REFERENCIAS DE INTERNET	67
ANEXOS.....	69
ANEXO 1	69
ANEXO 2	70
ANEXO 3	71
INSTRUMENTO PARA LA RECOGIDA DE INFORMACIÓN	72

“LOS SISTEMAS DE PENSIONES FEDERALES Y SU IMPACTO EN LA JUBILACIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LA EDUCACIÓN EN NAYARIT.”

INTRODUCCIÓN

El trabajo constituye la más noble actividad del ser humano, siendo su principal patrimonio natural y desde la óptica de la seguridad social, si el hombre entrega su trabajo a la sociedad, a cambio ésta debe entregarle dignidad para que viva y se desarrolle plenamente.

Una de las premisas de la seguridad social es garantizar una vida justa, plena y feliz a los seres humanos y con ello la protección de la clase trabajadora; en México se vincula la protección social a la relación formal del trabajo dentro del contenido sustancial del artículo 123 de nuestra Carta Magna que establece las bases mínimas de derechos laborales de los trabajadores y lo relativo a la materia pensionaria.

La seguridad social se concibe como un derecho humano que surgió con la intervención pública a efecto de que como Estado se garantizara una pensión a los trabajadores, a la que se hacen acreedores luego de hacer un determinado número de aportaciones y cumplir un periodo laboral definido por la ley; es decir, es un esfuerzo del trabajador, del patrón y del Estado, encaminado a que, una vez concluida la vida laboral del trabajador, reciba una renta que asegure su retiro.

Los sistemas públicos de pensiones llamados de reparto o beneficios definidos se construyeron con base en el principio de solidaridad intergeneracional, en el cual los jóvenes trabajadores aportan junto con sus patrones para financiar las pensiones de los más viejos, esperando que otros y trabajadores del futuro aporten de igual manera para solventar las pensiones que entonces les correspondan.

Sin embargo en nuestro país se fueron gestando una serie de factores que afectaron el financiamiento de las pensiones, no se anticipó a los cambios demográficos que vivimos en las últimas tres décadas del siglo XX, al vivir más las personas disfrutaban más años de las pensiones ya otorgadas, el perfil demográfico del país cambió sustancialmente con la misma tendencia: menos jóvenes que aportaran para las pensiones de la creciente población en envejecimiento, generando una crisis financiera que pone en riesgo el pago de las pensiones de miles de trabajadores y con ello el desequilibrio de las finanzas públicas.

Lo anterior, generó en México una serie de reformas a los regímenes pensionarios en 1995 con la Ley del IMSS que entra en vigor el 1 de julio de 1997 y posteriormente en el año 2007 a la Ley del

ISSSTE, ambos sistemas cambiaron de un sistema de beneficios definidos a uno de contribuciones definidas en su modalidad de cuentas individuales, y con ello han propiciado una serie de retos y desafíos que requieren ser atendidos.

Particularmente el sistema de pensiones basado en un modelo de capitalización individual articula la protección en función del ahorro generado a lo largo del tiempo por las propias personas protegidas, más los rendimientos de cualquier índole que se haya producido.

La adopción de este sistema se concibe como un mecanismo de descarga del erario público, incentivo del ahorro productivo con la consecuente dinamización económica y garantía de viabilidad de los sistemas de protección; donde su principal desventaja es la depreciación del capital a lo largo del tiempo, la imposibilidad de garantizar la suficiencia de las pensiones que se generen y la ruptura del principio de solidaridad.

Para los trabajadores de la Educación de Nayarit del sistema federalizado, los efectos y alcances de la reforma a la ley del ISSSTE están a la vista, han generado incertidumbre, ante los riesgos latentes de no garantizar una pensión digna a quienes tienen la expectativa de jubilación ya sea por el sistema de reparto o por cuentas individuales, aunado a la falta de fondos en las cuentas individuales de los trabajadores que les permitan capitalizarlos, bajos ingresos que no impactan para aspirar a mejores montos de jubilación, se carece de un sentido social por parte de las instancias gubernamentales, pues no consideran que el sistema actual generará un alto porcentaje de trabajadores que no serán capaces de solventar sus necesidades mínimas en la vejez.

Hay testimonios claros de trabajadores jubilados tanto por un esquema como por el más reciente que permiten visualizar lo complejo de este tema y lo relevante que requiere ser atendido para determinar cuál es la expectativa real de jubilación con base en la viabilidad financiera de los dos regímenes vigentes para los trabajadores de la educación que nos lleve a proponer mecanismos de intervención estatal o incluso de entidades privadas a efecto de garantizar pensiones suficientes para los trabajadores de la educación federalizados.

Atender este tema es impostergable, es preocupante por una parte lo complejo que es en lo financiero y por otra que puede desencadenar una crisis social y política. Es indispensable posicionar el tema de las pensiones en la agenda nacional para comprometer una visión y decisión política sobre su viabilidad futura.

Desde el espacio laboral que desempeñamos, se puede palpar la gran preocupación que existe en los trabajadores de la educación federalizados de Nayarit, para quienes su expectativa de jubilación es incierta, convencernos de que las pensiones enfrentan una grave crisis nos ha impulsado a investigar sobre el mismo, convencernos de su magnitud y trayectoria para no magnificar más el costo de las soluciones.

Por ello este esfuerzo para abordar este tema en aras que pronto el Estado Mexicano, los actores políticos y las organizaciones de trabajadores se ocupen de manera decidida y definitiva a desactivar este enorme desequilibrio.

CAPITULO I

MARCO TEÓRICO

1.1 La Seguridad Social en el devenir histórico

La seguridad social se concibió inicialmente como un instrumento de protección de la nueva clase trabajadora industrial. Su razón de ser fue proteger a las nuevas clases obreras que surgieron con motivo de la industrialización de los países europeos. Con la creación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), a principios del siglo XX, surgió el concepto de seguridad social como se conoce en México, mismo que vincula la protección social a la relación formal del trabajo.

Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT), 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, incluyendo la asistencia médica.

La seguridad social como derecho humano en la Declaración Universal de los Derechos Humanos en su Art. 22 reconoce a toda persona, como miembro de la sociedad, con derecho a la seguridad social y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad.¹

Se concibe también la seguridad social como:

Derecho público de observancia obligatoria y de aplicación universal, para el logro solidario de una economía auténtica y racional de los recursos y valores humanos, que aseguran a toda la población una vida mejor, con ingresos o medios económicos suficientes para una subsistencia decorosa, libre de la miseria, temor, enfermedad, ignorancia, desocupación, con el fin que en todos los países se establezca, mantenga y acreciente el valor moral, intelectual y filosófico, de su población activa, se prepare el

¹Declaración Universal de los Derechos Humanos. Proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948.

camino para las generaciones venideras y se sostenga a los incapacitados que han sido eliminados de la vida productiva”.²

El derecho a la seguridad social se encuentra en la rama de los derechos sociales el cual regula la protección de la economía y aseguramiento de una vida decorosa para el hombre que entrega su energía al trabajo. Para el derecho, la igualdad es su punto de partida, que al final se convierte en su fin.

En opinión de la Cámara de Diputados:

La Seguridad Social, por su propia naturaleza, se erige en un pilar de crecimiento y desarrollo general de cualquier país; su oportuna y adecuada provisión es pacto fundamental de cohesión política y social, asegurando una mejor calidad de vida para los trabajadores y sus familias a través del acceso a la asistencia médica y el aseguramiento del ingreso en caso de enfermedad, maternidad, accidente de trabajo o enfermedad laboral, desempleo, invalidez, vejez y muerte.³

El derecho a la seguridad social, ha sido y sigue siendo un pilar de estabilidad política y es ante todo expresión de solidaridad y mecanismo redistribuidor del ingreso nacional. Durante varias décadas, la seguridad social acompañó al crecimiento económico y éste a su vez propició su expansión gracias al incremento del empleo y el aumento de los salarios reales.

Desde el punto de vista filosófico la Seguridad social se define como aquella que estructura las medidas de protección y las normas por las que unos seres humanos asumen el compromiso de determinada conducta en aras de garantizar a otros su seguridad futura. En cuanto a su fin, Radbruch señala: “No es la idea de igualdad de las personas, sino la nivelación de las desigualdades existentes entre ellas”.⁴ De esta manera es el crear, mantener y acrecentar el valor intelectual, moral y físico de las generaciones activas, preparando el camino de las venideras y coadyuvando el sostén de las generaciones eliminadas de la vida productiva. Este es el sentido teleológico de la seguridad social.

²García Maldonado, Octavio, Teoría y práctica de la Seguridad Social, Universidad de Guadalajara, Ediciones de la Noche, Guadalajara, Jalisco, 2005, p. 25.

³Cámara de diputados, en línea, http://www3diputados.gob.mx/camara/001_diputados/008comisionesIx/001

⁴Radbruch, Gustavo, Introducción a la Filosofía del Derecho, Fondo de Cultura Económica, México, 1965, pág. 52.

El derecho a la seguridad social constituye un pilar fundamental del Estado Social de Derecho plasmado en nuestra Carta Magna, específicamente en el artículo 123, del título sexto “Del Trabajador y de la Previsión Social” en la cual se conforman un conjunto de garantías de trabajo sociales que benefician principalmente a las personas inmersas en una relación de índole económico, así como los servidores públicos federales y burócratas, constituyéndose así el marco jurídico tanto del Derecho del Trabajo, como la Seguridad social.

Y es precisamente la seguridad social lo que da origen a los sistemas de pensiones que a decir de Solís Soberón: “[...] tienen como propósito que los trabajadores tengan, al momento del retiro, recursos que les permitan alcanzar cierto nivel de consumo. El retiro puede darse por invalidez, vejez o cesantía en edad avanzada”.⁵

1.2 La Seguridad Social como Derecho Humano

Nuestro país dio un gran paso en la protección de los derechos humanos con la reforma constitucional promulgada el 10 de junio de 2011. En el artículo 1 de la Carta Magna queda consignada la protección de los derechos humanos, y estos son, los que prescribe directamente la misma Constitución, así como aquellos vigentes en los Tratados Internacionales de los que México sea parte.

Este mismo artículo configura el principio pro persona, en su párrafo segundo, “Las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con esta Constitución y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia”.

Los derechos fundamentales son considerados como tales en la medida en que constituyen instrumentos de protección de los intereses más importantes de las personas, puesto que preservan los bienes básicos necesarios para poder desarrollar cualquier plan de vida de manera digna⁶

Los derechos tradicionalmente han surgido de luchas para tutelar a los sujetos más débiles de la sociedad. Como lo señala Luigi Ferrajoli:

Históricamente, todos los derechos fundamentales han sido sancionados, en las diversas cartas constitucionales, como resultado de luchas o revoluciones que, en diferentes momentos, han rasgado el velo de normalidad y naturalidad que ocultaba una opresión o

⁵Fernando Solís Soberón, los sistemas de pensiones en México. La agenda pendiente. <http://ftp.itam.mx/pub/academico/inves/CEA/Capitulo5.pdf>

⁶ Carbonell, M. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. México, 2013.

discriminación precedente: desde la libertad de conciencia a las otras libertades fundamentales, desde los derechos políticos a los derechos de los trabajadores, desde los derechos de las mujeres a los derechos sociales. Estos derechos han sido siempre conquistados como otras tantas formas de tutela en defensa de sujetos más débiles, contra la ley del más fuerte –iglesia, soberanos, mayorías, aparatos policiales o judiciales, empleadores, potestades paternas o maritales- que regía en su ausencia⁷

Lo anterior sirve para justificar la forma en la que los derechos se constituyen como “leyes del más débil” según el propio Ferrajoli, en este sentido los trabajadores después de haber cumplido con una trayectoria laboral y se retiran para acceder a una pensión o jubilación, se constituyen en un sector vulnerable y débil que deberán afrontar vicisitudes en la vejez como satisfacer sus necesidades mínimas de alimentación, salud, vivienda.

El alcance de los derechos humanos es entonces la protección de las condiciones de existencia mínimas que permitan que una persona lo sea, de ahí que el principio de “mínimo vital” es una condición imprescindible para la existencia de un Estado democrático y, más allá, de la existencia misma del Estado. Al respecto la Suprema Corte de Justicia de la Nación señala:

En el orden constitucional mexicano, el derecho al “mínimo vital” o “mínimo existencial”, el cual ha sido concebido como un derecho fundamental que se apoya en los principios del Estado social de derecho, dignidad humana, solidaridad y protección de ciertos bienes constitucionales, cobra vigencia a partir de la interpretación sistemática de los derechos fundamentales consagrados en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, particularmente en sus artículos 1, 3, 4, 13, 25, 27, 31 fracción IV, y 123; aunado al Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, y el Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales “Protocolo de San Salvador”.

Lo anterior, suscritos por México y constitutivos del bloque de constitucionalidad, y conformados por la satisfacción y protección de diversas prerrogativas que, en su conjunto o unidad, forman la base o punto de partida desde la cual el individuo cuenta con las condiciones mínimas para desarrollar un plan de

⁷ Ferrajoli, L. Los Fundamentos de los derechos fundamentales. Madrid, España. Pág. 363

vida autónomo y de participación activa en la vida democrática del Estado (vivienda, educación, salud, salario digno, seguridad social, medio ambiente, etc.)⁸

De esta manera el derecho a la pensión aparece como un derecho fundamental por conexidad. Son derechos fundamentales por conexidad, aquellos que, si bien no hacen parte del capítulo de los derechos fundamentales, adquieren esta condición, cuando su vulneración afecta la vida o la posibilidad de subsistencia, de igual manera, el derecho al reconocimiento de la pensión en conexidad con el mínimo vital, ya que este garantiza según la perspectiva de la Corte Constitucional los derechos a la vida, la salud, el trabajo y la asistencia o seguridad social. Esto implica una visión amplia de los derechos fundamentales en que se tiene en cuenta los derechos sociales, acorde con los valores, principios y normas constitucionales.

Las personas independientemente de su edad merecen ser tratados de forma que se reconozca su dignidad humana, base fundamental de los derechos humanos.

En especial en la tercera edad, las personas constituyen una población vulnerable por razones relacionadas con la salud y otros aspectos, que hacen que su pensión o la posibilidad de tenerla se convierte en la forma más eficaz garantizarles una vida digna, un mínimo vital que le permita obtener calidad de vida. “Los derechos humanos toman su carácter de fundamentales porque atienden al desarrollo y realización de la dignidad humana, de la igualdad o de la libertad, de tal manera que sea cual fuere el catálogo de derechos adoptado por un ordenamiento jurídico, en él se consideran inmersos los demás derechos y prerrogativas de los ciudadanos, siempre que sean indispensables para hacer realidad aquellos” muy difícil mantener estándares de vida digna sin un reconocimiento de la dignidad humana y este reconocimiento no se hace visible en medio de tanta pobreza y marginalidad que se observa en la sociedad.

El fundamento del derecho a la pensión tiene aspectos de carácter social, psicológico y económico y social, porque parte del grupo familiar depende en muchas ocasiones de la posibilidad de esa pensión para la satisfacción de sus necesidades básicas y para acceder a otros derechos como la educación, por ejemplo, psicológico, porque la tercera edad, periodo etario en el cual suele tener lugar la posibilidad de reclamar este derecho, conlleva una serie de particularidades, que hacen merecedora a esta población de derechos específicos consagrados en la Constitución Política.

⁸ Jurisprudencia. Derecho al mínimo vital en el orden constitucional. Suprema Corte de Justicia de la Nación. Mayo 2007.

Y económicos, teniendo en cuenta que el equilibrio de la economía requiere de individuos con capacidad de endeudamiento y consumo. Por lo cual no puede dejarse a una gran parte de la población, sin la posibilidad de participar activamente en el mercado, por el hecho de no encontrarse en condiciones de seguir trabajando, bien por tiempo de servicio o por haber alcanzado la edad correspondiente. Sobre todo, considerando que la cultura occidental, valora poco a las personas de la tercera edad y que se consideran en el medio improductivas a diferencia de otras culturas, donde hay mayores posibilidades de seguir trabajando en una empresa independientemente de la edad que se tenga.

Entonces puede decirse que los aspectos psicosociales y económicos son sumamente importantes en la concepción de la pensión como derecho fundamental. Al respecto la Revista Pensamiento Americano señala: (...) es importante, por lo menos, mencionar que desde la sociología, la economía y la política se han planteado construcciones teóricas que tratan de “fundamentalizar” los derechos sociales a través de la utilización de conceptos como el de “las necesidades” que tienen los individuos y que deben ser satisfechas por el estado, o el de la “igualdad y justicia social” para todos los ciudadanos”.

El concepto de igualdad material tiene gran importancia a partir del concepto de justicia material, que reformula la consideración de la justicia como fin del derecho y que reivindica la necesaria efectividad de la norma y las actuaciones judiciales para el logro de esa justicia material y consecuentemente de una igualdad material, traducida en oportunidades de la misma naturaleza para todos y todas que les permita alcanzar condiciones de vida digna, al respecto puede verse que en el estado social de Derecho la igualdad material es determinante como principio fundamental que guía las tareas del estado con el fin de corregir las desigualdades existentes, promover la inclusión y la participación y garantizar a las personas o grupos en situación de desventaja el goce efectivo de sus derechos fundamentales.

1.3 Salario Mínimo Constitucional

El derecho a un salario mínimo remunerador es parte esencial del derecho al mínimo vital, el cual no es satisfecho si adolece del ejercicio de cualquiera de las prerrogativas que lo componen. Que una persona no pueda ejercer su derecho al salario mínimo es atentar contra su integridad personal y a su mínimo vital.

En México, el salario mínimo está garantizado en el artículo 123 Constitucional, en el segundo párrafo de la fracción IV del apartado A:

Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos.

El organismo encargado de fijar los montos de los salarios mínimos generales es la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, sin embargo este órgano público establece desde hace más de 20 años, los aumentos salariales con base sólo a la inflación esperada, considerando para ello, no el valor de una canasta alimentaria y no alimentaria que cubra los mínimos indispensables que establece la Constitución, sino el valor de un índice de precios al consumidor estableciendo por ejemplo para el año 2014 \$64.76, cantidad que resulta desproporcionada e insuficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia.

En contraste, el Departamento de Ciencias Sociales y el Observatorio de Salarios de la Universidad Iberoamericana Puebla, al presentar el Informe 2014 del Salario Mínimo ideal Constitucional, advierten la disminución progresiva que ha sufrido el pago a los mexicanos, el cual se encuentra incluso muy por debajo de lo que señala el art. 123 de la Constitución Mexicana.

La investigación del Observatorio de Salarios considera que el valor del salario mínimo Constitucional se conforma de la Canasta Básica Alimentaria y la Canasta Básica no Alimentaria, la primera alcanza un valor de \$6,563.14 derivado de la suma de los insumos más el costo de preparación, consumo y conserva de alimentos.

A esta cifra se debe sumar \$9,881.62 por la canasta básica no alimentaria (ropa, vivienda, etc.) por lo que el salario mensual constitucional debe ser de \$16,444.76, lo que significa que el salario Constitucional diario debiera ascender a \$548.16 pesos, es muy grande la brecha entre lo que se establece constitucionalmente y la realidad que nos ocupa.

Y a efecto de que los montos de las pensiones fueran acordes a lo que requiere una persona para satisfacer sus necesidades mínimas estarían sustentadas en el salario mínimo constitucional.

Para los trabajadores de la educación que tienen el anterior régimen pensionario de reparto (décimo transitorio) el tope máximo que pueden percibir como pensión son 10 salarios mínimos.

1.4 Fundamento de los Sistemas de Pensiones

Los sistemas de pensiones en el mundo están diseñados como mecanismos para proveer ingresos en aquellas circunstancias en que las personas pierden su capacidad de autogeneración debido a la edad

avanzada (beneficios de vejez) discapacidad permanente (beneficios de invalidez) o fallecimiento de una de las fuentes de ingresos de una familia (beneficios de sobrevivencia).

Los sistemas de pensiones tienen como objetivo proteger el flujo de ingresos de un trabajador y su familia. El flujo de ingresos presente y futuro de una familia puede verse interrumpido por la materialización de los siguientes supuestos: la edad avanzada, la cesantía en edad avanzada, la muerte prematura y los accidentes y enfermedades que causan la invalidez o incapacidad de seguir trabajando.

En el diseño de cualquier sistema de pensiones se consideran, desde la perspectiva de un trabajador, dos etapas: una de acumulación y otra de des acumulación. Durante la etapa de acumulación, el trabajador y/o patrón y/o el gobierno (en caso de planes públicos) realizan contribuciones al sistema generalmente, de acuerdo a un porcentaje del salario. Durante la etapa de des acumulación, el trabajador o sus beneficiarios reciben una pensión.

1.5 Características de los Sistemas de Pensiones

Las pensiones están estructuradas en tres pilares: regímenes públicos vinculados a los ingresos, regímenes profesionales privados y fondos de pensiones de jubilación individuales.

Los planes de pensiones pueden clasificarse según el proveedor del servicio o bien según los beneficios. En el primer caso, los planes se dividen en públicos o privados (por medio de la empresa o bien a título personal). En cuanto al tipo de beneficio los planes se dividen en dos grandes tipos: los de beneficio definido y los de contribución definida; ambos pueden combinarse para obtener esquemas mixtos.

1.5.1 Esquema de beneficio definido. En el esquema de beneficio definido se tiene el derecho a una pensión al momento de retiro con un monto que es definido al inicio del plan y se determina en base a ciertos criterios como puede ser el promedio del salario del trabajador durante un cierto número de años. Estos planes pueden estar fondeados, subfondeados o sobrefondeados dependiendo de la razón el valor presente de los pasivos y activos. En cada caso, el administrador deberá tomar las medidas necesarias para cumplir con las obligaciones a las que se comprometió.

Dentro de los sistemas de beneficio definido se considera frecuentemente el sistema de reparto, en el cual las contribuciones de los activos se utilizan para financiar el pago presente de pensiones.

Los esquemas de beneficio definido son altamente sensibles a la dinámica poblacional. Por ejemplo, la disminución de la relación de trabajadores activos jubilados, el envejecimiento de la población, entre otros, pone en riesgo la viabilidad del sistema.

1.5.2 Esquema de contribución definida. Los esquemas de contribución definida establecen las contribuciones que deberán hacer los agentes involucrados (trabajador y/o patrón y/o gobierno, según el tipo de pensión). Los beneficios dependen de los recursos acumulados en forma individual, por lo que estos esquemas deben estar siempre fondeados. Los esquemas mixtos son una combinación de ambos esquemas, por ejemplo, al establecer un nivel mínimo de pensión, que equivale a un beneficio definido mínimo, independientemente del nivel de ahorro acumulado por el trabajador.

Por su parte, los esquemas de contribución definida son sensibles a la estabilidad macroeconómica y a la diversificación de riesgos, de forma que períodos de problemas en la economía reducen el rendimiento de las cuentas y pueden ocasionar menores pensiones a una determinada generación.

En el caso del esquema de beneficio definido, estas diferencias, en teoría, serían compensadas por el Estado. Por otro lado, los esquemas de contribución definida se asocian con altos costos de administración por la posibilidad de cambios de una administradora a otra y la regulación asociada tanto a las administradoras de los fondos, como a los mercados de rentas vitalicias.

Como puede verse, cada uno de estos esquemas presenta características propias acorde a su diseño. El plan de pensiones utilizado varía en cada país y se puede encontrar todo tipo de combinaciones. Según Solís Soberón, en 11 países latinoamericanos en las últimas décadas se ha reformado los sistemas de pensiones, se ha pasado de esquemas de beneficio definido a esquemas mixtos en los que el mayor peso recae en el pilar de contribuciones definidas.

1.6 Los Sistemas de Pensiones en México y sus principales reformas

En nuestro país, el artículo 123 de nuestra Carta Magna establece las bases mínimas de derechos laborales del trabajador, por estar sujeto a una relación subordinada.

Dentro de estos derechos está la protección a la seguridad social y en esta lo relativo en materia pensionaria estableciendo las bases para la creación del Instituto Mexicano del Seguro (IMSS), el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE) y el Instituto de Seguridad para las Fuerzas Armadas Mexicanas (ISSFAM), principales sistemas pensionarios públicos en nuestro país.

En las últimas décadas, varios fenómenos han impactado el financiamiento de la seguridad social: los cambios demográficos y epidemiológicos, la pérdida del poder adquisitivo de los salarios y el estancamiento de los años ochenta, y el lento e inestable crecimiento económico de los años noventa y la primera década del presente milenio.

En este marco económico, se ha reducido el monto de recursos disponibles para el financiamiento de la seguridad social y la calidad de las prestaciones a las que tienen derecho los trabajadores y trabajadoras del país.

Ante este panorama varios países han realizado reformas profundas a sus sistemas de seguridad social, particularmente, a los regímenes de pensiones, tal es el caso de nuestro país que en el año 1997 reforma de manera sustancial la Ley del IMSS y en el 2007 la Ley del ISSSTE que fueron el parteaguas para reformar otros sistemas pensionarios de México que se refieren a continuación.

1.6.1 Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social. La ley del IMSS constituye el ordenamiento más importante en esta materia, no solo por el número de asegurados y de derechohabientes a quienes se aplica en la actualidad en el país, sino también porque su contenido es el que refleja las políticas fundamentales del Estado Mexicano en seguridad social. Desde su aprobación esta Ley tuvo la reforma más significativa en el año 1995, determinándose la entrada en vigor el 1º de julio de 1997.

De esta manera son dos los sistemas pensionarios del IMSS:

1.6.1.1 Régimen de 1973. En este sistema se encuentran los trabajadores que cotizaron al IMSS hasta antes del 1 de julio de 1997, los requisitos para pensionarse con este sistema son: tener por lo menos 500 semanas cotizadas que en promedio son 10 años y 60 años de edad.

El Gobierno federal a través del IMSS calcula el monto de la pensión según el salario promedio de los últimos cinco años y la edad al momento del retiro. Bajo esta ley el Seguro Social paga al trabajador una pensión de por vida conforme al porcentaje de su sueldo que establece dicha ley.

El monto a recibir aumenta de manera gradual según la edad del trabajador: Con 60 años recibe el 75 por ciento del salario base de cotización (SBC), para un 80 por ciento, se requiere llegar a los 61 años; 85 por ciento, 62 años; 90 por ciento, 63 años, 95 por ciento, 64 años; y 100 por ciento con 65 años se otorga la pensión por Vejez.

1.6.1.2 Régimen de 1997. En este régimen se encuentran los trabajadores que ingresaron al Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR) a partir del 1 de julio de 1997. Para poder acceder a una pensión

bajo este sistema se requiere haber cotizado un mínimo de 1250 semanas que equivalen a 25 años, tener de 60 a 64 años en pensión por Cesantía, y 65 años para pensión por Vejez. El cálculo de la pensión se realiza a través de una aseguradora o Afore de acuerdo al monto ahorrado en la cuenta individual más los rendimientos obtenidos, si estos recursos no alcanzan para cubrir la pensión, el Gobierno Federal entregará una pensión mínima garantizada equivalente a un salario mínimo general vigente en el Distrito Federal actualizado anualmente conforme al Índice Nacional de Precios al Consumidor; la duración de la pensión no será vitalicia sino dependerá del cálculo inicial de esperanza de vida del asegurado.

Con el cambio del esquema pensionario instaurado con la Ley del Seguro Social de 1997, el gobierno federal se hizo cargo de las pensiones en curso de pago otorgadas bajo la Ley de 1973 y asumió un costo de transición correspondiente a los trabajadores afiliados al IMSS antes del 1 de julio de 1997, denominada generación en transición el cual ha tenido un impacto en las finanzas públicas del país.

Los trabajadores de la generación en transición y en su caso, sus beneficiarios, tienen la opción de elegir entre los beneficios definidos por la Ley 73, cuyo costo es con cargo al gobierno federal y los establecidos en la Ley 97 con cargo a los seguros administrados por el IMSS.

Esta elección de régimen pensionario se realiza en el momento en que el trabajador o el beneficiario acceden a una pensión, lo cual dificulta anticipar el costo futuro tanto para el gobierno federal como para el Instituto.

En el caso de la pensión de Retiro, Cesantía en edad avanzada y Vejez, la generación en transición elige entre un esquema pensionario de contribución definida a través de cuentas individuales (Ley 97) y uno de beneficio definido (Ley 73). Sin embargo, debido a que los beneficios económicos provistos en este último son superiores a los alcanzados por el nuevo esquema de capitalización individual las pensiones otorgadas se han realizado por el esquema pensionario anterior a la reforma.

Con la Ley 97 se resolvieron en lo general los problemas financieros del IMSS como asegurador; sin embargo, esto fue porque el costo de las pensiones de la ley abrogada se transfirió al gobierno federal, que asumió las siguientes obligaciones:

- El costo de las pensiones que se otorgaron bajo el régimen de la Ley del Seguro Social de 1973.
- Afrontar como costo de transición las nuevas pensiones que se generen por el régimen anterior.

- Pagar las cuotas que financian los seguros de la Ley de 1997, en el caso de que los trabajadores de la generación en transición, optaran por los beneficios de la Ley 73.
- El costo de las pensiones garantizadas de la Ley 97.

Es importante señalar que para el gobierno federal las erogaciones asociadas a la seguridad social del IMSS representan una parte importante del gasto programable, que sin duda continuarán creciendo a tasas más elevadas que el crecimiento de la economía.

1.6.2 Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE). Diez años después de la reforma al IMSS, se decreta la nueva Ley del ISSSTE publicada inusualmente en el Diario Oficial de la Federación el sábado 31 de marzo del 2007, entrando en vigor en todo el país al siguiente día de su publicación salvo seis artículos que cobraron vigencia hasta el 1 de enero del 2008, mismos que aluden al nuevo régimen financiero.

El cambio fundamental en esta nueva Ley respecto de la anterior, referido precisamente al tema de las pensiones de retiro, consiste en la adopción del sistema de ahorro y capitalización individual a través del establecimiento de cuentas individuales, en vez del anterior sistema denominado de reparto, también considerado como de solidaridad o de capitalización colectiva. Disposiciones generales en materia de pensiones en la nueva Ley del ISSSTE:

Es derecho de los trabajadores el contar con una cuenta individual, la que se integra por las subcuentas de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, vivienda, ahorro solidario, aportaciones complementarias de retiro, aportaciones voluntarias y de ahorro a largo plazo. Las pensiones se pagarán con los recursos que se acumulen en las Cuentas Individuales de los trabajadores, producto de las aportaciones de la Dependencia, del Gobierno Federal y del propio trabajador. En este esquema se consideraron todos los trabajadores que ingresaron al servicio a partir del 1 de Abril del 2007.

En los casos en que los trabajadores coticen simultánea o sucesivamente en el ISSSTE y en el IMSS, deberán acumular los recursos de seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez de ambos regímenes, en una misma cuenta individual, aunque separadas mediante subcuentas.

Los trabajadores que dejen de ser sujetos de una relación laboral, podrán optar entre realizar depósitos a su cuenta individual, en lo que constituye una auténtica continuación voluntaria o bien podrán retirar la cantidad que resulte menor entre 75 días de su sueldo básico o el 10% del saldo de la subcuenta a partir del día 46 contada desde la fecha en que quedó desempleado, derecho este último que solo puede ejercerse de nuevo 5 años después. Algunos argumentan que esta medida se asemeja a un seguro de

desempleo, aunque sería en extremo precario y relativo, ya que se trata de un pago que se efectúa en una sola exhibición y no en pagos periódicos, además de que en realidad es un retiro que hace el asegurado de una parte de los recursos que están depositados en su cuenta individual.

1.6.2.1 La cuenta individual. Principios básicos que regulan la cuenta individual: derecho de cada trabajador asegurado a contar con una cuenta individual; individualización y administración de los recursos a cargo de las administradoras de fondos para el retiro (AFORES), que en esta legislación incorpora la figura del PENSIONISSSTE; libre elegibilidad de administradora por parte del trabajador asegurado; unicidad de la cuenta individual respecto de cada trabajador asegurado;

Derecho regulado a traspasar recursos de una administradora a otra; derecho del trabajador asegurado a recibir información relativa a su cuenta individual; derecho de los trabajadores asegurados a incrementar los recursos de sus cuentas individuales.

1.6.2.2 El ahorro solidario. El ahorro solidario es una subcuenta de la cuenta individual en la que los trabajadores pueden optar porque se les descuenta hasta el 2% de su sueldo base.

Las dependencias y entidades en las que laboren los trabajadores que eligieron este beneficio, aplicarán el descuento y estarán obligados a depositar a esta subcuenta, 3.25 pesos por cada peso que ahorren los trabajadores, con un tope máximo de 6.5% del sueldo base. De esta manera los trabajadores asegurados podrán obtener un depósito bipartito adicional a su cuenta individual equivalente al 8.5% del sueldo base, lo que en su momento incrementará el saldo correspondiente y con ello permitirá contratar una pensión más elevada.

1.6.2.3 El régimen financiero. Está previsto en la propia ley y determina un esquema tripartita en el que el trabajador asegurado cubre una cuota equivalente al 6.125%, las dependencias y entidades aportarán un 2% de retiro y un 3.175 de cesantía en edad avanzada y vejez, todas del sueldo base, en tanto que el Gobierno Federal cubrirá una cuota social equivalente al 5.5% del salario mínimo general del Distrito Federal vigente al 1 de julio de 1997 por cada trabajador, actualizable trimestralmente conforma al Índice de Precios al Consumidor, las que se depositan en las cuentas individuales de cada trabajador asegurado en las subcuentas de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.

1.6.2.4 El PENSIONISSSTE. Con la reforma a la Ley del ISSSTE se crea el Fondo Nacional de Pensiones de los trabajadores al Servicio del Estado, PENSIONISSSTE, como un órgano público desconcentrado del ISSSTE, dotado de facultades ejecutivas y con competencia funcional propia,

responsabilizado en tener a su cargo la administración de las cuentas individuales y la inversión de sus recursos; está sujeto a la regulación y supervisión de la CONSAR.

El PENSIONISSTE administró las cuentas individuales de los trabajadores al servicio del Estado por 36 meses posteriores a la entrada en vigor de la nueva ley del ISSSTE, transcurrido ese tiempo los trabajadores pudieron optar por alguna otra administradora de fondo de retiro (AFORE) en el contexto de un escenario de libre competencia en el que los trabajadores asegurados pueden ejercer su derecho a la libre elegibilidad.

No obstante de formar parte del ISSSTE, el PENSIONISSTE está dirigido por una Comisión Ejecutiva de integración bipartita, en la que concurren 18 miembros, la mitad del Estado incluyendo al Director General del ISSSTE, al Vocal Ejecutivo de PENSIONISSTE , 3 vocales designados por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, 2 designados por el Banco de México, uno por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y otro por la Secretaría de la Función Pública, además de 9 designados por las organizaciones de trabajadores.

Cabe señalar que esta figura se incorporó producto de acuerdos con algunas organizaciones sindicales que mostraron su inconformidad de que la administración de los recursos del sistema de pensiones se manejara exclusivamente por sociedades mercantiles como en la Ley del Seguro Social.

1.7.2.5 Tipos de pensión en el nuevo régimen.

1.6.2.5.1 Seguro de Retiro. Se establece la posibilidad de obtener el retiro antes de cumplir las edades requeridas por la Ley, siempre que la pensión que se calcule en el sistema de renta vitalicia sea superior en más del 30% a la pensión garantizada, para lo cual se requerirá que los recursos acumulados en la cuenta individual lo permitan, de acuerdo al valor del dinero en el momento del retiro. En este mismo supuesto, el asegurado podrá solicitar la entrega del excedente de los recursos acumulados en relación a los necesarios para generar una pensión superior en 30% a la garantizada, una vez cubierta la prima del seguro de sobrevivencia para los familiares derechohabientes.

Los pensionados en términos de este seguro tienen derecho a recibir los servicios del seguro de salud por parte del ISSSTE.

En todo caso, el trabajador asegurado deberá adquirir un seguro de sobrevivencia con cargo a los recursos de la cuenta individual.

Los recursos depositados en la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, así como en la de ahorro solidario son propiedad de cada trabajador.

1.6.2.5.2 Seguro de cesantía en edad avanzada y seguro de vejez. La Ley del ISSSTE anterior no regulaba la pensión por vejez sino únicamente la de cesantía en edad avanzada. Existe cesantía en edad avanzada cuando el trabajador quede privado de trabajo a partir de los 60 años de edad, en tanto para tener derecho a las prestaciones del seguro de vejez, se requiere que el trabajador asegurado, haya cumplido 65 años de edad. En ambos casos la Ley establece como requisito haber cotizado al ISSSTE durante un mínimo de 25 años.

Para las dos figuras se establece el derecho de los que reúnan los requisitos respectivos tanto a una pensión como al seguro de salud. Así mismo se determina que si el trabajador asegurado alcanza la edad requerida pero no el tiempo de cotización exigido, podrá seguir cotizando hasta alcanzar los años necesarios para que opere la pensión, o retirar el saldo de la cuenta individual en una sola exhibición en cuyo caso no tendrá derecho al seguro de salud.

1.6.2.6 Alternativas de pago de la pensión en el régimen de cuentas individuales.

a) Renta Vitalicia. Esta modalidad de pago funciona de la siguiente manera: Se contrata con una Aseguradora de su elección un seguro de pensión que le otorgue una renta mensual vitalicia y un seguro de sobrevivencia para sus familiares derechohabientes. La renta vitalicia se actualizará anualmente en el mes de febrero, conforme al incremento en el índice Nacional de Precios al Consumidor (INP). Es decir, se pretende con ello que se mantenga el poder de compra constante durante la vida del pensionado.

La Aseguradora elegida garantiza el pago mensual de esta renta durante toda la vida del pensionado, de tal forma que asume el riesgo de sobrevivencia del pensionado, ya que, a cambio de los recursos provenientes de la cuenta individual, le garantiza el pago de su pensión de forma vitalicia. Sin embargo, el trabajador pierde la propiedad de los recursos entregados a la aseguradora, y si llegara a vivir pocos años, la Aseguradora no devuelve cantidad alguna.

La Renta Vitalicia se calcula por una sola vez en la fecha de otorgamiento de la pensión, con base en los recursos de la cuenta individual, la edad del trabajador en la fecha de jubilación y las condiciones en los mercados financieros, y su costo puede variar dependiendo de la Aseguradora elegida.

Conforme a la propia Ley del ISSSTE en su artículo 81, el pensionado por cesantía en edad avanzada o por vejez deberá adquirir en favor de sus familiares derechohabientes, en el momento de otorgarse la pensión, un seguro de sobrevivencia, con cargo a los recursos acumulados de la cuenta individual, lo cual va en detrimento del monto total que pudiera recibir como pensión.

El costo de esta modalidad de pensión depende del monto mensual que desee recibir el pensionado, ya que será pagado con su cuenta individual, por ello la única posibilidad para el trabajador de recibir una pensión más alta es con la suma de los recursos que haya ahorrado en su cuenta individual.

b) Retiro programado. Esta modalidad de pago tiene las siguientes características:

Consiste en mantener la administración del saldo de la cuenta individual en el PENSIONISSSTE, conservando los derechos de propiedad de la cuenta y recibir una pensión fraccionando el monto total de los recursos de dicha cuenta individual, con base en la esperanza de vida del pensionado y el rendimiento de los recursos de dicha cuenta individual, una vez deducida la prima del seguro de sobrevivencia para sus familiares derechohabientes, en su caso, el cual tendrá que contratar con una aseguradora de su elección.

PENSIONISTE entrega al trabajador una pensión mensual, cuyo monto se actualiza cada año en la fecha de aniversario de la pensión, hasta que el pensionado fallezca, o bien, hasta que el saldo en la cuenta individual se agote, lo que ocurra primero. Bajo esta modalidad, el monto de la pensión tiende a disminuir en la medida en la que el saldo de la cuenta se va agotando.

Los retiros programados no se incrementan con el INPC como sucede con la renta vitalicia. El pensionado mantiene la propiedad de su cuenta individual y en el caso de muerte, si aún existe saldo en la cuenta, éste es heredable.

c) La pensión garantizada. La pensión garantizada es aquella que el Estado asegura a quienes reúnan los requisitos para obtener una pensión por cesantía en edad avanzada o vejez pero que el saldo de su cuenta individual resulta insuficiente para contratar una pensión que sea equivalente por lo menos a la garantizada, de modo que, en este supuesto, el Gobierno Federal con recursos propios complementarios a los de dicha cuenta individual, cubrirá una aportación suficiente para el pago de la pensión correspondiente. El monto mensual equivalía, a la entrada en vigor de la ley, a 3034.20 pesos. Este monto se ha actualizado anualmente en el mes de febrero conforme al índice nacional de precios al consumidor. En 2012 el monto mensual de la pensión garantizada equivalía a 3765.

Cabe señalar que esta pensión no será excepcional en el futuro si se considera que una proporción importante de trabajadores asegurados no alcanzarán a ahorrar la cantidad suficiente en su cuenta individual para poder contratar una pensión equivalente o superior a la garantizada.

1.6.2.7 El régimen de transición. El régimen de transición que regula el tránsito de la Ley del ISSSTE de 1984 a la de 2007 se puede señalar en los términos siguientes:

a) Se reconocen los periodos cotizados por los trabajadores bajo la vigencia de la ley anterior.

b) Los trabajadores tuvieron el derecho a optar por el régimen de pensión de retiro que se establece en el artículo Décimo Transitorio de la nueva ley, o por la acreditación de Bonos de Pensión del ISSSTE en sus cuentas individuales. Aquí es necesario advertir que a diferencia de la Ley del IMSS 1997 que estableció al momento de su retiro el derecho de los asegurados para optar por la aplicación de la Ley anterior o de la Ley nueva; La Ley del ISSSTE estableció un periodo de 6 meses a partir del 1º de enero de 2008, plazo que se prorrogó al 14 de noviembre del 2008 para que los trabajadores optaran por el régimen previsto en el artículo décimo transitorio o por la acreditación de Bonos de Pensión del ISSSTE. Quienes a esta fecha no eligieron su opción de sistema pensionario se les aplicó el régimen previsto en el artículo décimo transitorio.

Sin duda este momento de elección representó incertidumbre para los trabajadores, muchos de los cuales decidieron sin tener claro un cálculo real de sus derechos en cada una de las opciones, que les permitiera una decisión de manera informada.

c) Para quienes optaron por el sistema de cuentas individuales se calculó el importe que corresponde a su hipotético Bono de Pensión, para lo cual se toma en cuenta el sueldo básico al 31 de diciembre de 2006, así como la edad y el tiempo de cotización de cada trabajador asegurado al 31 de diciembre del 2007.

d) Quienes eligieron el esquema del décimo transitorio y se encontraban activos a la entrada en vigor de la Ley del ISSSTE 2007 existen tres modalidades por las que se pueden pensionar:

1. Pensión por Jubilación. Para acceder a esta modalidad de jubilación se tendrá que cumplir con los requisitos de edad que se incrementa de manera gradual y tiempo de servicios de acuerdo a la tabla prevista en dicho fundamento legal. Se establecen edades diferentes por razones de género, exigiéndose dos años menos a las mujeres que a los varones. El importe de la pensión será el 100% del sueldo básico del último año anterior a la fecha de tu baja. (Anexo 1)

2. Pensión por Edad y tiempo de servicio. Se toma en cuenta los años de servicio y la edad, la cual se incrementa para el año 2016 y 2017 como edad mínima 59 años y en el año 2018 en adelante 60 años; los años de servicio determinarán el monto de la pensión, la cual será equivalente a un porcentaje del sueldo básico del último año anterior a la fecha de baja, debiendo contar con un mínimo de 15 años de servicio. (Anexo 2)
3. Pensión por Cesantía en edad avanzada. Esta modalidad se toma en cuenta como edad mínima de retiro 64 años de edad en 2016 y 2017 y 65 años del 2018 en adelante, requiere como mínimo 10 años de servicio y el monto de la pensión será equivalente a un porcentaje del promedio del sueldo básico del último año. (Anexo 3)

Esta nueva ley se planteó bajo el argumento de la urgencia de cambiar el marco legal anteriormente vigente o se colapsaba financieramente dicho Instituto rebasado ya por la realidad de siglo XXI, sin embargo el reclamo social se polarizó en la manera en que debía transformarse el marco legal del ISSSTE.

Ante los efectos que planteaba la Ley del ISSSTE 2007 miles de trabajadores recurrieron a los demandas de amparo, cuyos conceptos de violación se refirieron en su mayoría , a aspectos relacionados con el sistema de pensiones, sin embargo la Suprema Corte de Justicia de la Nación decidió analizar de una manera general los conceptos de violación hechos valer por los diversos quejosos, a efectos de emitir lineamientos que sirvieran de referencia a los Juzgados de Distrito creados ad hoc, para inducir o sugerir que las resoluciones respectivas se pronunciaran en el mismo sentido.

De todas las reformas hechas a las leyes de seguridad social en México sin duda la Ley del ISSSTE 2007 fue la más dolorosa y desalentadora.

1.6.2.8 Tendencia del sistema de reparto y el sistema de cuentas individuales en los trabajadores de la Educación agremiados al SNTE

A partir de la ley en el 2008, la tendencia de como quedaron ubicados los trabajadores de la educación, en el sistema pensionario de reparto y de cuentas individuales.

Siendo en el sistema de reparto en el año 2008, un total de 990,612 trabajadores, donde 116,065 eligieron cuentas individuales, también 7,005 los de reingreso y 131,035 de nuevo ingreso, haciendo un total de 254,105 trabajadores en el sistema de cuentas individuales.

Esto indica que la mayoría de los trabajadores decidieron no arriesgar su fondo para el retiro, quedándose con el sistema de reparto (Décimo transitorio), considerando las condiciones nuevas como una amenaza para proyectar su futuro pensionario.

En el año 2011, de un total de 912,393 trabajadores de la educación 104,147 eligieron cuentas individuales, donde también 10,939 son de reingresos, además 160,413 fueron de nuevo ingreso, haciendo un total de 275,499 trabajadores de la educación a nivel nacional.

Cabe señalar que en el año 2008 existió una diferencia significativa al 2011, debido a que disminuyó la elección a cuentas individuales de los trabajadores en servicio, razón de más, de tener precaución ante la calidad de vida en la etapa de retiro, pero incrementó las cuentas individuales porque los nuevos ingresos automáticamente quedan ubicados en este sistema pensionario.

**ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS
POR PENSIONISSSTE**

El artículo 104 señala que "el PENSIONISSSTE tendrá a su cargo:

I. Administrar Cuentas Individuales, y
II. Invertir los recursos de las Cuentas Individuales que administre,

CUENTAS Y SALDOS QUE ADMINISTRA PENSIONISSSTE

Tipo	Cuentas	Saldos
SAR- ISSSTE92	7,107,798	Activas 1,781,609
		Inactivas 5,326,189
Cuentas Individuales (RCV)	872,109	\$ 84,888,380,671.00
Total	7,979,907	\$147,848,928,401.00

Tabla 1. Recursos administrados por PensionISSSTE. Fuente: Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación.

Este es un referente de elección de institución de afores, durante los primeros años de vigencia de la ley, todas las cuentas individuales estuvieron administradas por PENSIONISSSTE, organismo que se crea a partir de la propia ley o nueva ley 2007, donde el trabajador puede elegir su **AFORE**, tanto PENSIONISSSTE u otra, la fecha de apertura a la competencia de PENSIONISSSTE fue a partir del 1° de abril de 2011, ya que los 36 meses de exclusividad que marca la Ley, deben contarse a partir de que PENSIONISSSTE recibió la transferencia de recursos por Administrar las cuentas individuales, en sus 5 SIEFORES que se constituyeron en noviembre de 2008, recibéndolos el 4 de diciembre de ese año.

En este sentido es prioritario lograr que la SHCP flexibilice sus políticas para la contratación de plazas y ejercicio de presupuesto de PENSIONISSSTE, ya que al ser éste una AFORE Pública depende de las políticas de inversión, gasto y contratación que fijen la SHCP, Secretaría de la Función Pública, además de la regulación que por Ley tienen todas las AFORES que es la Comisión Nacional de Sistemas

de Ahorro para el Retiro CONSAR. Esto pone en desventaja operativa y financiera a PENSIONISSSTE, con el riesgo de que se alineen estrategias de debilitamiento.

Así mismo es necesario que se cambien las políticas de traspasos de las cuentas individuales entre AFORES, que permitan el movimiento, con la suficiente información personal, directa AFORE-trabajador y la voluntad expresa de éste.

Solucionar la problemática del Ahorro Solidario en sus aspectos normativo y operativo:

Normativo: reformar los artículos 32 y 34 del “Reglamento para el otorgamiento de pensiones del régimen de cuentas individuales del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio del Estado”.

Art. 32: “El Trabajador que opte por el beneficio de ahorro solidario, deberá comunicar su decisión a la Dependencia o Entidad en la que labore, en los meses de noviembre y diciembre del año correspondiente, así como elegir si el descuento aplicable es equivalente al uno o al dos por ciento de su Salario Básico.”

“Los Trabajadores de nuevo ingreso o reingreso a la Dependencia o Entidad, tendrán un plazo de dos meses para comunicar su decisión, contados a partir de la fecha de incorporación.”

Art. 34: “El Trabajador podrá solicitar en cualquier tiempo, ante la Dependencia o Entidad en la que labore, la cancelación del descuento o la reducción de su aportación de ahorro solidario a un punto porcentual...”

Operativo: Que las Dependencias Educativas, Federal y Estatales, cumplan con las obligaciones que le impone la Ley.

1.6.2.9 El Fondo de Retiro para los Trabajadores de la Secretaría de Educación Pública (FORTE)

Como parte de la respuesta que la Secretaría de Educación Pública (SEP) dio al Pliego General de Demandas presentado por el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación, el 15 de mayo de 1990, se autorizó la constitución de un Fondo de Retiro para los Trabajadores Docentes de Educación Básica (FORTE), así como para los Trabajadores de Apoyo y Asistencia a la Educación, que tiene como finalidad

el mejoramiento de las condiciones de su retiro. Se puede considerar al FORTE como el primer fondo con administración de cuentas individuales en México, ya que es anterior a las AFORE.

El patrimonio del fideicomiso se ha constituido desde su inicio con aportaciones provenientes del trabajador, el SNTE y una aportación del Gobierno Federal a través de la SEP, que es sólo para mejorar el rendimiento, cuyo capital se reintegrará una vez concluya la vida del FORTE.

A cada afiliado se le abre una cuenta individual FORTE (Cuenta Personal) en la cual se realizan las aportaciones de la forma siguiente:

El **Gobierno Federal** aporta de manera inicial \$40 pesos (cuarenta pesos) por cada Afiliado que se incorpora que no forma parte del patrimonio pero que si genera rendimientos a favor del trabajador; de manera quincenal aporta el 20% de dos días de salario mínimo vigente en la ciudad de México por cada afiliado.

El **Afiliado** de base y confianza: Cada quincena aporta el equivalente a \$27.58 pesos, (veintisiete pesos con cincuenta y ocho centavos) a través de descuento por nómina.

El **SNTE**, cada quincena aporta el equivalente a un 10% del total de las cuotas sindicales retenidas a nivel nacional. Dicho monto se distribuye entre el total de los afiliados sindicalizados inscritos y activos en el FORTE.

Las cantidades aportadas quincenalmente por el Afiliado y el Gobierno Federal, se actualizan anualmente, conforme al incremento salarial autorizado, derivado de los acuerdos alcanzados en la revisión del Pliego General presentado por el SNTE a la SEP; el fondo genera rendimientos a través de las inversiones efectuadas por el Banco Santander, quien lleva a cabo la inversión de los recursos, con el fin de incrementar el ahorro que apoye financieramente a los afiliados en el momento del retiro del servicio activo.

Actualmente la cantidad que percibe un trabajador afiliado de este fondo es de hasta \$57,000.00 dependiendo lo que haya acumulado durante su vida laboral. Si bien no es una cantidad que pudiera resolver la vida futura de un jubilado o pensionado, este fideicomiso es un referente que podría constituir parte de las recomendaciones del presente documento, en el sentido de revisar los lineamientos de operación para hacer factible un mayor beneficio al trabajador de la educación que decide retirarse del servicio educativo.

Sin embargo no todos los trabajadores de la educación son parte de este fondo debido a que su incorporación es voluntaria y solo pueden acceder al mismo los trabajadores de base y en ese sentido los trabajadores interinos por el solo hecho de tener esa condición en su nombramiento no tienen derecho a esta prestación, lo cual pone en desventaja a quienes de manera transitoria prestan su servicio porque muchos son dados de alta en forma permanente e ininterrumpida.

1.6.3 Instituto de Seguridad para las Fuerzas Armadas Mexicanas (ISSFAM)

La ley del ISSFAM utiliza la expresión haber de retiro en vez de la de pensión, al respecto no ha adoptado el sistema de ahorro y capitalización individual en base a la apertura de cuentas individuales, sino que conserva el sistema de capitalización colectiva, en virtud del cual la base para calcular el monto de las prestaciones de retiro están determinadas de antemano, siempre relacionadas con el importe de los haberes que percibían los miembros de las Fuerzas Armadas al encontrarse aún en activo. No puede considerarse que el sistema sea propiamente de reparto o solidario, toda vez que los recursos para los haberes de retiro no provienen de un sistema de cuotas, sino básicamente tienen un origen presupuestal.

El derecho al haber de retiro. Se regula a través de la propia ley con las siguientes consideraciones:

La edad límite es desde los 50 años para los individuos de tropa hasta los 65 para los Generales de División, siempre y cuando hayan prestado por lo menos 20 años de servicios efectivos.

En estos casos los haberes de retiro se determinan en porcentajes que van desde un mínimo del 60% a los que hayan alcanzado 20 años de servicios y que se van incrementando con los años de servicios hasta el 95% al llegar a los 29.

Los Diplomados de Estado Mayor, los que hayan obtenido un grado académico a nivel de licenciatura o superior, los especialistas, técnicos, mecánicos y servidores domésticos en instalaciones militares, pueden continuar en activo hasta por 5 años más de edad respecto de la que les correspondería como límite según su grado, cuando las Secretarías de la Defensa Nacional o de Marina, según sea el caso, lo estimen necesario.

Los militares que hayan cumplido 30 años o más de servicios, cualquiera que sea su edad, aunque la Ley no precisa esta circunstancia, pero tampoco se exige ninguna edad determinada, tendrán derecho al haber de retiro integrado, el cual se calcula con la cantidad que corresponda al haber del grado que el sujeto del retiro ostentaba como activo, adicionado con un 70% según se señala en los artículos 31 y 33 de esta ley.

Para los casos en que los miembros de las Fuerzas Armadas lleguen a las edades límite por grado, sin alcanzar los 20 años de servicio por lo menos, se les otorga el derecho a una compensación. El monto de esta prestación fluctúa entre un mínimo de 6 meses del haber que se recibía como activo si se acreditan 5 años de servicios, hasta un máximo de 32 meses si se acreditan 19 años de servicios, ya que al llegar a los 20 años, se concreta el derecho al haber de retiro como prestación vitalicia.

Adicionalmente al haber de retiro los miembros de las Fuerzas Armadas reciben un seguro colectivo de retiro y opera en los casos en que éstos causan baja del servicio activo bajo los siguientes requisitos:

El seguro colectivo de retiro es operado y administrado por el propio Instituto, su objetivo es el de proteger a los integrantes del Ejército, Fuerza Aérea y Armada en servicio activo, que perciban haber y sobre haber y que estén aportando las primas correspondientes. La suma asegurada se otorgará una sola vez a los militares que causen baja del activo y que tengan derecho a percibir el haber de retiro. Su monto está determinado tomando como base el haber y sobre haber mensual mínimo correspondiente a la última jerarquía en que hayan aportado, multiplicado por un mínimo de 16 meses para quienes acrediten 20 años de servicios, los que se van incrementando gradualmente hasta llegar a 50 meses para quienes acrediten 50 años de servicios.

Es pertinente señalar que el sistema de retiro aplicable a los miembros de las Fuerzas Armadas Mexicanas vigente, es diferente al que rige en la actualidad en otras legislaciones de seguridad social, en virtud que el sustento financiero que se establece proviene de recursos presupuestales y no de cuotas y aportaciones de los sujetos de aseguramiento, salvo el seguro colectivo de retiro; en este caso no vemos que se haya adoptado el sistema de cuentas individuales, sino que mantiene un esquema de beneficios definidos o por lo menos susceptibles de definirse en base a las percepciones y al tiempo de servicios lo cual deja a la luz lo inequitativo respecto a los demás sistemas pensionarios en México.

1.6.4 Otros Sistemas Pensionarios en México

Dentro del mismo precepto constitucional 123 se contempla que se pueden pactar, a través de la contratación colectiva, prestaciones complementarias a las en él establecidas en materia laboral y de seguridad social, las cuales están orientadas a ampliar el ámbito de protección.

En la práctica, tal ha sido el caso de las entidades paraestatales (Comisión Federal de Electricidad y Petróleos Mexicanos); las Sociedades Nacionales de Crédito (Banco del Ahorro Nacional y de Servicios Financieros, Banco Nacional de Comercio Exterior, Banco Nacional de Obras y Servicios Públicos, Banco Nacional del Ejército, Fuerza Aérea y Armada, Nacional Financiera, Sociedad Hipotecaria Federal), el Poder Judicial (Suprema Corte de Justicia de la Nación y Consejo de la Judicatura Federal), así como los Organismos autónomos (Banco de México y Universidades Públicas Estatales).

En su mayoría los sistemas complementarios de pensiones que existen tienen las siguientes características:

- Son sistemas de reparto que nacieron hace cuando menos tres décadas sin obligaciones de revisión actuarial ni soporte financiero.
- Conceden beneficios y pensiones superiores a las consideradas en el IMSS o en el ISSSTE.
- Sus fuentes de financiamiento resultan insuficientes y por lo tanto requieren transferencias del gobierno federal o estatal para subsistir.
- Permiten a los Trabajadores pensionarse a edades muy tempranas, cuando la expectativa de vida se ha ampliado desde su creación.
- Muchos de estos sistemas no exigen ninguna aportación de los trabajadores en activo para contribuir al financiamiento de las pensiones en curso de pago.
- No existen valuaciones actuariales uniformes para validar el tamaño de las obligaciones pensionarias y su nivel de desfinanciamiento.

Los sistemas de pensiones públicas complementarios de México no son portables entre sí, ni tampoco conectan los derechos del trabajador con la seguridad social del IMSS o del ISSSTE. Estos sistemas no le dan certidumbre al trabajador respecto de la obtención de su pensión, no son heredables y

generan transferencias de recursos entre diferentes grupos de trabajadores, lo que perjudica a los trabajadores de menores ingresos y a las mujeres, que son los grupos de mayor intermitencia laboral.⁹

Estos sistemas de igual manera enfrentaron una enorme presión financiera originada por diversos factores externos al propio sistema, como son la evolución demográfica y la dinámica salarial, e internos, derivados de la propia configuración legal de los mismos que los llevó a plantear reformas a sus esquemas de jubilación como se señalan a continuación.

1.6.4.1 Comisión Federal de Electricidad. La Comisión Federal de Electricidad (CFE) tiene establecidos planes de beneficio para los empleados al momento de su retiro considerando los años de servicios cumplidos y su remuneración en la fecha de retiro o jubilación, así como la prima de antigüedad que los trabajadores tienen derecho a percibir siempre y cuando hayan ingresado a laborar al 18 de agosto de 2008.

Es precisamente el 18 de agosto de 2008 que la Comisión Federal de Electricidad y el Sindicato Único de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana (SUTERM), firmaron un convenio sobre el nuevo régimen de pensiones para los trabajadores que se incorporen a la Comisión a partir del 19 de agosto de 2008. Las principales características del nuevo esquema de pensiones en CFE son:

- La creación de cuentas individuales de retiro o 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 CFE aportará una vez y media lo que aporte el trabajador (7.5%).
- Los fondos se manejaran en los términos que acuerden la CFE y SUTERM, conforme a las disposiciones que emita 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.

La CFE de igual manera reformó su esquema pensionario para nuevos trabajadores desde 2008 sin embargo a efecto de cumplir con los trabajadores que se jubilen con el anterior régimen la paraestatal requerirá aportaciones para fondear sus pasivos laborales.

⁹Luis M. Ponce de León Armenta, El Sistema Jurídico de la Seguridad Social en México, Acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/boletin/cont/62/art/art7.pdf.

1.6.4.2 Empleados del Instituto Mexicano del Seguro Social. El Instituto Mexicano del Seguro Social tiene establecido un Régimen de Jubilaciones y Pensiones y un plan de prima de antigüedad para sus trabajadores, mejor conocidos como el pasivo laboral del IMSS en su calidad de patrón; este régimen nace por acuerdo entre el IMSS y su sindicato.

El componente a cargo del IMSS-patrón se denomina pensión complementaria, misma que se define como la diferencia entre la pensión que otorga el Régimen de Jubilaciones y Pensiones y la que corresponde a los empleados del IMSS como cotizantes de la Ley del Seguro Social. El pasivo por pensiones que genera ese componente a cargo del IMSS- patrón es el que se valúa por actuarios independientes contratados por el instituto cada año.

Los recursos financiados por el IMSS-patrón provienen principalmente de las aportaciones tripartitas al Seguro Social y de los recursos provenientes de la subcuenta 1 del Fondo para el Cumplimiento de Obligaciones Laborales de carácter legal o contractual.

El Régimen de Pensiones y Jubilaciones estableció una modalidad de retiro que no contemplaba la ley anterior, que es la jubilación por años de servicio, similar a la que regulaba la Ley del ISSSTE de 1984, consistente en otorgar al trabajador con 30 años de servicios al Instituto, sin límite de edad, una pensión equivalente al 100% de la cuantía básica prevista en el mismo ordenamiento. Así mismo, se consideró que a los trabajadores con 28 años o más de servicios, se les bonificaría el tiempo faltante para los 30 años y como una modalidad de género, a las trabajadoras con 27 años de servicios se les computaría 3 años más para los efectos de anticipar su jubilación, en ambos casos con una pensión equivalente al 100% de la cuantía básica.

En estos supuestos, los beneficios de este régimen son notoriamente más favorables que los que se desprenden de la ley anterior, se considera la suma equivalente al último salario que el trabajador disfrutaba al momento de la jubilación o pensión, adicionalmente tienen derecho a recibir mensualmente por concepto de aguinaldo, el equivalente al 25% de monto de la pensión que se encuentren percibiendo; en el mes de julio, un fondo de ahorro equivalente al número de días que por este concepto establece el Contrato Colectivo de Trabajo para los trabajadores en activo, que puede alcanzar el equivalente a 45 días de sueldo tabular; un aguinaldo anual que se cubre en el mes de diciembre, equivalente a 15 días de la pensión que se recibe en el momento de su pago; el incremento del monto de la pensión en las mismas fechas y cantidades o porcentajes en que se incrementan los salarios de los trabajadores en activo, lo que se conoce como jubilación dinámica.

Como se advierte el conjunto de prestaciones y beneficios establecidos en el Régimen de Pensiones y Jubilaciones, constituye uno de los esquemas más favorables para los trabajadores de México, es por ello que su costo de operación se ha considerado inviable para el Instituto Mexicano del Seguro Social, es por ello que gradualmente se ha ido acotando su ámbito de aplicación.

Por lo anterior, El IMSS y el SNTSS pactaron en 2008 un nuevo régimen de jubilaciones y pensiones para los trabajadores de nuevo ingreso a partir de ese año, el cual operaría por medio de cuentas individuales vía administradora de fondos para el retiro, que garantiza una tasa de reemplazo del 80% de los salarios de los trabajadores.

Es preciso aclarar, que el régimen anterior sigue siendo aplicable a los trabajadores que ingresaron al servicio del Instituto con anterioridad al nuevo esquema, toda vez que para que este último inicie su aplicación tendrán que transcurrir en materia de retiro por lo menos 24 años y para obtener la mejor tasa de reemplazo hasta 34 o 35 años.

Es indiscutible que las prestaciones y beneficios a los que accederán en su oportunidad las nuevas generaciones serán inferiores a los que tuvieron acceso de alcanzar los jubilados y pensionados actuales, así como eventualmente los trabajadores en activo que por circunstancias y fechas de ingreso, siguen siendo sujetos de aplicación de éste régimen.

1.6.4.3 *Petróleos Mexicanos (PEMEX).* Petróleos Mexicanos tiene establecidos para los trabajadores que hayan ingresado a la empresa antes del año 2000 planes de beneficios definidos para el retiro de sus trabajadores, a los cuales éstos no contribuyen. Los beneficios bajo dichos planes se basan principalmente en los años de servicio cumplidos por el trabajador y su remuneración a la fecha del retiro y se incrementa igual que los salarios en activo. Las obligaciones y costos correspondientes a dichos planes, se reconocen con base en estudios actuariales elaborados por expertos independientes. Petróleos Mexicanos cuenta con un fideicomiso para el fondo de los beneficios a los empleados, cuyos ingresos provienen de los recursos presupuestales del renglón de jubilaciones o cualquier otro que sustituya este concepto o que se encuentre vinculado al mismo y los intereses, dividendos y ganancias de capital que se obtengan con las inversiones del propio fideicomiso.

En el contrato colectivo establecido entre Pemex y el Sindicato Nacional de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana no existe una edad mínima para jubilarse y la gran mayoría de los empleados tiene en promedio 40 años de edad y 17 de antigüedad en la empresa.

Lo anterior, ha representado una seria carga financiera, ya que las jubilaciones pueden llegar después de 25 años de servicios y el salario del puesto de planta que tengan al momento de solicitar su pensión se toma como base para fijarla, misma que Pemex soportará por casi la mitad de la vida de los trabajadores.

Derivado de lo anterior, Pemex y el Sindicato modifican el Contrato Colectivo el 11 de noviembre del 2015 cambiando el modelo de pensiones, estableciendo las siguientes reformas:

-Todos los trabajadores sindicalizados de Pemex que hayan ingresado a partir del 1 de enero del 2016, se incorporaran al régimen de cuentas individuales, como mecanismo único para financiar su retiro, a través de aportaciones bipartitas (empresa-trabajador). Las aportaciones a dicho sistema, estarán integradas de la siguiente manera: 6.9 a cargo del trabajador y 16.15% a cargo del patrón (incluye 2% del SAR-Pemex); quienes se podrán jubilar hasta cumplir 65 años de edad para acceder a una pensión completa.

-Para los trabajadores con menos de 15 años de servicio al 31 de diciembre del 2015 se incrementa de 55 años de edad y 30 años de antigüedad para una pensión equivalente al 100 por ciento, a 60 años de edad y 30 de antigüedad. Y a partir del 1 de agosto del año 2021 se requerirá 65 años de edad y 30 años de servicio.

-Las contrataciones que se realizaron desde el 1 de enero del 2016 se incorporan al régimen de cuentas individuales pero todos los que tengan menos de 15 años cumplidos al 31 de diciembre pueden acceder a los beneficios del régimen de jubilaciones y pensiones vigente en el contrato colectivo de trabajo 2015-2016.

Sin duda, el sistema pensionario de los trabajadores de Pemex fue de los más recientes en reformarse alentado de igual manera por ser financieramente insostenibles, aunado a las condiciones demográficas; partiendo de esta nueva realidad el Estado decidió dar por terminado estos beneficios de esquemas de beneficio definido.

Desde la reforma a la ley del segundo social en el año 1995, el gobierno federal planteó la necesidad de reformar los regímenes de pensiones aplicables en el sector público, la principal razón se sustentó en la dificultad creciente para mantener la viabilidad financiera en los diversos regímenes; posteriormente en el año 2007 se reforma la ley del ISSSTE, ambas leyes adoptaron en materia de pensiones de retiro el mismo sistema de ahorro y capitalización individual en base al esquema de cuentas

individuales, dejando atrás el esquema de solidaridad múltiple en el que las pensiones básicamente estaban financiadas por las cuotas relacionadas con los trabajadores en activo.

Más allá de los compromisos económicos que adoptó el gobierno federal para sustentar el régimen de transición en relación a los trabajadores que habiendo cotizado al amparo de la legislación anterior, se retiran bajo la vigencia de la nueva legislación, estas reformas marcaron el parte aguas en cuanto a la seguridad social específicamente en el rubro de pensiones, generando rechazo, incertidumbre, desesperanza en cuanto al proyecto de vida establecido por cada trabajador.

El análisis de los sistemas pensionarios más importantes en México nos lleva a señalar los privilegios que ostentan algunos servidores públicos de alto nivel jerárquico tales como los titulares de los poderes de la unión, que comprenden a los diputados y senadores del poder legislativo federal, a los ministros, magistrados y jueces del poder judicial de la federación así como los calificados por la normatividad auspiciada por la secretaria de Hacienda y crédito público, nos referimos específicamente a un sector de servidores públicos de mayor jerarquía que derivado de la ley del ISSSTE las pensiones de retiro resultan de cuantía insatisfactoria, considerando su nivel de ingresos que en su mayoría exceden los 10 salarios mínimos, generando la constitución de fondos suplementarios de reservas, generalmente a través de la figura del fideicomiso, que permite con la aportación de recursos adicionales provenientes de los propios sujetos de protección pero también de las mismas dependencias y órganos de gobierno.

Lo anterior busca que en el futuro generar pensiones complementarias a las ordinarias derivadas de la aplicación de la Ley del ISSSTE, a favor de este segmento de servidores públicos, es decir, se destinan Recursos públicos para este sector de trabajadores en una franca inequidad frente a otros funcionarios que no corran con la misma suerte, tal pareciera que hablamos de servidores públicos de primera y de segunda, en donde unos podrán aspirar a tener ingresos para una vejez digna y otros tendrán de sortear las dificultades de vivir sin las condiciones para satisfacer sus necesidades básicas.

CAPITULO II

CONTEXTO DEL PROBLEMA

Como se ha venido señalando, en las últimas décadas varios fenómenos han impactado el financiamiento de la seguridad social: los cambios demográficos y epidemiológicos, la pérdida del poder adquisitivo de los salarios y el estancamiento de los años ochenta y el lento e inestable crecimiento económico de los años noventa y la primera década del presente milenio.

Las reformas establecidas en las pensiones hacen referencia a políticas de corte neoliberal, se basan en el individualismo y ponen esto sobre los principios de la colectividad, además se establece una dependencia de un mercado privado sobre una administración pública que debería prever los canales de atención creando un orden social y colectivo, regulando problemas complejos de los cuales el Estado debería responsabilizarse bajo el criterio de la redistribución de la riqueza.

Esta realidad económica y social empujó a varios países a realizar reformas profundas a sus sistemas de seguridad social, particularmente, a los regímenes de pensiones; tal es el caso de nuestro país que en el año 1997 reforma la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social y con ello modifica de manera sustancial los sistemas pensionarios, posteriormente en el año 2007 se emite una nueva Ley del ISSSTE con la misma tendencia: incremento en años de servicio, tope pensionario, mayores aportaciones y establecimiento de nuevos sistemas.

Para los Trabajadores al Servicio de Estado el sistema de seguridad social cambió a raíz de la “nueva Ley del ISSSTE” de un sistema de beneficios definidos, a uno de contribuciones definidas en su modalidad de cuentas individuales.

En el Estado de Nayarit los Trabajadores de la Educación de acuerdo al sostenimiento público pueden ser federalizados o Estatales, los primeros están afiliados al ISSSTE y con ello adquieren todos los derechos y prerrogativas, económicas, laborales, de salud y de seguridad social establecidas en la Ley del ISSSTE; en tanto los trabajadores estatales solo tienen atención en cuanto al rubro de salud por el ISSSTE, para efectos de seguridad social se rigen por un Fondo de Pensiones Estatal.

2.1 Los Trabajadores de la Educación Federalizados del Estado de Nayarit

Los Trabajadores de la Educación Federalizados de Nayarit están agremiados a la Sección 20 del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación, es de este espacio donde parte el presente reporte de

experiencia laboral, atendiendo el rubro de seguridad social y calidad de vida de los trabajadores de Escuelas Secundarias Técnicas de la educación del estado de Nayarit.

El Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación es el titular de la relación colectiva de trabajo y lo integran trabajadores de base, permanentes, interinos y transitorios al servicio de la educación, dependientes de la Secretaría de Educación Pública, de los gobiernos de los estados, de los municipios, de empresas del sector privado, de los organismos descentralizados y desconcentrados, así como los jubilados y pensionados del servicio educativo de las entidades citadas.

La sección 20 aglutina a los Trabajadores de la Educación Federalizados del Estado de Nayarit, los cuales tienen la categoría de supervisores, directivos, docentes, Asesores Técnico Pedagógico, administrativos, de asistencia y apoyo a la educación entre otros.

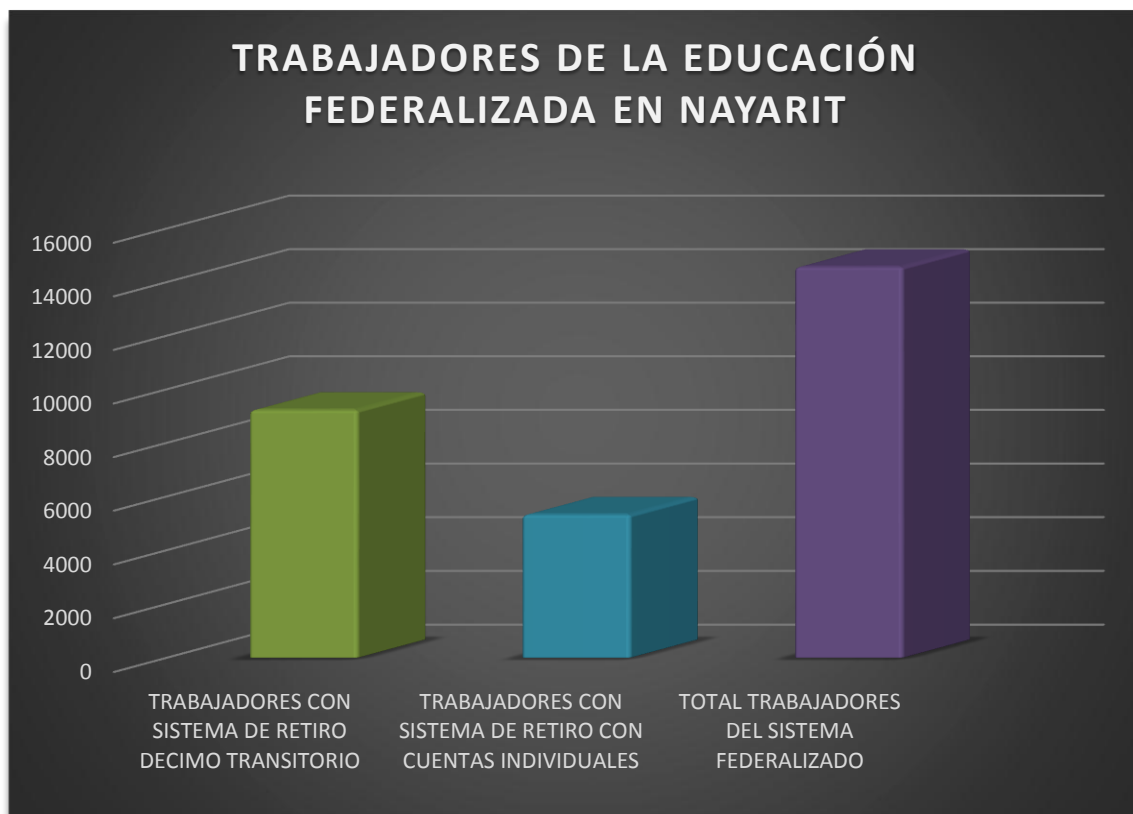
El Comité Ejecutivo Seccional se integra por diversas secretarías una de las cuales es la Secretaría de Trabajos y Conflictos de cada nivel educativo, específicamente nuestra experiencia profesional se ha realizado desde la SECRETARIA DE TRABAJOS Y CONFLICTOS DE SECUNDARIAS TÉCNICAS, este subsistema contempla 71 Escuelas Secundarias en el Estado de Nayarit con un total de 2489 trabajadores de la Educación a nivel estatal. En este espacio nos ocupa brindar orientación en asuntos de índole laboral entre los que sobresalen la jubilación e incluso se les realiza su trámite de licencia prejubilatoria y jubilatoria según corresponda a quienes deciden hacerlo.

En el Estado de Nayarit al año 2015 laboraban 14583 trabajadores de la educación del sistema federalizado agremiados a la Sección 20 de los tres niveles de educación básica: preescolar, primaria y secundaria. Según datos del INEGI en el segundo trimestre del 2014 la población económicamente activa (ocupada) del Estado es de 564173, por lo cual los trabajadores de la educación representan el 2.58%.

De acuerdo a la base de datos de los Servicios de Educación Pública del Estado de Nayarit, los trabajadores de la educación federalizados tienen como sueldo promedio mensual \$8784.01, así mismo un 20% que corresponden a 3067 trabajadores obtienen ingresos de menos de 5 mil pesos mensuales, entre los cuales se encuentran aquellos que trabajan por hora semana mes que pertenecen al sistema de secundarias, educación física o enseñanza musical.

Es importante señalar que el 9% de los trabajadores, es decir 1359 tienen ingresos de más de 20 mil pesos que corresponden principalmente a categorías de supervisión, dirección o bien que tienen estímulos como carrera magisterial.

A raíz de la reforma a la ley del ISSSTE, los trabajadores de la educación federalizados de Nayarit quedaron ubicados en dos esquemas de pensión. Quienes estaban en servicio hasta antes de la entrada en vigor de la nueva Ley del ISSSTE pudieron elegir entre quedarse en el antiguo régimen de reparto (contemplado en el artículo Décimo Transitorio) o en su caso pasar al sistema de cuentas individuales; para aquellos compañeros que ingresaron al servicio a partir de 1 de abril del año 2007 no tuvieron elección y quedaron de manera automática en el régimen pensionario por cuentas individuales. La



siguiente tabla nos muestra el número de trabajadores en cada sistema de pensión.

Figura A. Sistemas pensionarios de los trabajadores. Elaboración propia con información de la base de datos de los Servicio de Educación Pública del Estado de Nayarit.

En este gráfico, se observa que en el Estado de Nayarit, en el Sistema Educativo Federalizado, del total de los trabajadores de la Educación Básica, el 63.39% se encuentra registrado en el Sistema de Retiro a través del Décimo Transitorio; en tanto que de acuerdo a los estipulado en la Ley del ISSSTE a través de Cuentas Individuales se registró al 36.61% restante del personal.

2.1.1 Análisis del sistema de reparto (Décimo transitorio). El 63.39% de los trabajadores que se encuentran en el sistema de reparto o Décimo transitorio, para el monto de su pensión por este sistema “se tomara en cuenta el promedio del Sueldo Básico disfrutado en el último año inmediato anterior a la fecha de la baja del trabajador”.¹⁰ Así mismo hay un monto máximo que equivale a los 10 salarios mínimos vigentes en el Distrito Federal. Es decir, independientemente del sueldo que el trabajador haya cotizado en el último año, su monto de pensión no puede exceder de 10 salarios mínimos.

La modificación a este esquema fue en cuanto a la edad mínima de jubilación que a partir del 1 de enero del año 2010 es para los trabajadores 51 años que de manera gradual cada dos años va aumentando hasta llegar en el año 2028 a 60 años. Para las trabajadoras la edad mínima al 1 de enero del 2010 fue de 49 años, incrementándose cada dos años hasta llegar a 58 años en el 2028.

Sin duda esta reforma resultó lesiva a los derechos de los trabajadores que ya estaban en activo porque tendrán que aplazar de manera muy importante su vida laboral, en especial quienes ingresaron al servicio jóvenes trabajarán en promedio 42 años para gozar de una jubilación. Sin embargo en este esquema queda garantizado al menos el monto del salario del último año del trabajador, con su límite respectivo.

No obstante, queda muy cuestionada la responsabilidad del Estado Mexicano respecto a su condición jurídica como el mayor empleador del país y como garante obligado de brindar la protección social integral de sus servidores públicos (como lo son los trabajadores de la educación).

Es necesario hacer dos precisiones al respecto, la primera es que con la reforma a la nueva Ley del ISSSTE solo permanecen las pensiones de seguridad social, ya no se refiere a jubilaciones vulnerando con ello lo estipulado en el artículo 123, Apartado “B”, fracción XI, inciso a) cuyo texto previene la prestación laboral de la jubilación.

Así también resultó lesivo para los trabajadores de la educación federalizados la retroactividad de la ley, violando con ello el propio artículo 14 Constitucional en el sentido que en ningún caso da la opción de elegir la ley anterior del ISSSTE abrogada para quienes ya se encontraban en servicio, tal y como se hiciera en su momento en la Ley del Seguro Social para los asegurados del IMSS, por lo que se vulnera abiertamente los derechos humanos consagrados en la carta Magna al aplicarse retroactivamente dicha legislación federal en perjuicio del trabajador.

¹⁰Diario Oficial de la Federación. Ley del Issste. Marzo 31 del 2007.

En su momento esta reforma se sustentó en justificar factores demográficos y económicos que hacían inviable que el ISSSTE continuara garantizando las pensiones; sin embargo, como toda política pública debió haberse sustentado en diagnósticos ciertos y transparentes que reflejaran la compleja problemática que intentaba resolver.

Se trató de una reforma sustancial que desatendió por completo no solo la realidad imperante en nuestro país y por consiguiente en Nayarit, sino que soslayó las sugerencias que sobre el tema pensionario y sus modelos establecieron la propia Organización Internacional del Trabajo (OIT).

2.1.2 Análisis del régimen de cuentas individuales. Al incorporarse las cuentas individuales como esquema de jubilación, los trabajadores en este régimen se pensionarán con los recursos que se acumulen sus cuentas individuales al obtener una concesión de pensión por parte del ISSSTE.

Lo anterior es producto de las aportaciones de la Dependencia, del Gobierno Federal y del propio trabajador.

La naturaleza de este régimen señala que el trabajador asegurado que perciba más, cotizará y acumulará más, y con ello la posibilidad de recibir una mayor pensión al término de su vida laboral; el asegurado que gane menos, cotizará menos y al final recibirá menos; en tanto que quien gane lo mínimo, solo podrá aspirar a obtener la pensión mínima garantizada.

Del universo de trabajadores de la Educación Federalizados que quedaron incorporados o bien se han ido incorporando al sistema de cuentas individuales hasta hoy es el 36.61% que corresponde a 5339 trabajadores, sin embargo un dato por demás preocupante es el hecho que del total un 53.12% no efectúan ahorro solidario o aportaciones voluntarias, que es la posibilidad de capitalizar su cuenta a lo que se suma la cantidad de 3.25 pesos que aporta el gobierno por cada peso que ahorra el trabajador.

Aquí nos encontramos con el hecho de que por un lado los salarios de los trabajadores no permiten una capitalización considerable que pueda garantizar que a su retiro puedan acceder a una pensión digna que les garantice un mínimo de bienestar.

La siguiente gráfica nos permite analizar la distribución de las aportaciones voluntarias, como se señala el 14.24% de los trabajadores ahorra el 1% de su sueldo y el 32.64 el 2%. Por poner un ejemplo, un trabajador con un sueldo básico de \$5,300.00 al ahorrar el 1% aporta a su cuenta individual \$53.00 más \$172.25 de aportaciones del gobierno federal adicional a los \$598.90 de la aportación obligatoria del patrón, suman en total la cantidad de \$772.15 que equivale al 15.5 % de su sueldo básico.

Mientras que con el 2% de ahorro el trabajador aporta \$106.00, el gobierno federal \$344.50 aunado a la aportación obligatoria del patrón que son \$598.00 en este supuesto el total de aportaciones son \$945.00 que equivale al 19.8 del sueldo básico.

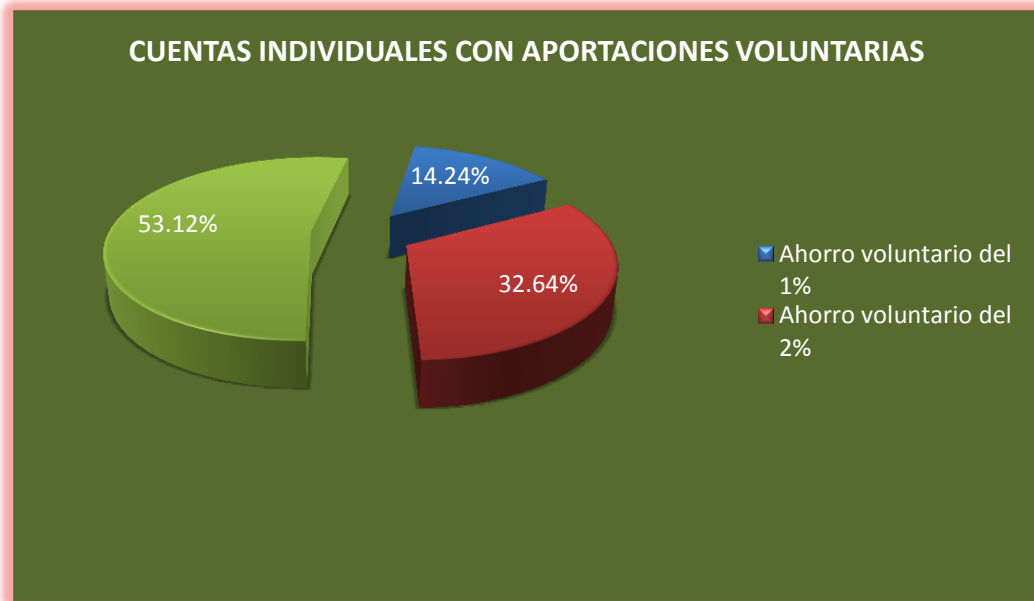


Figura B. Trabajadores con ahorro voluntario. Elaboración propia con información de la base de datos de los Servicios de Educación Pública del Estado de Nayarit.

Este esquema nos arroja montos de pensiones insuficientes cuando se considera solo la aportación obligatoria, generando un incremento aparentemente significativo al incorporar los aportes voluntarios sin embargo por un largo periodo de tiempo que lamentablemente no todos los trabajadores están en condiciones de hacerlo si tomamos en cuenta los ingresos que perciben.

CAPITULO III

APARTADO METODOLÓGICO

En el presente reporte de experiencia profesional, se analiza la Política Pública en referencia a la seguridad social, abordado desde la perspectiva descriptiva y analítica. Es una investigación con enfoque mixto, es decir, recolecta, analiza y vincula datos cuantitativos y cualitativos.

Se realizara una entrevista semi-estructurada a diez trabajadores jubilados, considerando 5 de género masculino y 5 del femenino; 5 jubilados por el sistema de reparto y 5 por el sistema de cuentas individuales tomando en cuenta una estratificación de años en función del tiempo que tienen jubilados; sus testimonios nos permiten determinar el impacto que hasta hoy tienen los dos esquemas de jubilación en los Trabajadores de la Educación Federalizados de Nayarit, tanto por su condición de genero así como por el tiempo de jubilación.

PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN

¿Cuáles han sido los efectos de los sistemas de pensiones vigentes para los trabajadores de la educación federalizados de Nayarit?

¿Qué expectativas tienen de jubilación en el esquema de reparto y en cuentas individuales que garanticen pensiones suficientes para la vejez?

HIPÒTESIS

H1. ES EL ESQUEMA SOLIDARIO DE REPARTO UNA MEJOR ALTERNATIVA FRENTE AL AHORRO Y LA CAPITALIZACIÓN INDIVIDUAL.

CAPITULO IV

ANALISIS DE RESULTADOS

4.1 Análisis concretos de casos de jubilación de los Trabajadores de la Educación Federales en Nayarit

Con la entrada en vigor de la Ley del ISSSTE en el año 2009, los sistemas pensionarios produjeron efectos de tipo económico, social, cultural y de salud para los Trabajadores de la Educación federalizados de Nayarit.

Caso 1. El maestro “Carranza” fue uno de los primeros jubilados con la nueva ley, eligió el sistema de cuentas individuales y se jubila después de 51 años de servicio a la edad de 70 años como Director de Secundaria Técnica, su bono de pensión previo a iniciar su trámite de baja ascendía a tres millones 253 mil pesos, una suma lo suficientemente atractiva para dejar el servicio, sin embargo optó por el esquema de renta vitalicia y el monto de su pensión al momento de jubilarse en 2010 era de \$14,000.00 que de haber estado en el régimen del décimo transitorio hubiera podido recibir \$18,000.00 aproximadamente; el impacto al recibir su primer pago de pensionado significó mucha incertidumbre debido a que percibía como trabajador el doble de la cantidad que ahora le entregaban como pensionado, “menos ingreso y más necesidades porque como jubilado tienes que pagar para recibir atención médica de calidad porque el ISSSTE no te brinda el servicio que requieres y en cuanto a alimentación debes tener una dieta especial y eso tiene un costo alto, de manera general tus necesidades son más cada día”.

Desde que se jubiló a la fecha su pensión ha tenido incrementos poco significativos además de haber perdido prestaciones económicas como aguinaldo y la posibilidad de acceder a créditos de vivienda “en cuentas individuales desaparece todo” ahora solo dependo del banco, así lo considera. Cabe señalar que al ser de los primeros pensionados por este esquema no tuvo ahorro solidario lo cual limitó la posibilidad de incrementar el monto de su pensión.

Caso 2. Para la maestra “Carmelita” las condiciones fueron distintas, ella se jubiló en el año 2015 por el sistema del décimo transitorio, ella decidió permanecer en este esquema considerando que era más seguro recibir su pago mensualmente que las cuentas individuales, además de contar con los incrementos de cada año, así como reajuste de calendario y aguinaldo que son prestaciones que sigue conservando como jubilada, el monto de su pensión aproximado es de \$23,000.00 debido a que obtuvo durante su último año laboral una clave directiva que le permitió alcanzar los 10 salarios mínimos; sin embargo una cantidad importante lo destina a atención médica y medicamentos, porque lamentablemente el ISSSTE no

proporciona el servicio de salud adecuado a los padecimientos y enfermedades de las personas en etapa de vejez. Las nuevas generaciones no tendrán opción de elegir, ellos si no ahorran y luchan por tener mejores salarios desde su vida en activo no podrán aspirar a tener una jubilación.

Caso 3. Lauro es maestro de secundaria, con 30 años de servicio en 2012 buscó tramitar su jubilación por el régimen de cuentas individuales, sistema que eligió sin pensar las repercusiones que tendría, no obstante de cumplir con los requisitos como la garantía del seguro de salud y el seguro de sobrevivencia, pese a ello no pudo culminar su proceso de jubilación debido a que su cuenta individual era insuficiente para obtener la pensión mínima garantizada, su cuenta se encontraba sin capitalizar debido a que el Gobierno del Estado había retenido del trabajador lo correspondiente a este rubro pero no había sido depositado al trabajador ni cumplido con su obligación patronal, debido a ello el maestro Lauro tuvo que regresar al servicio y esperar 5 años más para finalmente causar baja en el servicio.

Caso 4. Para Carmen la decisión de su régimen pensionario no fue nada sencillo por las múltiples dudas que le surgieron en torno al nuevo esquema, por ello optó por el régimen del décimo transitorio y tiene apenas tres años y medio que se jubiló como maestra de adiestramiento con 36 horas, para ella su esquema pensionario no tiene desventajas debido a que el ingreso que percibe en forma mensual es solo para cubrir sus necesidades básicas porque a la fecha ella tiene otro empleo que le genera un ingreso adicional a su pensión, considera que hay otros maestros que ganan mucho más dinero tienen un monto más grande de pensión pero ella solo pudo alcanzar lo correspondiente a las 36 horas y pese a que quisiera ganar más está satisfecha con lo que obtiene que son \$15, 800.00 mensuales. Este monto cubre sus expectativas de vida debido a que no tiene dependientes económicos y la cantidad que percibe prácticamente le solventa el rubro de la salud porque recibe atención médica particular además de los medicamentos que consume con un costo significativo. Ser jubilada trae consigo afectaciones de tipo económico, porque se deja de percibir prestaciones como el día del maestro, bono de fin de año y organización escolar que se tienen como activo y de jubilado se pierden.

Caso 5. Esther “Plata” se jubiló en el año 2015 por el sistema de reparto Décimo transitorio el cual no eligió y al no elegir quedó ubicada en este esquema pensionario, considera que la reforma a la Ley del ISSSTE generó molestia entre los maestros al afectar a todos los trabajadores que estaban en servicio quienes tenían planeado ya un proyecto de vida desde el momento que fueron contratados, así en lugar de haberse jubilado a los 47 años como lo pudo haber hecho antes de la reforma tuvo que trabajar 5 años más después de haber cumplido 28 años de servicio.

Para la maestra Esther su sistema pensionario tiene ventajas que se traducen en obtener un ingreso seguro cada mes, “no estás con la incertidumbre de que si está tu dinero o no sin embargo pues sí ahí está

pero sin crecer, ahí está sin producir, ahí está que no me alcanza para subsistir”. La pensión que recibe es por el monto de \$14000.00 mensual porque se jubiló con categoría docente con plaza inicial de preescolar, sin embargo su sistema pensionario no cubre sus expectativas para satisfacer sus necesidades, la moneda se devalúa día a día quedando enfrascados en un salario con el que nos jubilamos, la canasta básica sube a diario y por más que te organices la vida en la actualidad no puedes cubrir ni siquiera las necesidades básicas, mucho menos la salud porque varios compañeros ganan para eso solamente y todavía piden prestado para poder subsistir, es cubrir con su pensión el medicamento y luego pedir prestado para comer, no se vive, no cubre las expectativas porque aparte de eso estamos olvidados, no hay quien se acuerde de los jubilados en ese rezago que estamos viviendo, en el estancamiento que estamos viviendo, lástima que yo no lo vi antes de jubilarme cuando estuve activa para haber hecho algunas acciones, no que yo las decidiera pero sí haber hecho la lucha por ver un poco más por los jubilados precisamente, porque nadie se va a quedar activo toda la vida, para allá vamos. A su forma de ver, ninguno de los dos sistemas resuelve una vida digna, es deprimente ver las condiciones que vivimos los jubilados realmente como estamos, no creo ni siquiera porque tengan guardados los millones que les van a dar en un sistema ni lo que tenemos mensual en el otro nos resuelve para la subsistencia mensual menos para irnos dignamente.

Caso 6. El Maestro “Guerrero” también forma parte de los trabajadores en transición, después de 45 años de servicio se retira a los 66 años de edad; tiene apenas un año y medio que se jubiló por el sistema de cuentas individuales, esquema que el eligió una vez que buscó información para poder tomar una decisión al momento de entrar en vigor la nueva ley del ISSSTE.

Desde su experiencia, el sistema de cuentas individuales ha significado ventajas en virtud que al saber invertir tu dinero en forma segura te puede reeditar más de lo que te correspondería por el décimo transitorio, la desventaja es que en nuestro país no se cuenta con educación financiera, lo cual limita el poder tener mejores rendimientos.

Su bono de pensión junto con su cuenta individual acumulada era de \$5,700,000.00 y la modalidad que eligió fue la pensión mínima garantizada que le costó \$1,200,000.00 aproximadamente, y la diferencia es la cantidad que tiene en inversiones.

“Cuando me jubilo en ese momento el monto de la mínima garantizada eran \$5780.00; en febrero se hace una regularización y ahorita nos entregan \$ 6070 pesos aproximadamente eso es lo que te llega por comprar esa mínima garantizada que te obliga el sistema para que lo hagas, creí yo que con el resto de mis AFORES podría hacer una buena inversión y de esa buena inversión en una diversificación podría tener un ingreso mayor que la del décimo transitorio que tiene como monto máximo los diez salarios mínimos. Ahorita en el décimo transitorio los diez salarios mínimos son con la modificación de febrero como

\$24,000.00 más o menos, yo con la mínima garantizada me llegan \$6070 aproximadamente, pero los rendimientos de mi portafolio son de aproximadamente \$28,000.00 si súmanos la pensión garantizada más los rendimientos tengo aproximadamente \$34,000.00 que yo percibo al mes en estos momentos que hay bastantes rendimientos en cualquier institución bancaria”

Pensar en su proyecto de vida y tener mejores expectativas de vida fue una prioridad para el maestro Guerrero, sin embargo considera que hay una gran diferencia entre lo que percibes en activo y tu ingreso como jubilado, de ahí que se debe pensar en garantizar el servicio médico y cubrir las necesidades básicas, cabe señalar que bajo este esquema ya no hay prestaciones como aguinaldo ni préstamos personales, ahora todo es a través de la AFORE que maneja su dinero, valora que tomó una decisión acertada que le ha permitido tener una vida digna. Sin duda el gran reto en este sistema pensionario para las futuras generaciones es el ahorro solidario y la educación financiera para que puedan aspirar a tener una pensión y una vida digna.

Caso 7. “Teo” es otra trabajadora de la educación que eligió el sistema del décimo transitorio, hace aproximadamente cuatro meses tuvo que anticipar su jubilación antes de que terminara el año 2017 debido a que a partir del año 2018 aumentaba para ella un año más la edad como requisito para jubilación, su pensión aún se encuentra en trámite pero considera que este esquema pensionario garantiza un ingreso mensual seguro porque ella percibirá la cantidad de \$22,637 aproximadamente, considera que es un monto satisfactorio con el que se retira porque en su caso su cónyuge también cuenta con ingresos económicos seguros, el monto de la pensión va en función de la clave presupuestal que se ostente en el último año laboral con el límite máximo de los 10 salarios mínimos, a mayor ingreso mejor pensión. Lamenta que los tiempos en resolución de trámites sean excesivos y que falte información a los trabajadores dependiendo el régimen pensionario que tengan para que puedan ahorrar un porcentaje mayor para que el día que tome la decisión de jubilarse cuente con mayor ingreso.

Caso 8. La maestra Trini tiene apenas dos meses jubilada, ella eligió quedarse en el esquema del décimo transitorio por considerarlo más seguro, con prestaciones como vivienda y servicio médico, teniendo como desventaja la depreciación del monto de la pensión que se recibe con el valor adquisitivo de las cosas. Su monto de pensión será de aproximadamente \$22,000.00 mensuales siendo solamente un 40% del sueldo que percibía como trabajadora activa lo cual evidentemente no cubre sus expectativas, no será suficiente para satisfacer otras necesidades como salud o recreación solo sus necesidades básicas por lo pronto porque entre más edad tenga se incrementan los gastos de servicios médicos, medicamentos, alimentación, entre otros. “El ahorro durante la vida activa y la educación financiera son la única posibilidad de prepararte para la vejez”.

Caso 9. El maestro “Trejo” también es del segmento de reciente jubilación, tiene apenas dos meses jubilado después de 38 años de servicio por el sistema del décimo transitorio que optó por decisión propia al tener mayores garantías y ventajas como el servicio médico, sin embargo considera que el tope máximo de los diez salarios mínimos es insuficiente para satisfacer todas las necesidades que se van requiriendo durante la vejez; hoy obtendrá como ingreso mensual solo el 50% de lo que percibía como trabajador activo debido a que se jubiló con clave de Jefe de enseñanza de Secundaria y con nivel e de carrera magisterial; pensar en vivir solo con la mitad de su sueldo ha significado una gran preocupación “porque el costo de la vida cada día se incrementa más, tan solo me alcanzará a cubrir mis necesidades básicas, una vida modesta y no de lujos será un poco más difícil”.

Caso 10. Recientemente Armando tomó la decisión de pensionarse, a sus 61 años de edad realizó su trámite correspondiente recibiendo una negativa de pensión por parte del ISSSTE, el argumento era claro: su esquema pensionario que había elegido era cuentas individuales y al tener solo 15 años de servicio solo le entregarían la cantidad de \$400,000.00 en una pago único, sin derecho a servicio médico mucho menos a prestaciones económicas de ningún tipo; quedándose sin ingreso permanente de un día para otro, en una edad que ya no es fácil obtener un empleo.

4.2 Análisis comparativo de los sistemas pensionarios federales

Desde el año 2009 que se reformó la ley del ISSSTE los sistemas pensionarios para los Trabajadores de la Educación federalizados son dos: El de reparto también llamado “décimo transitorio” y cuentas individuales. A la fecha están a la vista los efectos económicos, sociales y de salud de los primeros jubilados por cada uno de los esquemas a partir de la reforma, lo que nos lleva al siguiente análisis:

Quienes optaron por el esquema décimo transitorio lo hicieron tratando de asegurar un monto de pensión mensual que no significara incertidumbre para su pago, sabiendo de antemano que el tope máximo que podrían recibir eran los diez salarios mínimos establecidos en la propia Ley del ISSSTE, no obstante de percibir ingresos mucho mayores a este límite y considerar el incremento en la edad para jubilarse que de manera sustancial modificaba su proyecto de vida; sin embargo vieron más conveniente recibir menos percepción de pensión pero de manera segura en lugar de arriesgar su propio dinero que estaría en manos de las Aseguradoras de Fondos para el Retiro (AFORES) a través de un nuevo sistema de capitalización que no generaba certeza derivada de la poca información que se tuvo al momento de decidir sobre su sistema pensionario, además de lo lesivo que fue la aplicación retroactiva de la nueva ley para los

trabajadores en activo que fueron contratados bajo otras prerrogativas lo cual propició reclamos e inconformidad por el atropello a los derechos laborales y de seguridad social.

Para los jubilados por el “décimo transitorio” las ventajas que tiene este sistema es la certeza de su pensión de manera mensual con el sueldo cotizado durante el último año laborado siempre que no exceda los diez salarios mínimos, la garantía de seguir teniendo servicio de salud, prestaciones como aguinaldo, ajuste de calendario, préstamos personales y créditos de vivienda ; las desventajas que señalan son la depreciación que con el tiempo tiene su pensión que resulta insuficiente para satisfacer necesidades de salud y alimentación acordes a la etapa de la vejez, pues el ISSSTE carece de medicamentos para atender enfermedades degenerativas que se van presentando en esta etapa biológica que tienen que ser adquiridos de por vida con costos excesivos que lesionan su economía, así también el gasto en la alimentación es mucho más caro porque una dieta balanceada tiene un mayor costo, una persona en la vejez no puede ingerir cualquier alimento y mucho menos si es por prescripción médica.

El esquema de cuentas individuales ha representado ventajas solo para quienes tenían una antigüedad de más de 30 años en el servicio e ingresos por encima de los diez salarios mínimos, ello representó la posibilidad de acceder a un bono de pensión cuando eligieron el nuevo sistema de cuentas individuales, aunado a ello tuvieron una visión financiera para optar por la alternativa de pago de pensión que garantizara un mayor ingreso que el que pudieron haber obtenido en el sistema del décimo transitorio; para quienes no tuvieron orientación en el manejo de su cuenta individual este sistema ha representado “una pesadilla” porque pese a contar con un bono de pensión atractivo no supieron elegir la modalidad de pensión acorde al monto de su cuenta y hoy su ingreso mensual de pensión es inferior al que pudieron haber recibido en el sistema de reparto, es decir a menor ingreso es menor la posibilidad de capitalizar la cuenta individual y así acceder a mejores montos de pensión.

En este esquema existe una desprotección completa para quienes ganan menos, como el personal administrativo y asistentes de la educación, los trabajadores de hora-semana-mes que tienen menos de medio tiempo porque con los ingresos que obtienen la posibilidad de capitalizar su cuenta es menor, y en algunos casos cuando no tienen antigüedad de 25 años o más solo pueden aspirar a la cantidad acumulada en su cuenta que no representa una garantía para poder subsistir y satisfacer sus necesidades básicas en la vejez .

4.3 Comparación entre los sistemas pensionarios que eligieron hombres y mujeres con referente de edad.

Apenas 3 trabajadores de los diez entrevistados optaron por las cuentas individuales, todos del sexo masculino lo que puede deducir que las mujeres decidieron por una pensión que no les generara incertidumbre en su pago, a diferencia de los hombres que consideraron válido arriesgar pensando obtener un mayor ingreso, e incluso en algunos tratándose de cónyuges la esposa decidió por el décimo transitorio y el esposo por las cuentas individuales, de esta manera consideraron no se arriesgaban todo el patrimonio familiar ante la falta de certeza que representaba el nuevo esquema de cuentas individuales.

Los trabajadores que optaron por el actual sistema son los de mayor edad por lo cual su esperanza de vida es menor en relación a las trabajadoras, esto influyó en la alternativa de pensión que eligieron, el más viejo optó por la renta vitalicia, así su monto de pensión se calculó con base en los recursos de su cuenta individual, la edad en la fecha de jubilación y las condiciones del mercado financiero una vez que de su propia cuenta se pagó un seguro de sobrevivencia para sus familiares derechohabientes, este jubilado de haber optado por el décimo transitorio tendría un 30% más de la cantidad que percibe; el otro trabajador decidió comprar la pensión mínima garantizada que le representó un costo del 21% del monto acumulado en su cuenta individual y el resto (79%) lo tiene hasta la fecha en inversiones que le han generado buenos rendimientos y un mejor ingreso mensual.

El tercero de los trabajadores jubilados por cuentas individuales tenía menos edad, menor antigüedad y menos ingresos en comparación con los dos anteriores, al momento de solicitar su pensión recibió negativa por parte del ISSSTE debido a que el monto de su cuenta individual era insuficiente por haber cotizado solamente 15 años, para acceder a la pensión mínima garantizada requería 25 años de cotización y retirarse hasta los 70 años de edad, al no estar en esa posibilidad y sin estar plenamente convencido le realizaron en el ISSSTE el trámite para retirar el saldo de su cuenta individual en una sola exhibición que ascendió a \$400,000.00 perdiendo el derecho al seguro de salud y con ello la nula posibilidad de aspirar a una vejez digna.

Cabe señalar que ninguno de los jubilados por cuentas individuales tuvo ahorro solidario, lo cual limitó la posibilidad de incrementar el monto de la cuenta individual.

Solo un trabajador hombre de los entrevistados se jubiló por el anterior sistema, recientemente causó baja dejando de percibir el 40% de su ingreso que obtenía como trabajador activo, ahora como jubilado solo recibe el monto máximo que son diez salarios mínimos, teniendo que adaptar ahora un menor ingreso a sus necesidades cada día más apremiantes por las condiciones de la economía y el poder adquisitivo de la canasta básica.

Las cinco trabajadoras jubiladas por el esquema del décimo transitorio obtienen un monto de pensión que si bien no les resulta del todo satisfactorio les representa una garantía de ingreso mensual de manera vitalicia que fue la principal razón de haber elegido este sistema pensionario, tres de ellas alcanzaron el tope máximo que son los diez salarios mínimos y dos perciben lo correspondiente a 7 salarios mínimos debido a que tenían plazas iniciales.

4.4 Comparativo entre jóvenes del sistema décimo transitorio y régimen de cuentas individuales

Los jóvenes trabajadores que optaron por el anterior sistema de pensión serán cada vez menos en virtud que tendrán que aplazar el periodo de vida laboral toda vez que se modifica de manera gradual la edad para jubilarse, a partir del año 2016 que se estableció la edad mínima de 54 años en los hombres y 52 años en las mujeres para incrementarse cada dos años hasta llegar en el 2028 en adelante a la edad de 60 años para los hombres y 58 años para las mujeres. No obstante de cumplir el requisito de tiempo de servicios no podrán acceder a la jubilación si no cumplen con la edad establecida en la Ley del ISSSTE. En promedio de tiempo tendrán que laborar 43 años para aspirar a su retiro; tendremos trabajadores de la educación docentes, administrativos o manuales que carecerán de salud y potencial físico para desempeñar las actividades propias de su función.

En contraste los trabajadores jóvenes que ingresaron a partir del 1 de abril del año 2007 no tuvieron la posibilidad de elegir su sistema pensionario y automáticamente todos los nuevos ingresos a partir de esa fecha tienen el esquema de cuentas individuales.

Pudiera pensarse que el sistema de cuentas individuales favorece a los trabajadores más jóvenes debido a los periodos más amplios durante los cuales efectuarán sus aportaciones y los rendimientos que pueden generar, sin embargo, en este caso, va en detrimento por la falta de fondo capitalizable debido a los ingresos que perciben insuficientes para acumular un fondo para pensión y los que sí tienen esa posibilidad no son la mayoría.

En la actualidad suman 2995 trabajadores en cuentas individuales cifra que se irá incrementando conforme se generen ingresos al servicio educativo, será a partir de dos décadas más cuando se tengan los primeros jóvenes jubilados por este sistema.

Proyecciones comparativas de pensión.

Se presentan algunos ejemplos de cómo puede impactar el ahorro solidario y los ingresos que percibe el trabajador de la educación para determinar el monto de pensión que recibirá al momento de su retiro.

A) Comparativas con sueldos de la zona económica II 60%

ZONA DEL 60%	AHORRO 0% SUELDO BASE			
	10 horas	20 horas	30 horas	40 horas
Años cotizados : 35				
sueldo base mensual:	\$4,008.6	\$8,017.2	\$12,025.8	\$16,034.4
Saldo acumulado al retiro:	\$413,223.0	\$733,050.0	\$1,052,877.0	\$1,372,704.0
Pensión mensual estimada:	\$4,454.5	\$4,454.5	\$5,328.0	\$6,947.0
Porcentaje de la pensión mensual con respecto al sueldo básico de cotización::	111.1%	55.6%	44.3%	43.3%

Tabla 2. Estimaciones de montos de pensión. Fuente: Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro. (CONSAR), <http://www.consar.gob.mx/gobmx/Aplicativo/calculadora/ISSSTE/CalculadoraISSSTE.aspx>

En una proyección comparativa un trabajador de nuevo ingreso en 2017, con la edad de 30 años de la zona económica II (60%) en función del número de Hora-semana-mes que devengue es lo que corresponde a su sueldo base y con ello lo que puede impactar en su cuenta individual el no tener ahorro voluntario, es decir, con un sueldo de 10 o 20 horas solo se puede aspirar a la pensión mínima garantizada, para un trabajador con sueldo de 30 horas obtendrá \$5,328.00 y con 40 horas \$6,947.00; además de cotizar por un lapso de 35 años y con una edad de retiro de 65 años.

ZONA DEL 60%	AHORRO 1% SUELDO BASE			
	10 horas	20 horas	30 horas	40 horas
Años cotizados : 35				
sueldo base mensual:	\$4,008.6	\$8,017.2	\$12,025.8	\$16,034.4
Saldo acumulado al retiro:	\$552,892.0	\$1,008,995.0	\$1,465,268.0	\$1,921,201.0
Pensión mensual estimada:	\$4,454.5	\$5,106.0	\$7,414.0	\$9,722.0
Porcentaje de la pensión mensual con respecto al sueldo básico de cotización::	111.1%	63.7%	61.7%	60.6%

Tabla 3. Estimaciones de montos de pensión Fuente: Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro. (CONSAR), <http://www.consar.gob.mx/gobmx/Aplicativo/calculadora/ISSSTE/CalculadoraISSSTE.aspx>

Para un trabajador de la zona económica II del 60% con ahorro voluntario del 1 % de su sueldo, se estima que podrá tener una pensión entre el 60 y 63 % aproximadamente de su sueldo mensual de cotización en referencia con las horas que pueda desempeñar, ya sea 20, 30 o 40 horas, para quienes tienen 10 horas podrían conservar el 111.1% de su sueldo como monto de cotización. A partir de quienes tienen 20 horas o más indistintamente habrá un detrimento en el ingreso del trabajador como activo, tendrá que sobrevivir a partir de su condición de jubilado con mucho menos ingresos que el que percibía como activo.

ZONA DEL 60%	AHORRO 2% SUELDO BASE			
	10 horas	20 horas	30 horas	40 horas
Años cotizados : 35				
sueldo base mensual:	\$4,008.6	\$8,017.2	\$12,025.8	\$16,034.4
Saldo acumulado al retiro:	\$677,550.0	\$1,258,312.0	\$1,834,074.0	\$2,419,835.0
Pensión mensual estimada:	\$4,454.5	\$6,368.0	\$9,307.0	\$12,246.0
Porcentaje de la pensión mensual con respecto al sueldo básico de cotización::	111.1%	79.4%	77.4%	76.4%

Tabla 4. Proyección de montos de pensión. *Fuente:* Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro. (CONSAR),

<http://www.consar.gob.mx/gobmx/Aplicativo/calculadora/ISSSTE/CalculadoraISSSTE.aspx>

En ese mismo supuesto si el trabajador ahorra el 2 % como se indica en la tabla, si despega su monto de pensión con respecto al 1% de ahorro solidario, aquí se tendría como cantidad a percibir de manera mensual entre el 76.4 y 79.4% del sueldo de cotización, aun así sigue siendo inferior a la cantidad que se obtiene como trabajador activo.

En comparativa de los tres supuestos a considerar, sin ahorro, con ahorro del 1% y ahorro del 2% se obtienen los siguientes hallazgos:

1. Un trabajador que percibe lo correspondiente a 10 horas, sin ahorro, con ahorro del 1% o 2% indistintamente solo podrá aspirar a la pensión mínima garantizada, es decir, con el sueldo que se percibe será lo mismo ahorrar o no ahorrar, no se podrá capitalizar lo suficiente.

2. Para quienes tienen 20, 30 y 40 horas sin ahorro, obtendrán un promedio de 47 % de tu sueldo básico cotizado al momento de su retiro.
3. En las 20,30 y 40 horas con ahorro del 2 % se obtendrá un promedio de 77 % de tu sueldo básico cotizado como pensión.
4. Hay una diferencia de sueldo al final de la pensión de 30% más si se ahorra un 2% del sueldo.

B) Comparativa con sueldos de cotización de la zona económica III del 100%

En Nayarit los municipios que pertenecen a esta zona económica son: Ixtlán del Río, Compostela, Bahía de Banderas, Acaponeta y Rosamorada.

ZONA DEL 100%	AHORRO 0% SUELDO BASE			
	10 horas	20 horas	30 horas	40 horas
Años cotizados : 35				
sueldo base mensual:	\$5,231.6	\$10,463.2	\$15,694.8	\$20,926.4
Saldo acumulado al retiro:	\$510,800.0	\$928,205.0	\$1,345,609.0	\$1,763,014.0
Pensión mensual estimada:	\$4,454.5	\$4,697.0	\$6,810.0	\$8,922.0
Porcentaje de la pensión mensual con respecto al sueldo básico de cotización::	85.1%	44.9%	43.4%	42.6%

Tabla 5. Proyección de montos de pensión. Fuente: Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro. (CONSAR),

<http://www.consar.gob.mx/gobmx/Aplicativo/calculadora/ISSSTE/CalculadoraISSSTE.aspx>

Para un trabajador de nuevo ingreso en 2017, con la edad de 30 años de la zona económica III (100%) sin ahorro voluntario, después de 35 años de servicio a la edad de 65 años, teniendo lo correspondiente a 10 horas como percepción, su pensión ascenderá a \$4,454.4; con 20 horas su monto será de \$ 4,697.0; con 30 horas se generará la cantidad de \$6,810.0 y con 40 horas \$8,922.00.

ZONA DEL 100%		AHORRO 1% SUELDO BASE			
		10 horas	20 horas	30 horas	40 horas
Años cotizados : 35					
sueldo base mensual:		\$5,231.6	\$10,463.2	\$15,694.8	\$20,926.4
Saldo acumulado al retiro:		\$692,046.0	\$1,287,304.0	\$1,882,561.0	\$2,477,819.0
Pensión mensual estimada:		\$4,454.5	\$6,515.0	\$9,527.0	\$11,703.0
Porcentaje de la pensión mensual con respecto al sueldo básico de cotización::		85.1%	62.3%	60.7%	55.9%

Tabla 6. Proyección de montos de pensión. Fuente: Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro. (CONSAR),

<http://www.consar.gob.mx/gobmx/Aplicativo/calculadora/ISSSTE/CalculadoraISSSTE.aspx>

En esta tabla se puede observar que en la zona económica III del 100% aun con el 1% de ahorro, la cuenta se capitaliza para arrojar pensiones por debajo del sueldo básico de cotización pero con un poco incremento respecto a quien no tiene este ahorro.

ZONA DEL 100%		AHORRO 2% SUELDO BASE			
		10 horas	20 horas	30 horas	40 horas
Años cotizados : 35					
sueldo base mensual:		\$5,231.6	\$10,463.2	\$15,694.8	\$20,926.4
Saldo acumulado al retiro:		\$854,737.0	\$1,612,686.0	\$2,370,634.0	\$3,128,583.0
Pensión mensual estimada:		\$4,454.5	\$8,161.0	\$11,997.0	\$15,832.0
Porcentaje de la pensión mensual con respecto al sueldo básico de cotización::		85.1%	78.0%	76.4%	75.7%

Tabla 7. Proyección de montos de pensión. Fuente: Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro. (CONSAR), <http://www.consar.gob.mx/gobmx/Aplicativo/calculadora/ISSSTE/CalculadoraISSSTE.aspx>

Finalmente ahorrar el 2% con sueldos de la zona económica III (100%) es posible conservar entre el 75 y 78 % del sueldo base como activo y la cantidad difiere entre no tener ahorro o solo tener el 1%.

En la simulación de los montos de pensión de la zona económica III se obtuvieron los siguientes hallazgos:

1. En las 10 horas sin ahorro, con ahorro ya sea del 1 o 2% de igual forma solo se obtiene una pensión mínima garantizada.
2. Si se tiene 10 horas y no se ahorra o se ahorra 1% o 2 %, la pensión mensual sería la misma en cualquiera de los tres casos.
3. Teniendo 20, 30 o 40 horas sin ahorro, se obtiene un promedio de 43% de tu sueldo básico cotizado como monto de pensión.
4. En las 20,30 y 40 horas con ahorro 2 %, se obtendría un promedio de 76 % de tu sueldo básico cotizado.
5. Hay una diferencia de sueldo al final de la pensión de 33% más si se ahorra un 2% del sueldo.

4.5 Hallazgos generales

Es de mencionar otro fenómeno que ha impactado en los sistemas pensionarios de los trabajadores de la educación federalizados de Nayarit, es el hecho que hasta antes del año 2015 el sistema educativo federal estaba descentralizado, es decir, el Gobierno del Estado a través de los Servicios de Educación Pública del Estado de Nayarit se asumía como patrón sustituto, en forma quincenal le eran descontados al trabajador los conceptos de deducciones correspondientes a seguridad social y el Gobierno de Nayarit era el responsable de enterar esos recursos ante el ISSSTE para que impactara no solo la aportación del trabajador sino los \$3.25 que el gobierno estaba obligado a sumar por cada peso que ahorrara el trabajador, situación que generó un conflicto entre los trabajadores de la educación y el gobierno del Estado, toda vez que el periodo comprendido de septiembre a diciembre del 2014 durante el sexenio del Gobernador Roberto Sandoval las cuentas individuales no se capitalizaron, no obstante de haberse descontado al trabajador; el Gobierno desvió esos recursos y durante ese tiempo las cuentas no generaron rendimiento alguno y trabajadores que habían optado por el esquema de cuentas individuales y que pretendieron jubilarse tuvieron que reincorporarse al servicio porque simplemente no podían aspirar a alguna de las alternativas de pago de la pensión, situación que llevó a la Sección 20 del SNTE a una serie de reclamos y manifestaciones en la vía pública exigiendo al Gobierno del Estado la solución a esta grave problemática.

A partir del mes de enero del año 2015 el sistema educativo federal se centraliza y todas las aportaciones y deducciones que se generan de la seguridad social han sido enteradas en tiempo y forma al ISSSTE.

Hasta hoy los efectos de los sistemas pensionarios de los trabajadores de la educación federalizados de Nayarit se reflejan en los testimonios de cada uno de los entrevistados, apenas se visualizan los primeros resultados de una reforma a la Ley del ISSSTE que lejos de contribuir a garantizar una pensión digna para los trabajadores, de dar viabilidad financiera al instituto, de lograr la cobertura y la calidad de sus servicios por los que se promovió; ha mostrado en cambio lo complejo y deficiente del sistema de seguridad social.

El Estado Mexicano no ha sido capaz de generar políticas públicas de seguridad social que garanticen pensiones suficientes a los trabajadores, seguimos implementando modelos de otros países que resultan descontextualizados de nuestra realidad económica, social, cultural y laboral.

En prospectiva los efectos sustanciales de esta reforma se generaran a partir de dos década más aproximadamente, teniendo en cuenta que todos los trabajadores de la Educación que ingresaron a partir del año 2007 no tuvieron elección y fueron contratados bajo el sistema pensionario de cuentas individuales, a partir de ese lapso de tiempo tendremos cada vez más jubilados que no obtendrán pensiones que garanticen un ingreso suficiente para satisfacer sus necesidades mínimas.

Las cuentas individuales tienen que ser capitalizadas a través de salarios que permitan generar el ahorro solidario que realmente impacte en el monto de las pensiones, además de fomentar la cultura financiera para tomar las mejores decisiones en el manejo de la cuenta individual de cada trabajador a efecto de garantizar mejores ingresos para la vejez.

Si bien la reforma a la Ley del ISSSTE era inminente, en aras de ajustarla a nuestra realidad del siglo XXI sin embargo no se justifica que se pretendió que la seguridad social resolviera los problemas de la economía nacional, cuando debió ser precisamente al contrario.

Para los trabajadores de la Educación Federalizados de Nayarit la reforma a la Ley del ISSSTE fue dolorosa y desesperanzadora, las expectativas de tener una pensión digna para la vejez no se garantiza con el sistema de cuentas individuales, esquema en el que estarán cada vez más trabajadores cuyo futuro dependerá de una capitalización previsor de su cuenta para el retiro, tener mejores salarios que les permitan incrementar su ahorro solidario y un gobierno federal que cumpla cabalmente con las aportaciones que le corresponden por cada peso que aporte el trabajador, para garantizar un monto

suficiente para atender la calidad de vida del trabajador, alimentación y salud principalmente; de no ser así tendremos adultos en la vejez con pensiones mínimas que tendrá que garantizar el Estado.

Para quienes aún permanecerán en el sistema del décimo transitorio en su mayoría tendrán que laborar más tiempo para aspirar a tener una pensión, la expectativa es que en un periodo de tiempo se logre establecer el salario mínimo constitucional como unidad de medida que les permita acceder a mejores montos de pensión al considerar el tope de diez salarios que establece la ley; sin embargo hoy la gran preocupación es la amenaza latente de la unidad de medida llamada UMA (Unidad de Medida y Actualización) debido a la incertidumbre que ha generado una posible afectación en el monto de las pensiones de quienes cotizan al ISSSTE, en virtud de que implicaría una reducción en la pensión del trabajador.

CAPITULO V

CONCLUSIONES

La seguridad social se concibe como un derecho humano y tiene como premisa garantizar una vida justa a la clase trabajadora con base en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que establece las bases mínimas de derechos laborales y lo relativo a la materia pensionaria.

La realidad económica, social y política propició reformas profundas a los principales sistemas pensionarios de México, iniciando en el año 1995 y 2007 que se modifica de manera sustancial la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social IMSS y la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado ISSSTE respectivamente.

La nueva regulación del retiro implementó el sistema de ahorro y capitalización individual en base al esquema de cuentas individuales, sustituyendo al anterior sistema conocido como de reparto, caracterizado por un esquema de solidaridad múltiple en el que las pensiones de retiro estaban básicamente financiadas por las cuotas relacionadas con los trabajadores en activo.

Las reformas a los principales sistemas pensionarios en México se establecieron en una franca inequidad, mientras para el IMSS aplicaba a partir de los trabajadores de nuevo ingreso, para los trabajadores del ISSSTE fue retroactiva afectando a quienes ya estaban en servicio, modificando de manera sustancial la edad para obtener la jubilación. Además otros sistemas dejaron subsistentes sistemas complementarios de pensiones que generan montos más decorosos y suficientes para el retiro.

La implementación del régimen de cuentas individuales en todos los sistemas pensionarios de México más allá de sus ventajas o desventajas que representa para las entidades públicas o para los trabajadores a su servicio, implica una determinación de orden político e ideológico que caracteriza en todo caso la orientación del Estado Mexicano en este rubro.

La nueva Ley del ISSSTE entró en vigor en medio del descontento de los propios trabajadores generando rechazo e incertidumbre por la modificación en los sistemas pensionarios.

A partir de la reforma a la Ley del ISSSTE son dos los sistemas de jubilación para los trabajadores de la Educación Federalizados del Estado de Nayarit:

A través del artículo Décimo Transitorio. La esencia de este artículo se basa en el sistema de retiro anterior (pensiones pagadas por el gobierno), con la característica de diversas modificaciones graduales en materia de edad para el retiro; este artículo es aplicable a los trabajadores en activo que lo eligieron expresamente, así como para aquellos que estando en activo no realizaron elección alguna.

Cuentas Individuales. Las pensiones se pagarán con los recursos que se acumulen en las Cuentas Individuales de los trabajadores, producto de las aportaciones de la Dependencia, del Gobierno Federal y del propio trabajador, en este esquema se encuentran todos los trabajadores que ingresaron al servicio a partir del 1 de Abril del 2007.

Derivado de lo anterior, se puntualiza a manera de conclusión el impacto de los sistemas de pensiones federales en la jubilación de los Trabajadores de la Educación en Nayarit:

- La expectativa de pensión para los trabajadores del esquema décimo transitorio se determina en base a la percepción del último año cotizado con la limitante que no deberá exceder de 10 salarios mínimos.
- Por el sistema de cuentas individuales la certeza de tener una vejez digna dependerá de obtener ingresos suficientes, ahorro voluntario y el comportamiento del mercado de las AFORES; lo cual deja en completo abandono la seguridad social como derecho humano.
- Para los trabajadores de la Educación federalizados de Nayarit jubilados por el décimo transitorio, este sistema representa la certeza y seguridad de recibir un monto mensual de pensión, no obstante, de ser insuficiente por la depreciación que va teniendo con el transcurso del tiempo representa una garantía de percepción para satisfacer sus necesidades básicas, de servicio médico, además de conservar prestaciones económicas y de vivienda que otorga el ISSSTE.
- Los efectos económicos de este sistema se reflejan en el ingreso del trabajador activo que en forma inmediata disminuyen hasta en un 50% una vez que se retira y forma parte de los jubilados, no obstante, de asumir el impacto psicológico y moral que significa dejar de ser trabajador de la educación, se enfrentan con necesidades de alimentación, salud, medicamentos entre otras pero ahora con menor posibilidad de solventarlas por obtener menos ingresos como jubilados.
- La generación en transición que se retirará por el décimo transitorio, al aumentar de manera gradual el requisito de la edad tendrán que laborar en promedio 42 años para aspirar a jubilarse.

- Es inequitativo considerar dos años de diferencia por cuestión de género en la edad requerida para jubilación de los trabajadores y las trabajadoras por el décimo transitorio.
- El sistema de cuentas individuales genera incertidumbre porque su capitalización está sujeta a que el trabajador tenga ingresos suficientes que le permitan ahorrar, que el gobierno cumpla con su parte de aportar lo que le corresponde por cada peso de ahorro del trabajador y además requiere cultura financiera para tener claridad y visión en el manejo de su cuenta individual a efecto de garantizar una vida digna en la vejez.
- Los trabajadores más vulnerables en el sistema de cuentas individuales son el personal administrativo, de asistencia a la educación y quienes laboran menos de medio tiempo, sus ingresos carecen de la posibilidad de capitalizar su cuenta individual.
- Los trabajadores de la Educación carecen de información clara y precisa del funcionamiento y regulación legal de las Administradoras de Fondos para el Retiro (AFORE) lo cual limita su posibilidad de elección para optar por la que garantice mejores rendimientos y manejo transparente de los recursos.
- A partir de dos décadas más se tendrán las primeras generaciones que se retirarán del servicio con cuentas individuales, en este sistema se requiere de 30 a 35 años de cotización, sin embargo, de continuar con bajas percepciones será lo mismo tener o no ahorro porque solo podrán aspirar a la pensión mínima garantizada que será insuficiente para satisfacer sus necesidades básicas de alimentación y salud.
- Para los trabajadores con ingresos idóneos es necesario el ahorro voluntario como medida previsoras para capitalizar su cuenta individual durante su trayectoria laboral.
- La falta de información especializada en el momento de su retiro para quienes se encuentran en cuentas individuales tiene efectos irreversibles, cuando no se tiene el monto suficiente para garantizar una pensión, el trabajador tiene que decidir entre seguir activo en el servicio o retirarse solo con el pago en una sola exhibición del monto acumulado en su cuenta perdiendo con ello el seguro de salud y la posibilidad de tener una vejez digna.
- La gran preocupación de los jubilados es la ineficiencia del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE) para brindar servicios de salud de calidad y con amplia cobertura, lo que propicia que los ingresos que obtienen de manera mensual como jubilados son destinados para atender este rubro en lugar de garantizar sus necesidades alimentarias, por lo anterior, se requiere la intervención de los actores involucrados para impulsar una reforma integral al ISSSTE que garantice principalmente el derecho a la salud de los derechohabientes, en la medida que se logre, los jubilados tendrán la posibilidad de optimizar su pensión.

La reforma a la Ley del ISSSTE lejos de contribuir a garantizar una pensión digna para los trabajadores, de dar viabilidad financiera al instituto, de lograr la cobertura y la calidad de sus servicios por los que se promovió; ha mostrado en cambio lo complejo y deficiente del sistema de seguridad social.

Los sistemas de pensiones federales carecen de un sentido social por parte de las instancias gubernamentales, pues no consideran que el nuevo régimen generará un alto porcentaje de individuos que no serán capaces de solventar sus necesidades con sus ahorros para el retiro.

Los sistemas pensionarios de los trabajadores de la educación federalizados de Nayarit han propiciado efectos económicos, sociales, de salud, entre otros que solo reflejan la incapacidad del Estado Mexicano para generar políticas públicas de seguridad social que garanticen pensiones suficientes y calidad de vida en la vejez.

El futuro de los trabajadores de la educación federalizados del Estado de Nayarit en los próximos veinte años depende fuertemente de la actuación conjunta y diferenciada de los actores en lo que respecta a la seguridad social, donde trabajadores, sindicato, AFORES y el mismo Gobierno Federal, deberán mostrar acciones conjuntas en aras de la estabilidad y la certeza para todos los trabajadores, y con ello evitar una crisis social de dimensiones complejas.

RECOMENDACIONES

Es indudable la necesidad de establecer un sistema de pensiones más equitativo y con mayor cobertura para los trabajadores de la Educación federalizados de Nayarit que les permita garantizar una vejez digna, para lograrlo es preciso considerar las siguientes recomendaciones:

La sección 20 del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación deberá asumir como un tema prioritario en su agenda lo correspondiente a los sistemas pensionarios que le permitan emprender acciones tendientes a consolidar la seguridad social en una cultura de solidaridad generacional, donde los recursos que generen los trabajadores activos atiendan las necesidades de jubilados y pensionados a través de esquemas internos.

Incrementar las aportaciones al fondo de retiro para los Trabajadores de la Educación FORTE para que se constituya como un fondo suplementario de reservas a través de la figura del fideicomiso con una mayor aportación de recursos tanto de los propios sujetos de protección así como del Sindicato Nacional de la Educación y del Gobierno Federal, para en lo futuro generar pensiones complementarias a las ordinarias derivadas de la aplicación de la Ley del ISSSTE a favor de los Trabajadores de la Educación.

Garantizar la cobertura de inscripción al FORTE mediante la difusión e inscripción a esta prestación de forma permanente.

Es una necesidad apremiante que los trabajadores de la educación federalizados del Estado de Nayarit tengan información oportuna de las condiciones y regulación del sistema pensionario en el que se encuentran.

Para los trabajadores en el régimen de cuentas individuales hacer una gran jornada de información por parte de la Sección 20 del SNTE a efecto de que tengan claridad en cuanto al funcionamiento de las cuentas individuales, la forma de capitalizarla, la dinámica de las Administradoras de Fondos para el Retiro (AFORE) que les permita tomar decisiones oportunas y acertadas que garanticen una mejor pensión al momento de su retiro acorde a su proyecto de vida.

Es preciso ejercer todos los mecanismos legales existentes para exigir un manejo transparente de los recursos de las AFORES, instauración de un mecanismo electrónico ya sea internet o por teléfono para el seguimiento de la cuenta del trabajador, donde pueda ser notificado de cómo son invertidos los fondos que este deposita, a través de la administradora de su preferencia y la Sociedad de Inversión Especializada

en Fondos para el retiro (SIEFORE) a la cual pertenece, así como los rendimientos esperados y demás datos financieros que permita dar mayor certeza al trabajador sobre sus ahorros para el retiro.

Que el estado asuma mayor compromiso y responsabilidad para garantizar una verdadera capitalización de las cuentas individuales de los trabajadores y que no estén sujetas al mercado y capital de las afores que en muchas ocasiones va en detrimento del patrimonio que el trabajador está acumulando para aspirar a una pensión digna.

Que la seguridad social se inscriba en una estrategia de desarrollo humano, donde la previsión y el ahorro sean factores prioritarios; buscando elevar la calidad de vida.

Revisar y atender el problema que ha generado la creación de las UMAS para el cálculo de pensión de los trabajadores de la educación, haciendo uso del cálculo del salario mínimo vigente establecido en las reglas de operación y que en su lugar se establezca el salario mínimo constitucional que garantiza lo suficiente para satisfacer las necesidades básicas de un trabajador jefe de familia.

Exigir al Gobierno Federal la intervención correspondiente ante el ISSSTE para la revisión y pago del monto de pensión superior a los diez salarios mínimos en los casos donde confluyan viudez y pensión del trabajador, considerando que tienen naturaleza diferente y existe jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que hasta hoy es un trámite muy burocrático que el ISSSTE no resuelve en forma directa sino mediante sentencia emitida por autoridad judicial, lo cual afecta económicamente al trabajador por el tiempo que transcurre sin acceder en tiempo y forma a lo que por derecho le corresponde.

Crear un sistema electrónico práctico y eficiente que permita a los compañeros afiliados al régimen de cuentas individuales, estar permanentemente informados de los montos y rendimientos acumulados en su cuenta individual, obteniendo la información mensual en sus domicilios y la consulta en línea.

Gestionar ante las instancias correspondientes la autorización para que el monto de ahorro a la cuenta individual de los trabajadores de la educación sea superior al 2 % para fortalecer la economía de su retiro.

Implementar la concurrencia del gobierno estatal para las aportaciones adicionales a la cuenta individual de cada trabajador que incremente sus aportaciones, proporcionalmente a la aportación del gobierno federal.

Promover ante PENSIONISSSTE la disposición de información personalizada acerca de las cuentas y subcuentas, trámites diversos en línea y corrección de datos.

Que la edad jubilatoria o de retiro se iguale en el hombre y la mujer, privilegiando la edad contemplada para esta última, para quedar se la siguiente forma:

Año de pensión	Edad mínima hombres y mujeres
2016-2017	52
2018-2019	53
2020-2021	54
2022-2023	55
2024-2025	56
2026-2027	57
2028 en adelante	58

BIBLIOGRAFÍA

- ANTONIO, G. F. El embate a los sistemas de pensiones en México en el marco de las Reformas neoliberales. S.f.
- BASE DE DATOS de los Servicios de Educación Pública del Estado de Nayarit 2014, 2015.
- CABRERA A., Gustavo y HAZA S. Alejandro. La seguridad social y el cambio demográfico. En: La Seguridad social y el Estado moderno.
- CARBONELL, M. Constitución de los Estados Unidos mexicanos. Porrúa, México 2000
- DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN. Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado. Exposición de Motivos. 31 de Marzo 2007.
- ESPINOSA DESIGAUD, Alberto (coord.), Sistemas de Pensiones en México, Fundación de Investigación del Instituto Mexicano de Ejecutivos de Finanzas, México, 2006.
- FERRAJOLI, L. Los fundamentos de los Derechos fundamentales. Ediciones de Gerardo Pisarello y Antonio de Cabo. Madrid, España 2001
- FRIEDMAN, Milton y Rose. Libertad de elegir. Ediciones Grijalbo, S.A. 1980.
- GUZMÁN FERNÁNDEZ, Antonio. El embate a los sistemas de pensiones en México en el marco de las reformas neoliberales. Revista académica de economía.
- HAM, Chande Roberto. Sistema de pensiones y perspectivas de la seguridad social. Biblio codex.colmex.mx.
- Instituto Mexicano del Seguro Social. Nueva Ley del Seguro Social comentada. Tomo II. Editada por el Instituto Mexicano del Seguro Social. México, 1998.
- Instituto Mexicano del Seguro Social y Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social. Contrato Colectivo de Trabajo 2007-2009. Editado por el Instituto Mexicano del Seguro Social. México 2007.
- IMSS-ISSSTE. Fondo de Cultura Económico. México, 1992.

MARQUET Guerrero Porfirio. Los Regímenes de Seguridad Social en México. Editorial Porrúa. México D.F. 2012

OCTAVIO, G. M. Teoría y Práctica de la Seguridad Social. Ediciones de la Noche. Guadalajara, Jal. 2005.

Organización Internacional del Trabajo, Proyecto de Declaración de la OIT Sobre la Justicia Social para una Globalización Equitativa, Ginebra, 2008.

RADBRUCH, Gustavo. Introducción a la Filosofía del Derecho. Fondo de Cultura Económica. México, 1965.

SOLÍS, Fernando. Los Sistemas de pensiones en México: la agenda pendiente. Una agenda para las finanzas públicas de México, Centro de Economía Aplicada y de Políticas Públicas, México, ITAM, 2000.

VÁSQUEZ, Colmenares Pedro. Nueva Seguridad Social y la Crisis de las pensiones. (economia.unam.mx.)

VÁSQUEZ, Colmenares Pedro. Pensiones en México, la próxima crisis. (macroeconomía.com.mx)

REFERENCIAS DE INTERNET

Cámara de Diputados, Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 15-09-2017, http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_150917.pdf

Consejo Nacional de Población. Panorama desde las proyecciones de población. 2010-2050, México, disponible en <http://www.conapo.gob.mx>.

ISSSFAM, Ley del Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas, Diario Oficial de la Federación, 3 de abril de 2012, www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/84.pdf

ISSSTE, Estatuto Orgánico del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, México, Diario Oficial de la Federación, 31 de diciembre del 2008. www.ISSSTE.gob.mx/ISSSTE/historia.html

Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, Diario Oficial de la Federación, t. DCXLII, núm. 22, 31 de marzo del 2007,

www.ISSSTE.gob.mx/www/ISSSTE/nuevaley/leydeISSSTE.html

Sistema de Ahorro para el Retiro SAR.

<http://www.consar.gob.mx/gobmx/Aplicativo/calculadora/ISSSTE/CalculadoraISSSTE.aspx>

ANEXOS

ANEXO 1

REQUISITOS DE EDAD Y TIEMPO DE SERVICIOS PARA ACCEDER A LA PENSIÓN POR JUBILACIÓN BAJO EL ESQUEMA DEL DÉCIMO TRANSITORIO EN LA NUEVA LEY DEL ISSSTE.

Año en el que te pensionas		Edad mínima hombres	Edad mínima mujeres
2016	2017	54	52
2018	2019	55	53
2020	2021	56	54
2022	2023	57	55
2024	2025	58	56
2026	2027	59	57
2028 en adelante		60	58

ANEXO 2

MONTO DE PENSIÓN CORRESPONDIENTE AL TIEMPO DE SERVICIO PARA ACCEDER A LA PENSIÓN POR EDAD Y TIEMPO DE SERVICIOS EN EL ESQUEMA DEL DÉCIMO TRANSITORIO DE LA NUEVA LEY DEL ISSSTE.

Número de años trabajados	Porcentaje de pensión del Sueldo Básico
15 años	50%
16 años	52.5%
17 años	55%
18 años	57.5%
19 años	60%
20 años	62.5%
21 años	65%
22 años	67.5%
23 años	70%
24 años	72.5%
25 años	75%
26 años	80%
27 años	85%
28 años	90%
29 años	95%

ANEXO 3

PORCENTAJE DE PENSIÓN DE ACUERDO A LA EDAD DEL TRABAJADOR PARA QUIENES OPTARON POR EL ESQUEMA DEL DÉCIMO TRANSITORIO DE LA LEY DEL ISSSTE 2007.

Años	Edad y porcentaje de pensión						
	64 años	65 años	66 años	67 años	68 años	69 años	70 o más años
2016 y 2017	40%	42%	44%	46%	48%	50%	50%
2018 en adelante		40%	42%	44%	46%	48%	50%

INSTRUMENTO PARA LA RECOGIDA DE INFORMACIÓN

Tipo de Instrumento: Entrevista

La información recabada será para uso exclusivo del presente reporte de experiencia profesional, dirigido a un proceso de obtención de grado de la institución **ITESO**, como insumo básico para la realización de dicho documento.

Entrevistado: _____

Fecha:

1-¿Cuántos años tiene jubilado? y ¿Por cuál sistema pensionario se jubilò? Por el de reparto (Decimo Transitorio) o cuentas individuales?

RESPUESTA:

2-¿Su sistema pensionario fue por elección propia o por designación?

RESPUESTA:

3-¿Cuáles son las ventajas y desventajas del sistema pensionario en el que se encuentra?

RESPUESTA:

4- ¿Cuál es el monto de la pensión que recibe?

RESPUESTA:

5-¿El sistema pensionario que eligió cubre sus expectativas para satisfacer sus necesidades?

RESPUESTA

6.- ¿El sistema actual de pensiones ayuda a las personas a resolver su vejez de forma digna?

RESPUESTA:

7.- ¿Que mejoras le sugerirías a tu sistema actual de pensión?

RESPUESTA

¡Gracias por su participación!