

Universidad Autónoma Metropolitana *Unidad Iztapalapa*

**División de Ciencias Sociales y Humanidades
Departamento de Sociología**

Las Reformas al IMSS: sus Participantes y Conflictos

Tesina para obtener el grado de Licenciado en Sociología

P r e s e n t a n :

**Verónica Blas Rodríguez
Carmen Martínez Arroyo**

Asesor: Dr. Fernando F. Herrera Lima

México, Septiembre de 2004

Universidad Autónoma Metropolitana

Unidad Iztapalapa

División de Ciencias Sociales y Humanidades
Departamento de Sociología

Las Reformas al IMSS: sus Participantes y Conflictos

Tesina para obtener el grado de Licenciado en Sociología

P r e s e n t a n :

Verónica Blas Rodríguez

Carmen Martínez Arroyo

UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
METROPOLITANA

UNIDAD IZTAPALAPA

★ SET. 13 2004 ★

Fernando F. Herrera S. C. S. H.
Asesor: Dr. Fernando F. Herrera Lima TALLER DE SOCIOLOGIA

México, Septiembre de 2004

INDICE

Introducción	1
Marco teórico: La experiencia del caso Chileno	6
Capitulo1	
1 Antecedentes del régimen de jubilaciones y pensiones (RJP) en México.	13
1.1 La política de seguridad social en materia de pensiones	13
1.2 Estado y Bienestar.	15
1.3 Política de seguridad social en el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS)	17
1.4 Características del antiguo sistema de pensiones.	19
1.4.1 Actores del antiguo sistema de pensiones.	21
1.5 Reformas a la ley del Seguro Social de 1995	23
1.5.1 Reforma de la Ley de Seguridad Social en pensiones	23
1.6 Nuevos actores del sistema de ahorro para el retiro	25
1.6.1 SAR (sistema de ahorro para el retiro)	26
1.6.2 CONSAR (comisión nacional del sistema para el retiro)	28
1.6.3 SIEFORES (sociedad de inversión especializada en fondo para el Retiro.	31
1.7 AFORES (administradoras de fondos para el retiro)	33
1.8 Patrón, Trabajadores y estado.	35

Capitulo II

2	Las reformas al régimen de jubilaciones y pensiones del IMSS.	38
2.1	La seguridad social.	38
2.2	Modificaciones a la Ley del Seguro Social	41
2.2.1	Primera etapa 1943-1972	41
2.2.2	Segunda etapa 1973-1994.	42
2.2.3	Tercera etapa 1995-2000	45
2.2.4	Cuarta etapa 2001-2003	46
2.3	Causas y problemas al sistema de seguridad social	46
2.4	La reforma al régimen de jubilaciones y pensiones	49
2.5	Evolución al régimen de jubilaciones y pensiones del IMSS	53
2.6	Posición de los trabajadores.	57
2.7	Posturas de las cúpulas y el Estado por una reforma al sistema de pensiones	67
2.7.1	El elevado costo del Contrato Colectivo del Trabajo	69
2.7.2	Los riesgos del RJP.	70
2.7.3	Propuesta de reforma al RJP hecha por el instituto y el sindicato.	71
2.7.4	Propuesta para futuros trabajadores.	72
2.8	Cuadro analítico de las alternativas de reforma del Régimen de jubilaciones y Pensiones del Sindicato Nacional del Seguro Social.	74
2.9	Riesgos y debilidades de cada una de las alternativas de reforma.	97

Capítulo III

3 Negociaciones y Manifestaciones al Régimen de Jubilaciones y Pensiones	101
3.1 El XIII Congreso Extraordinario	101
3.2 Marchas, Plantones y Mítines	106
3.3 Actores que intervienen a favor de la Reforma al RJP del IMSS.	111
3.4 Iniciativa de Reforma a la Ley del Seguro Social	114
Conclusiones.	122
Anexos.	125
Bibliografía	139

INTRODUCCIÓN

En el presente trabajo nos propusimos analizar las reformas al Régimen de Jubilaciones y Pensiones (RJP) del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS).

En el caso específico del presente escrito, nos dimos a la tarea de analizar las Reformas del Régimen de Jubilaciones y Pensiones, ya que al igual que todos los sistemas de pensiones en el mundo y México no es la excepción responden a dos factores principales:

1) Factor Demográfico

2) Factor Económico

Dadas las características demográficas actuales de México los sistemas de seguridad Social se están viendo en la necesidad de otorgar cada vez más importancia a las cargas relacionadas con las de considerar los riesgos relacionados con la salud, que hasta ahora han sido prioritarias

Las edades de jubilación relativamente tempranas aunados al aumento en la esperanza de vida y la disminución a la tasa de natalidad.

Así como también una transición epidemiológica las enfermedades infecciosas disminuyen y aumentan las crónicas degenerativas.

Hacen que el pago de pensiones se realice durante plazos más largos, lo que aumenta las cargas financieras y contribuyen al desequilibrio.

Pero además las causas de tipo económico han hecho que el monto de las pensiones resulten insuficientes para el beneficiario conserve un nivel de vida comparable con el que tenía durante su vida activa.

Ya que en México la disminución de la tasa de natalidad, el incremento de la población urbana las mejoras en los servicios de salud han llevado en las últimas seis décadas a un incremento en la esperanza de vida, lo cual se traduce a un mayor número de personas de edad avanzada que vivirá durante más años, con el consiguiente impacto económico sobre los servicios de salud y fondos de pensiones manejados por las instituciones de seguridad social según estimaciones actuariales el número de pensionados seguirá incrementándose hasta estabilizarse en 700 pensionados por cada mil activos, es decir, menos de dos trabajadores activos por cada pensionado.

Esto también ha sido generado por varias causas, entre las que sobresalen:

La disminución de aportaciones estatales, el rezago en el ajuste de las contribuciones patronales y laborales, aportaciones de los trabajadores, dada la imposibilidad del hecho debido a los bajos niveles salariales.

Pero además otro hecho que arguye a el deterioro económico del IMSS es que la generación de empleo que se está dando en su mayoría son informales, o en el caso de ser empleados formalmente son con plazas temporales.

La crisis recurrente y sus efectos negativos mayores en el empleo han profundizado el problema del desfinanciamiento del sistema.

Es por lo anterior que la directiva del Instituto plantea hacer reformas al RJP, pero los trabajadores la Institución como su sindicato no está de acuerdo con las reformas. A lo que esto derivó fue, a una serie de movilizaciones de los Involucrados, Empresarios, Trabajadores y Sindicatos.

Es en este escenario, que nos surgió la inquietud de analizar el fenómeno social que se estaba gestando. Y sobre todo por que nos parece de gran importancia el problema por el que atraviesan los trabajadores de la Institución más grande e importante encargada de la Seguridad social como es el Instituto Mexicano del Seguro Social; ya que en la actualidad cuenta con 360 mil trabajadores, 120 mil jubilados y, lo más relevante, es la encargada de darle servicio a casi el 50% de la Población Mexicana.

Es por ello que decidimos dar cuenta de este problema que afecta a gran parte de la población trabajadora en México. Por que, como se verá en la presente investigación, con las nuevas reformas no solo se afecta a los trabajadores del Instituto Mexicano, sino también a otras Instituciones como son: PEMEX, ISSSTE, Luz y Fuerza, Universidades Públicas, Teléfonos de México, y otros muchos grupos de trabajadores.

Es así que decidimos dividir este trabajo en tres capítulos sobre la problemática señalada:

En el Primer Capítulo hacemos un esbozo del caso chileno, ya que este fue uno de los países pioneros en establecer la privatización del sistema de pensiones. De acuerdo con el orden del trabajo se desarrollará un análisis comparativo entre dos países México y Chile.

El método comparativo supone presentar, algún tipo de datos empíricos con la intención de comparar sistemática y explícitamente fenómenos políticos, entre diferentes países.

Continuando así en dar un panorama general de la política de seguridad social del IMSS referido al sistema de pensiones, para que el lector, se pueda ubicar dentro de la problemática planteada en esta tesina y comprender el papel que desempeñaban y que ahora se les otorga a los actores del sistema pensionario: gobierno, patrones y trabajadores.

Comenzando por describir como funcionaba la seguridad social cuando el Estado se regía por la concepción del Estado bienestar y como influía dicha concepción en el sistema pensionario.

Para finalizar este capítulo con las medidas que se tomaron para tratar de resolver problemas que suscitaron en el IMSS; a partir de la nueva Ley del Seguro Social que entra en vigor el 1 de enero de 1997.

En el Capítulo II se exponen las propuestas de Reforma que se pretenden hacer al Régimen de Jubilaciones y Pensiones del IMSS, de igual manera se verán las posturas que van manteniendo los trabajadores como las autoridades del Instituto. Así como también algunos otros actores que se han involucrando en el proceso, como: Unión Nacional de Trabajadores (UNT), Sindicato Mexicano de Electricistas (SME), Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México (STUNAM), Sindicato de Telefonistas, confederación de Trabajadores Mexicanos (CTM), Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC), Consejo Coordinador Empresarial (CCE) Gobierno Federal, Partidos Políticos entre otros.

Terminando el capítulo con cuadros comparativos entre el Régimen actual con las modificaciones que se pretenden hacer al mismo.

Capítulo III aquí abordamos las negociaciones que se hicieron entre el Sindicato del IMSS y las directivas. Así como también las manifestaciones, marchas y

mítines, tocando brevemente la iniciativa de Reforma de la Ley del Seguro Social a los artículos 277 D y 286 K.

Es importante señalar que antes de darse a conocer las nuevas reformas a la Ley del Seguro Social en específico a los artículos 277 D y 286 K consideramos dar por finalizada la investigación, ya que los motivos que nos llevaron a ello fueron que se empezó a dar, un estancamiento en las negociaciones, como en las movilizaciones y así también en los actores que se fueron involucrando en el problema, sin llegar a una negociación .

Pero aunque en este trabajo, ya no presentamos a profundidad las dichas reformas, queremos dar cuenta de que en el momento en que son presentadas por un diputado del PRI Manlio Fabio Beltrones y avalados por otros partidos como el PAN y el PVEM, se da una respuesta en oposición por el PRD y algunos Diputados del PRI y en ese momento donde se puede ver que el problema fue digamos que instrumentalizado por diversas fuerzas políticas. La realidad no es ascéptica y la política interviene aunque los actores mismos a los estudiosos no lo quisieran.

Es así que en nuestra opinión las reformas no representan la solución al problema que aun sigue latente.

Puesto que uno de los principales problemas es que la pirámide poblacional se invirtió, cada vez en México como en otros países hay más viejos.

Por otra parte el número de años de trabajo y cotizaciones, el monto de las mismas y la edad de jubilación tendría que ser un asunto de cálculos actuariales, no de negociación contractual. La fijación de estos parámetros, por supuesto, no pueden darse de una vez y para siempre. Tiene que ser objeto de revisión periódica, para ser ajustadas a la cambiante realidad demográfica y epidemiológica.

MARCO TEÓRICO

LA EXPERIENCIA DEL CASO CHILENO

*Chile fue uno de los países pioneros en establecer la privatización del sistema de pensiones*¹. De acuerdo con el orden del trabajo se desarrollara un análisis comparativo entre dos países México y Chile.

El método comparativo supone presentar, algún tipo de datos empíricos con la intención de comparar sistemática y explícitamente fenómenos políticos, entre diferentes países, dentro de un mismo país (para explicar por ejemplo, las diferentes políticas publicas), o entre diferentes época.

Pero hay que tener cuidado de no caer en un falso universalismo, de presupone que una teoría desarrollada en un país se pueda aplicar a todos y tienden a elaborar teorías generales que se consideren verdaderas universales, sin tener en cuenta el contexto nacional e histórico.

Los estudios de caso también son comparativos si cumplen con los siguientes puntos:

1. Si utilizan y valoran la utilidad de conceptos desarrollados en otra parte n periodo de tiempo diferente, una unidad jurisdiccional diferente u otro país.
2. Si ponen a prueba alguna teoría o hipótesis general (deducción)
3. Si generan conceptos o hipótesis que puedan utilizar o comprobarse en otra parte

¹ Alberto Arenas. “ El sistema de pensiones en Chile: resultados y desafíos pendientes”. p 3

El objetivo de este diseño es extraer de esta diversidad un conjunto de elementos comunes que demuestren tener una acusada capacidad explicativa (como es la comparación del sistema de pensiones entre el país de Chile y México).

Se han señalado distintas causas de porque el sistema de pensiones atraviesa problemas serios, pero sin duda uno de los problemas más notorios es el aumento de la longevidad, en el caso de Chile la esperanza de vida aumentó por mas de ocho años entre 1970 y 1990.

Lo que fue el argumento principal para iniciar una relación, señalaban el hecho fundamental, es que exista un proporción cada vez menor de contribuyentes activos en relación con los pasivos, lo que arrojaba problemas de financiamiento, por otro lado algunos otros señalaban, que con una reforma de algunos seguros, era mas que suficiente.

Sin embargo en mayo de 1981, se estableció en Chile un sistema de pensiones basado en la capitalización individual, administrado por instituciones privadas con fines de lucro y destinado a trabajadores de la sociedad civil, los uniformados mantuvieron el viejo reparto.

Un elemento fundamental a señalar es que según algunos especialistas en el tema, destacan , que la administración del sistema de capitalización individual es muy cara, ya que el costo por persona afiliada ya sea activa o pasiva, el costo resulta alrededor de 40% más bajo que en el nuevo sistema.

Una parte importante de este costo es dado por la dura competencia entre las distintas entidades bancarias, pero quien paga estos gastos, los mismos afiliados los que cubren estos gastos al igual que los que se producen por cambiarse de banco.

La rentabilidad del Fondo de Pensiones fue alta en los primeros catorce años, pero en 1995 esta fue negativa, debida a la baja de las acciones y en particular de las acciones del sector eléctrico en que estaban invertidos importantes recursos de este sistema. La rentabilidad obtenida hasta ahora por el sistema de AFP no podrán repetirse en el futuro, para dar mayores posibilidades de inversión, se diversifica y amplia el mercado de capitales desde 1986 se permitió la colocación de los Fondos de Acciones de Empresas.

Ahora la variabilidad del precio de las acciones crea un problema de inseguridad para los trabajadores que van a pensionarse. Si alguno se jubilo en un momento en que la bolsa está a la baja, podría perder una parte importante de su pensión para el resto de su vida.

Los altos costos de la transición del sistema de reparto al sistema de capitalización individual han sido asumido por el Estado, además ha tenido que financiar las pensiones del antiguo sistema y el cargo por los bonos de reconocimiento, por otra parte.

El Estado garantiza las pensiones mínimas a los participantes que han cotizado al menos 20 años, pero no han reunido el capital suficiente para lograr la pensión mínima.

Otro dato importante, es que en 1981, año que se impuso el nuevo sistema, todas las organizaciones sindicales chilenas se opusieron, sin embargo al correr de los años, al constatar que la mayoría de los trabajadores se afiliaban al nuevo sistema fueron replanteando sus críticas, incluso en 1988 ya no proponían como un objetivo posible el regreso al antiguo sistema de reparto, sino quitar a los grandes grupos económicos el control absoluto sobre las AFP.

Un factor que no se puede pasar de largo, es reconocer que en este sistema las mujeres serán las mas afectadas porque tienen mas lagunas previsionales que los hombres; se jubilan antes y tienen una mayor esperanza de vida, sus remuneraciones gravables son de hecho 25% mas bajas que las de los hombres.

Revisando los datos se puede decir que las pensiones entregadas hasta hoy son muy bajas, aún superando el anterior sistema.

No existe una descripción clara de cómo se manejan esos recursos los beneficios se obtienen con base en criterios fijos establecidos.

El sistema de pensiones chileno tiene dos elementos de solidaridad colectiva:

- a) El Estado garantiza una pensión mínima. El monto de ésta ha ido subiendo con el tiempo, en función de la capacidad financiera del Estado. Estas pensiones mínimas se pagan con rentas generales de la nación, con los impuestos pagados por los contribuyentes.
- b) El sistema también paga pensiones de invalidez y de sobrevivencia. Estas dos últimas se financian por la vía de un seguro colectivo: todos pagan una pequeña prima para sostener a quienes sufren dichas eventualidades.

Como podemos ver el ejemplo de un sistema de pensiones basado en el ahorro individual como el caso de Chile tiene muchas aristas que revisar sin embargo, lo más importante de señalar es que los resultados no han sido los esperados, existen grandes problemas de evasión, la cobertura ni siquiera se ha elevado, tampoco las pensiones proporcionadas tienen un alto poder adquisitivo de hecho éste ha disminuido y al entrar en una lógica de mercado esto ha repercutido gravemente, pues en circunstancias como la crisis financiera en México de los años noventa afectó gravemente estos fondos.

A continuación se presentan los puntos que se han considerado como a favor y en contra del sistema de pensiones en el país de Chile.

PUNTOS A FAVOR.

1.- Al haber una relación directa entre las aportaciones que hace cada uno de los trabajadores y los beneficios que obtendrá, hay una ventaja psicológica al conocer la cantidad de lo que tiene acumulado, además de saber que en cualquier momento puede pedir un estado de cuenta donde podrá ver lo que tiene.

2.-Libertad.

En materia de pensiones:

- § De elegir y cambiarse de AFP.
- § De hacer aportaciones adicionales al 10% obligatorio hasta donde desee.
- § De jubilarse anticipadamente
- § De escoger cualquiera de las 3 opciones existentes
- § De cambiarse al nuevo sistema (si se ingreso a la fuerza de trabajo antes de 1982)

En materia de salud, de escoger el FONASA[♦] o algún ISAPRE^{♦♦}.

3.- La garantía de una pensión mínima relativamente – alta- (70% del salario mínimo).

[♦]Fondo Nacional de Salud.

^{♦♦}Los ISAPRES son Institutos de Salud Previsional destinados a otorgar prestaciones de salud a sus afiliados, con recursos propios o contratados. La cotización obligatoria es el 7% del salario, aunque algunos ISAPRES cobran del 7% pero brindan servicios adicionales al asegurado.

- 4.- Todas las ventajas resultan de que exista competencia, como administración eficiente, menores costos, optimización de recursos modernidad, innovación, etc.
- 5.- Reajustabilidad automática de las pensiones.
- 6.- Reducción de costos de producción.
- 7.- Homogeneidad. Tratamiento equitativo y coherente. Beneficios uniformes.
- 8.- Se crea ahorro.

PUNTOS EN CONTRA.

- 1.- El problema más grave que presenta el nuevo sistema chileno es la incertidumbre en el nivel que lleguen a alcanzar las pensiones a largo plazo lo mismo sucede en México.
- 2.- El elevado costo que representa este sistema para el gobierno.
- 3.- La diferencia en la edad de jubilación entre hombres y mujeres.
- 4.-Que los de menores ingresos quedan con una contribución neta menor que la de los mayores ingresos debido a la cuota fija que se cobre el manejo administrativo.
- 5.- Actualmente (1999) cotiza un 90% de los trabajadores.
- 6.- Restricciones en las inversiones de los fondos.
- 7.- elevados gastos de comercialización y ventas.

8.- Concentración en el manejo de capital.

9.- Mal funcionamiento del mercado financiero.

10.- Elevados gastos de administración para poder dar servicios permanentemente a los afiliados.

De lo anterior se puede apreciar que los puntos en contra que se analizan, representan posibles riesgos de fondo que pueden llegar a afectar severamente el esquema e incluso exponerlo al fracaso, con un correspondiente costo social.

Es importante mencionar que estos puntos en contra, los tendrá también el esquema del IMSS, sin embargo , no podemos, asegurar que sucederá lo mismo en México, basta observar que en Chile tienen menos de 15 millones de habitantes en todo el país y nosotros tenemos más que eso sólo en la ciudad de México.

Es pues un buen momento para saber de que manera esta funcionando en nuestro país y reconocer la cantidad de variables que afectan este sistema, tomando como referencia el caso de Chile, que hasta este momento no ha cumplido de manera satisfactoria con las expectativas que se tenían.

CAPITULO 1 ANTECEDENTES DEL REGIMEN DE JUBILACIONES Y PENSIONES EN MÉXICO.

1.1 LA POLÍTICA DE SEGURIDAD SOCIAL EN MATERIA DE PENSIONES

En este capítulo lo que se pretende es brindar un panorama general de la política de seguridad social del IMSS referida al sistema de pensiones para que nuestros lectores puedan ubicarse dentro de la problemática planteada en esta tesis y comprender el papel que desempeñaban y que ahora se les otorga a los actores del sistema pensionario: gobierno, patrones y trabajadores.

Comenzaremos describiendo cómo funcionaba la seguridad social cuando el Estado se regía por la concepción del Estado de bienestar y cómo influía dicha concepción en el sistema pensionario.

En un principio, los trabajadores no contaban con un seguro que los protegiera dado el caso que se enfermaran, se accidentaran, cuando llegaran a la vejez o que sus familiares que no quedarán desamparados en caso de la muerte del trabajador, todo aquel trabajador que quisiera contar con un seguro, tenía que adquirirlo de forma individual con compañías privadas, así que se pensó a manera de prestación social que el Estado debería implementar seguros gubernamentales garantizando así a los trabajadores y a sus familias atención médica, medicinas y una pensión al llegar el momento de su retiro.

Así después de terminada la Segunda Guerra Mundial se pensó en casi todo el mundo de que el Estado debería solucionar todos los problemas que se presentaban en la sociedad, apoyados en las leyes se buscaba aumentar el nivel de vida de todos y cada uno de los habitantes, en el caso de los trabajadores a través de programas de seguridad social se atenderían las necesidades que se presentaran de su vida laboral y terminando ésta por un sistema de pensiones

gratuito (pero en realidad constituido con las aportaciones de ellos mismos), creado por el Estado para todos los trabajadores.

Al referirnos a la política social en México, debemos tomar en cuenta a la seguridad social, ya que con ésta se ha buscado la equidad e igualdad dentro de la población económicamente activa del país (PEA), por lo que es importante la evaluación del incremento con base en la tasa promedio de los asegurados con respecto a la PEA^{***}. Si hablamos de la política de seguridad social, es indispensable que abordemos el sistema de pensiones que tenía el IMSS, ya que esta es la institución históricamente más grande y representativa en la cual se realizó la última reforma en cuanto al sistema de pensiones dando pauta a grandes cambios no sólo en el aspecto social sino también en el económico.

En el cuadro N o 1 tenemos la relación de la población asegurada del IMSS, con respecto a la población económicamente activa, observamos que en 1980 la tasa promedio de la población asegurada era de 37.11%, en 1990 tenía una cobertura de 52.94% y para 1995 únicamente representaba al 33.50% de la población, con estos datos observamos una cobertura demasiado diferenciada, en parte por la disminución de empleo formal y por evasión de los patrones al no incorporar a sus trabajadores al IMSS.

Cuadro No 1

Tasa crecimiento promedio de la población asegurada del IMSS, con respecto a la población asegurada del IMSS, con respecto a la Población Económicamente Activa (PEA)

^{***} Tasa promedio anual $[(\text{Total de asegurados} * 100)/\text{PEA}]$

Población asegurada del IMSS de (1980, 1990, y 1995)			
Población económicamente activa de (1980, 1990 y 1995)			
Años	Población asegurada	PEA	Tasa promedio
1980	8189436	22066084	37.11%
1990	12738183	24063283	52.94%
1995	12007392	35844546	33.50%

Fuente: Elaboración propia con base INEGI 2000 y memoria estadística del IMSS 2000.

1.2 Estado y Bienestar

El Estado Benefactor, está basado en el principio de que todo miembro de la sociedad, por el sólo hecho de ser persona debe tener y gozar de todos los derechos y beneficios del bien común, al hablar de bienestar se reconoce que hay un nivel mínimo de vida al que todos tienen derecho y que por debajo de éste no se debe de encontrar ningún ser humano, podríamos caracterizarlo de esta forma:

- § Las personas y su realización en todos sus aspectos debe ser la principal preocupación del Estado y sus instituciones.
- § Todas las personas deben gozar del derecho universal de la igualdad impidiendo de esta forma que alguna persona viva indignamente.
- § Todos los individuos tienen derecho a la libertad, y pueden ejercerla de acuerdo a su conveniencia pero sin afectar la libertad de terceros.

Así tenemos que “el Estado (sic) de bienestar es una orientación de los gobiernos, de la economía y de la sociedad... los principios generales que lo han sustentado se expresan en una amplia intervención directa e indirecta del estado en la economía y la sociedad, la importancia fundamental del gasto y la inversión

públicos (sic), el papel de la demanda incentivada a través del empleo y el ingreso, los mecanismos de subsidio para la protección del salario, los sistemas universales y públicos de aseguramiento, etc.”²

De acuerdo a la conceptualización tenemos que un régimen de bienestar está constituido por “tres Instituciones que producen bienestar social: la familia (basándose en la reciprocidad), el mercado (basándose en la redistribución). Un régimen de bienestar se identifica en función de la contribución relativa de estas tres instituciones a la suma total del bienestar social.”³

Sin embargo, hay algunos puntos en los que se coincide sea cual sea nuestra visión del Estado de bienestar; por ejemplo que el Estado era el responsable de proveer a todos sus habitantes los instrumentos para que estos se pudieran desarrollar ampliamente en todos los aspectos y de esta forma buscar la equidad dentro de la sociedad, por lo cual, en el caso de la seguridad social, lo que se pretendía era brindarle al trabajador asistencia médica, pensiones tanto para él si llegara a tener algún accidente de trabajo que lo imposibilitara para continuar laborando y a su familia; si el trabajador perdía la vida ó cumplía la edad requerida para pensionarse, creándose los seguros en sus diversa modalidades o ramas.

En un intento de facilitarle las cosas a los trabajadores se pensó en que no sólo ellos deberían estar asegurados, sino también sus familiares directos, así , poco a poco el IMSS incrementó su número de afiliados en el ramo de asistencia médica, guarderías y maternidad

Es preciso señalar que el país vivió una seguridad social, en un Estado benefactor a la Mexicana, *la política de seguridad social en México se unifica e institucionaliza a partir de 1943 fecha de nacimiento del IMSS. Anteriormente existían diversas instancias que administraban los servicios de seguridad social y*

² Moreno Pedro. La seguridad social y los trabajadores”, Friedrich Ebert, México, 1995, p. 62.

³ Esping – Andersen Gosta en Montagut Teresa. “Política social”. Una introducción. Editorial Ariel, Barcelona España, 2000, p. 10 y 11.

eran proporcionados por cada una de las empresas, con la creación de este organismo lo que se buscaba con éste beneficio era hacerlo obligatorio y extensivo a todo el país y beneficiar a todas las personas posible⁴, sin embargo no se contempló que las personas que participaban eran únicamente las asalariadas y que la mayor parte de los trabajadores rurales no tenían una relación salarial, sólo se ayudaba a quien contribuía, lo que implicaba que los asegurados pagarían a los pensionados, con ayuda del estado, esto se presentó hasta antes de la reforma, aquí el IMSS es colocado como una institución única proveedora del seguro social de retiro, con este nuevo enfoque se privatiza la institución y pasa hacer un sistema de pensiones privados y se pone fin al de solidaridad intergeneracional.

1.3 Política de Seguridad Social del IMSS.

Conceptualizando a la seguridad social como: *uno de los medios para proteger a los miembros de la comunidad, garantizándoles condiciones de vida, de salud y trabajo para lograr mayor productividad y un mayor grado de bienestar tanto físico como mental y así poder elevar su calidad de vida*⁵, hay que mencionar la política de seguridad social que aplica el IMSS, ya que históricamente es la institución que ha marcado la pauta en seguridad social para otras instituciones con las que comparte objetivos haciendo referencias a las metas que perseguía la existencia de un Estado benefactor, ejemplos de estas son:

- § Mantener la calidad de vida de los trabajadores y su familia.
- § Brindar seguros para eliminar la incertidumbre por contingencias como enfermedades, incapacidades, la vejez ó la muerte, dentro de la seguridad social encontramos al seguro social, que sólo se limita a brindar atención a la fuerza laboral, es decir, a los asalariados y sus dependientes directos.

⁴ Moreno Pedro, Tamez Silvia y Ortiz Claudia. “La seguridad en México , ¿Reforma o Disolución”. Mimeo, México, 2002. p. 14.

⁵ Ramírez López Berenice. “La seguridad social , reformas y retos”. Editorial Porrúa, México, 1999, p.5

- § Reducción de la desigualdad en todas las esferas de la sociedad y dentro de los mismos afiliados.
- § Integración social de todos y cada uno de los habitantes que integran la fuerza laboral del país.
- § Eficiencia, manteniendo los más altos niveles de atención en todos los ramos.
- § Factibilidad administrativa, brindar a todos los asegurados una atención de calidad contando con personal administrativo capacitado.
- § Financiamiento, obtenido de los trabajadores, los empleadores ó patrones y una participación del Estado.

En México el IMSS era la institución encargada de manejar de forma colectiva los recursos de todos los seguro, respecto a las pensiones, operaba el sistema de solidaridad “intergeneracional”^{♦♦♦♦} que funcionaba a través del pago de los pensionados con recursos de la población económicamente activa asegurada, lo que a la larga trajo consecuencias negativas para el funcionamiento de dicho sistema, debido a que en un principio la población laboral superaba por mucho a la pensionada, pero con el paso del tiempo se dieron cambios en la esperanza de vida y en aspectos demográficos, lo que derivó en una falta de recursos para cubrir a la población asegurada.

♦♦♦♦ El término intergeneracional se refiere a un modelo en el cual con las aportaciones de los trabajadores en activo se cubrían los gastos generados por el pago de las pensiones a los trabajadores, pasando de una generación a otra.

1.4 Características del antiguo sistema de pensiones

Para lograr comprender qué tan importante fue el cambio que se dio en la seguridad social, debemos primero conocer cómo operaba el antiguo sistema.

Primero que nada hay que mencionar que el sistema de seguridad social vigente hasta diciembre de 1996 se caracterizaba por ser un sistema de pensiones de carácter público (era un seguro creado por el Estado para atender a la población empleada), colectivo y solidario (se buscaba que los trabajadores se ayudaran unos a otros con sus contribuciones), basado en el principio de solidaridad intergeneracional) anteriormente descrito), dicha colectividad se observaba ya que estaba apoyado en programas de subsidios a ciertas ramas de atención como eran los seguros de enfermedades y maternidad, seguro de Invalidez, Vejez, Cesantía en edad avanzada y Muerte (IVCM), riesgos de trabajo y guarderías: Para el trabajador *la edad de jubilación significa, la liberalización de las obligaciones de la vida laboral, pero sin dejar de proveer al trabajador de los medios necesarios para asegurar la renta que desea o necesita para vivir.*⁶

Este sistema manejaba contribuciones definidas de acuerdo con el nivel de ingresos de cada trabajador, a mayor ingresos mayor aportación y a menor ingresos menor aportación; éstas iban a un fondo denominado colectivo o común de pensiones, las aportaciones del empleador y el Estado también estaban definidas de esta misma forma, lo que nos hace referencia a una contribución tripartita

El cuadro No 2 nos muestra la forma en como se llevaba acabo la contribución tripartita, podemos ver que la gestión era pública y se actuaba por el reparto, cómo por aportaciones definidas y resultados conocidos en cada uno de los seguros.

Cuadro No 2

IMSS, estructura del sistema

(Ley del Seguro Social, Vigente al 31 de diciembre de 1996)

Seguro de enfermedades	Contribución	Prima %	Régimen	Institución	Gestión
Maternidad	Tripartita	12.50%	Reparto	IMSS	Pública
IVCM	Tripartita	8.50%	Reparto	IMSS	Pública
Riesgos de Trabajo	Patronal	2.50% (promedio)	Reparto	IMSS	Pública
Guarderías	Patronal	1%	Reparto	IMSS	Pública
SAR	Patronal	2%	Reparto Capitalización	IMSS Bancos CCS	Pública
Total		26.50%	Individual		Privada

Fuente: Ulloa Padilla , Odilia, en Revista “El cotidiano”, Reforma a la Seguridad Social, México, 1996, Pág. 31.

⁶ Coordinador: Cabra Luna, Miguel Angel “La Seguridad Social en una Sociedad Cambiante”, Ministerio de Seguridad Social, España 1992, p. 16.

También aquí el gobierno tenía que garantizar al trabajador que la pensión no fuera menor al salario mínimo y que estaría regida por los cambios que registrara dicho salario, los salarios otorgados por el seguro de vejez ó cesantía en edad avanzada se otorgaban de acuerdo al número de semanas cotizadas, los beneficios eran calculados tomando en cuenta el salario base de los últimos cinco años dividida por el salario mínimo.

1.4.1 Actores del antiguo sistema de pensiones.

Podemos decir que en este sistema interactuaban tres actores que ya tenían muy marcadas sus obligaciones dentro del sistema de solidaridad intergeneracional, el papel del Estado consistía en garantizar que la pensión proporcionada y antes determinada no fuera menor al salario mínimo y ésta se indicaba de acuerdo a los cambios en el salario mínimo. Los beneficios otorgados por vejez o cesantía en edad avanzada, dependían del número de semanas cotizadas, además de realizar una contribución perfectamente delimitada y especificada con anterioridad en la Ley del Seguro Social, contribuyendo así a que el trabajador obtuviera al término de su vida laboral, una pensión que le permitiera vivir dignamente el resto de su vida cubriendo todas sus necesidades básicas como son: vestido, hogar y alimento.

Otro actor es el empleador ó patrón , el cual es definido en la ley del seguro social de la siguiente forma en el artículo 5 IV: “la persona física ó moral que tenga ese carácter en términos de la Ley Federal del Trabajo⁷”, por lo que nos remitimos a dicha Ley y encontramos que Patrón es definido como: “la persona física ó moral que utiliza los servicios de uno ó varios trabajadores”⁸, así, el patrón era quien tenía la obligación de registrar a todos sus empleados ante distintos seguros con los que cuenta el IMSS, y con sus contribuciones mantener el sistema de solidaridad intergeneracional entre los trabajadores para que estos últimos obtengan una pensión cuando hayan cumplido con el número de semanas requeridas para obtenerla ó aquellos que algún accidente les impidiera seguir laborando.

⁷ IMSS, Ley del Seguro Social, Editorial Alco, México, 2000.

Por último mencionamos al trabajador que desde nuestro punto de vista es el actor más importante dentro de este sistema, éste es definido en la Ley del Seguro Social así: “Persona física que la ley Federal del Trabajo define como tal”⁹, y remitiéndonos a dicha ley encontramos: “Es la persona física que presta a otra, física o moral un trabajo personal subordinado”¹⁰, el trabajador con su jornada laboral diaria contribuía al fondo colectivo del cual se obtenía el capital para poder cubrir toda la demanda de pensiones por parte de otros compañeros que ya hubieran terminado su vida laboral, cada trabajador aportaba una cierta cantidad monetaria que se acumulaba junto con las de otros trabajadores, para que se les diera a los pensionados una determinada suma de dinero que se habían ganado por haber constituido durante algún tiempo determinado la fuerza de trabajo laboral del país (asegurada al IMSS), y así sucesivamente, los individuos económicamente activos y asegurados contribuían al sistema pensionario de generación en generación permitiendo estos el funcionamiento de dichos sistemas, ya que sólo con las aportaciones del Estado y de los patrones no se llegarían a cubrir todas las demandas de las pensiones.

Con lo descrito anteriormente se logro esquematizar la estructura que tenía el IMSS respecto al sistema de pensiones así como el funcionamiento de la política de seguridad social y su relación con la población económicamente activa y asegurada, el papel que desempeñaba el patrón, el trabajador y el Estado en dicho sistema y la influencia que tiene la orientación gubernamental en las políticas públicas, en el caso del sistema de solidaridad intergeneracional, los propósitos del Estado benefactor con los que se busca cubrir a toda la población asalariada.

⁸ Ley Federal del Trabajo, Edit Alco, México, 2000.

⁹ IMSS, Ley del Seguro Social Op. Cit.

¹⁰ Ley Federal del Trabajo Op. Cit.

1.5 Reformas a la Ley del Seguro Social de 1985

Ahora abordaremos las medidas que se tomaron para tratar de resolver problemas que se suscitaron en el IMSS; a partir de la nueva Ley del Seguro Social que fue aprobada el 8 de diciembre de 1995 y entró en vigor a partir del 1 de enero de 1997; por su parte también la nueva Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro fue aprobada el 19 de abril de 1996.

En este apartado se hablará también de los nuevos actores que trae consigo la reformulación al sistema pensionario, esto para ubicar a nuestros lectores acerca de cómo el nuevo sistema, de la misma forma se hablará de las principales características y el modus operandi de la AFORES, SIEFORES, SAR, CONSAR, que son creados, a excepción del SAR, en la nueva ley de Seguridad Social.

1.5.1 Reforma de la Ley de Seguridad Social en pensiones.

Tal y como lo establece la Nueva Ley del Seguro Social las principales características que se dan en esta reformulación son las siguientes:

- § “Esta reformulación se inicia con la venta de activos públicos, propiciando la creación de un nuevo organismo de capitalización individual, donde los trabajadores ahorrarán (a través de AFORES) para pensionarse en el futuro.
- § Tres de los cinco seguros quedan subsumidos en la nueva ley: Riesgos de Trabajo (RT), Invalidez y Vida(IV) y Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez (RCV). Los dos últimos seguros sustituyen al seguro de Invalidez, Vejez, Cesantía, Edad Avanzada y Muerte (IVCM).
- § El objetivo principal de la reforma del sistema de seguridad social fue la privatización directa e indirecta de los fondos de pensiones de los

trabajadores afiliados al IMSS y su transferencia a los mercados financieros mediante las AFORES y las SIEFORES.

- § La reestructuración se debe a criterios financieros debido a que el Seguro en cuanto a Enfermedades y Maternidad ha sido financiado históricamente con fondos excedentes del Seguro IVCM, subsidiando desde gastos de operación infraestructura hospitalaria, con la reforma se prevé que cada seguro sea autofinanciable.
- § La diferencia entre un régimen de solidaridad intergeneracional y un régimen de capitalización individual es que en el primero no sólo se cubren las obligaciones con las cotizaciones de los trabajadores en activo –lo cual fomenta la solidaridad y responsabilidad entre una generación y otra- sino que se busca una redistribución de los recursos desde los trabajadores de ingresos altos y medios hacia los de bajos ingresos; el segundo en contraste al basarse en aportes definidos que se distribuyen en cuentas de ahorro de capitalización individual, fomenta una estructura de desigualdad respecto a los beneficios recibidos y entre los propios trabajadores.
- § Cada trabajador tiene el derecho de contar con una Cuenta Individual de Retiro (CIR) que será abierta en las AFORES que elijan los trabajadores; la CIR estará integrada a su vez por tres subcuentas; la subcuenta de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez (RCV), la subcuenta de Vivienda y la subcuenta de Aportaciones voluntarias.
- § Cada AFORE puede operar una o varias SIEFORES pero están obligadas a contar por lo menos con una SIEFORE cuya cartera de valores deberá estar compuesta por valores que preserven el poder adquisitivo del ahorro de los trabajadores.

§ Las AFORES tienen como funciones exclusivas operar y administrar las cuentas individuales de retiro, canalizando a éstas los recursos de las subcuentas de RCV y de aportaciones voluntarias. Se encargaran de individualizar estas aportaciones y canalizarlas a las SIEFORES que operen con el objeto de que cada trabajador obtenga un rendimiento sobre sus recursos para el retiro”¹¹.

A partir de estas características podemos mencionar que el régimen de solidaridad intergeneracional prevaleciente en el IMSS, tuvo que delegar la responsabilidad a un sistema privado de capitalización individual, en donde se pretende que los trabajadores ahorren mediante una cuanta individual a través de AFORES, las cuales cuentan con una o varias SIEFORES, las cuales se encargan de invertir el dinero de los ahorradores.

También se busca que todos los seguros sena autofinanciables, cabe mencionar que debido a los problemas que se presentaron en el desvío de recursos de pensiones para financiar otros seguros, como el de maternidad. En este nuevo sistema tres de los cinco seguros quedan subsumidos, estos son: Riesgos de Trabajo (RT), Invalidez y Vida (IV) y Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez (RCV)., sustituyendo al seguro de IVCM.

1.6 Nuevos actores del Sistema de Ahorro para el Retiro.

Con la nueva legislación se crean nuevos actores que prácticamente serán los participantes activos y relevantes del SAR, y que básicamente son dos:

Las administradoras de fondos para el retiro (AFORES) constituidas bajo la figura jurídica de sociedades anónimas de capital variable, serán entidades consideradas por ley como intermediarias financieros que se dedican exclusiva y

¹¹ Ulloa Padilla Odilia. “Nueva Ley del Seguro Social, La Reforma provisional del fin de siglo”. El Cotidiano No 78 México, 1991, p. 28.

profesionalmente a administrar las juntas individuales SAR correspondientes a los asegurados del IMSS, ISSSTE, e INFONAVIT.

“ Las sociedades de inversiones especializados de fondos para el retiro (SIEFORE), también integradas como sociedades anónimas de capital variable, son intermediarias financieras que serán administradas y operadas por las AFORES, y su objeto social será la inversión materia de los recursos financieros captados y la colocación de valores en el mercado bursátil mexicano, preponderantemente destinados a fomentar áreas estratégicas nacionales, la SIEFORE deberán operar sólo con valores y documentos a cargo del gobierno federal, inscritos en el registro nacional de valores e intermediarios.”¹²

Lo anterior nos lleva a un análisis en sentido que este nuevo sistema operará a través de instituciones privadas como son las AFORES y las SIEFORES, terminando con el anterior sistema donde las pensiones eran administradas por medio de instituciones públicas.

En los apartados siguientes se describirá la operatividad del SAR, CONSAR, SIEFORES y AFORES.

1.6.1 SAR (Sistema de Ahorro para el Retiro)

La creación del SAR se da en mayo de 1992, y consistía en un programa de ahorro obligatorio a través de las cuentas individuales capitalizables, la cuenta de cada afiliado estaban dos subcuentas, un retiro y otra de vivienda. Las contribuciones a este sistema las realizaba “el patrón correspondiendo 2% del salario base para la subcuenta de retiro y 5% para la subcuenta de vivienda. Los objetivos básicos del SAR son los siguientes:

¹² Ruiz Moreno Ángel Guillermo. “Las Afore” Editorial Porrúa, México 1997, p. 37.

- § “Incrementar el ahorro interno para financiar la inversión y estimular la actividad económica nacional,
- § Mejorar los ingresos de los trabajadores en el momento de su retiro,
- § Permitir a los trabajadores disponer de recursos al quedar desempleados o incapacitados temporalmente, y
- § Propiciar el acceso de los trabajadores a los servicios financieros permitiéndoles invertir el producto de su ahorro con la mejor combinación de riesgo y rendimiento.”¹³

Tal y como se establecen estos objetivos básico parece ser que la creación del SAR es únicamente para mejoras en todos los aspectos, aunque lo que esta versión oficial no nos dice es claramente cómo se buscará el ahorro interno del país, y que al invertir el dinero de los ahorradores se corre el riesgo de sufrir pérdidas debido a que las bolsas de valores no son estables y suelen sufrir cambios drásticos que llegan a afectar a los inversionistas.

Este sistema implica dos aspectos primordiales:

- “1) Que el trabajador durante su vida productiva habrá de prever su retiro, por lo que se trata de un sistema de capitalización individual y,
- 2) Que quien más cotice, más guardara, más capitalizará y por ende obtendrá más al final de su vida productiva laboral.”¹⁴

¹³ Ibidem, p. 64.

¹⁴ Ramírez López Berenice, Op. Cit, p. 201
Cfr Ruiz Moreno Ángel Guillermo, Op. Cit

Con esto se pone fin al anterior sistema de solidaridad intergeneracional donde los trabajadores aportaban recursos pero conociendo el monto que recibirían al pensionarse, lo que no sucede con este nuevo sistema en el cual los trabajadores se verán obligados a pertenecer a este sistema y a ahorrar forzosamente, pues quien no ahorre sencillamente no tendrá dinero al momento de su retiro.

El contenido general de la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro es el siguiente: *“el órgano rector del nuevo SAR, es un órgano administrativo desconcentrado de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP), con competencia funcional propia, dotado de economía técnica y facultades ejecutiva, denominado Comisión Nacional del Sistema Ahorra para el Retiro (CONSAR), integrado en forma multirepresentativa, dotado de órganos de gobierno internos que son: a) la junta de gobierno, b) la presidencia de la CONSAR y c) el comité consultivo y de vigilancia.”*¹⁵

Cómo se ve, el SAR es regulado por una comisión – la CONSAR -, que se encarga de determinar las reglas y garantiza el funcionamiento legal de este sistema; en el siguiente apartado se abordarán las funciones de dicha Comisión.

1.6.2 CONSAR (Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro)

La Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro es creada oficial y específicamente para regular el Sistema de Ahorro para el Retiro, de ésta forma todo lo relativo a la coordinación, regulación, supervisión, organización, operación y vigilancia del nuevo sistema de ahorro y pensiones, estará a cargo de la CONSAR.

La CONSAR está integrada de manera tripartita por representantes del gobierno federal, de los institutos de seguridad social involucrados en el proyecto, así como por representantes de las organizaciones patronales y de los trabajadores.

¹⁵ Ibidem, p.36

Dentro de las diversas facultades con las que cuenta la CONSAR, destacan tres: “1)funciones regulatorias, 2)funciones discrecionales y, 3)funciones de supervisión y vigilancia del sistema y sus participantes.

- 1) Tendrá funciones regulatorias, porque a través de disposiciones de carácter general y obligatorio, determinará todo lo conducente al correcto manejo operativo del SAR, es decir la forma en que deberá llevarse la contabilidad por parte de las AFORE y SIEFORE, cuyos sistemas y registros deberán conservarse a disposición de la CONSAR durante un plazo de 10 años, debiendo además – para conocimiento de los cuentahabientes-, publicar sus estados financieros trimestral y anualmente, en cuando menos dos diarios de circulación nacional.
- 2) Mediante el uso de las funciones discrecionales, la CONSAR autorizará desde la integración de los grupos financieros que participarán en el sistema (AFORE y SIEFORE), hasta la revocación de concesiones otorgadas para tal efecto, siempre y cuando existan causas fundamentadas
- 3) Las funciones de supervisión y vigilancia tendrán como objeto que prevengan o corrijan los problemas que ya en la práctica se presenten en la operación cotidiana del SAR, valiéndose los sistemas de control y administración implementados por las entidades financieras participantes, su solvencia, estabilidad, información actualizada, cumplimiento de objetivos, evaluación de riesgos, y otras actividades que le son propias.”¹⁶

Lo destacable de estas funciones es que los cuentahabientes podrán conocer sus estados financieros de manera trimestral o anualmente, otro aspecto primordial es que la CONSAR podrá regular al SAR y todo lo que esta engloba, es decir podrá controlar la forma operacional de las AFORES.

¹⁶ Ibidem, p. 43

En otras palabras, “atento a lo dispuesto por la Nueva Ley del Sistema de Ahorro para el Retiro, y en concreto por el Capítulo VI del Reglamento de la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro, - expedido por el Presidente de la República y vigente desde el 11 de octubre de 1996-, la supervisión de los participantes en este esquema se efectuará mediante programas anuales de visitas de inspección y vigilancia, realizados a través de personal de auditoría calificados y especializado dependiente el mismo de la propia CONSAR”¹⁷, y de acuerdo al resultado de estas visitas dependerán medidas de intervención administrativa, intervención gerencial de la sociedad que presente problemas, imposición de multas a infractores que la ley detecte e incluso la disolución y liquidación de la empresa participante.

Cuando se compruebe que el modo de operación de alguno de los participantes del SAR no se ha realizado de acuerdo a las disposiciones normativas, el presidente de la CONSAR dictará las medidas correctivas necesarias para su regularización.

La ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro contempla las sanciones administrativas que serán impuestas a cualquier persona que incumpla con las normas del nuevo sistema de ahorro, las multas serán aplicadas por la CONSAR estas sanciones van desde 10 días has 20 mil días de salario mínimo general vigente en el Distrito Federal.

Lo anterior contempla las facultades que se le han otorgado a la CONSAR para que vigile, regule y sanciones el accionar del SAR. A continuación se presenta un análisis de las SIEFORES.

¹⁷ Ramírez López Berenice, Op. Cit, p. 217

1.6.3 SIEFORES (Sociedades de Inversión Especializadas en Fondos para el Retiro)

Las AFORES están dedicadas a la administración de cuentas. *“Ante esto la pregunta inevitable es ¿Quién se encargara de realizar las inversiones, si las AFORES son entidades exclusivamente administrativas? La respuesta a esta interrogante, son las SIEFORES”*¹⁸

Las SIEFORES son administradas y operadas por las AFORE, es decir a través de las Administradas y operadas por las AFORE, es decir a través de las Administradoras los asegurados compran acciones de las SIEFORES y de esta forma se convierten en accionistas de SIEFORES, éstas últimas tienen como objeto social, la inversión de los recursos provenientes de las cuentas individuales del SAR, y al igual que las Afores deberán ser sociedades anónimas de capital variable.

“La legislación actual señala que cada una de las afores podrá constituir sociedades de inversión especializadas en fondos de retiro, las cuales tendrán por objeto el manejo financiero de los recursos de los trabajadores, éstas deberán tener las siguientes características:

1. Personalidad jurídica y patrimonio propios y diferentes de la AFORE.
2. Sus fondos pertenecerán exclusivamente a los trabajadores.
3. Deberán contar con la autorización de la CONSAR para su constitucionalización y funcionamiento.

¹⁸ Trueba Lara José Luis. “Afores bajo la lupa” Times Editores, México, 1999, p. 41.

4. Deberán sujetarse a las disposiciones de la ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro en lo concerniente a sus inversiones, información y publicidad.”¹⁹

Al igual que el SAR, las SIEFORES deben tener la autorización de la CONSAR para poder entrar en el marco de la operatividad y por supuesto actuar de acuerdo a las normas establecidas.

Las funciones de las SIEFORES son las siguientes:

- a) “Recibir de las AFORES los recursos de seguro de retiro, cesantía y vejez para su inversión en distintos valores que disminuyen el riesgo de pérdida en las aportaciones.
- b) Para la adquisición y selección de estos valores se autorregularán de acuerdo con lo dispuesto por la Ley de Sociedades de Inversión
- c) Con el fin de informar a los trabajadores sobre políticas de inversión y los riesgos financiero, las SIEFORES deberán dar a conocer sus situación patrimonial,
- d) Para la integración de su portafolios de inversión, las SIEFORES habrán de procurar seguridad y rentabilidad a los trabajadores.”²⁰

La Ley del Sistema de Ahorro para el Retiro prohíbe a las SIEFORES entre otras cosas recibir depósitos de dinero, adquirir inmuebles, dar u otorgar garantías o avales, gravar su patrimonio, adquirir el control de empresas, adquirir valores extranjeros de cualquier género, obtener préstamos o créditos.

Con lo anterior podemos señalar que la función esencial de las SIEFORES como un instrumento de las AFORES en accionistas de las empresa, en otras palabras

¹⁹ Ibidem, p. 103

los fondos de la AFORES pertenecerán exclusivamente a los trabajadores, otro punto a destacar es que las SIEFORES deberán recibir de las AFORES los diversos recursos en cuanto a seguros se han señalado anteriormente y por último las SIEFORES como sociedades anónimas deberán dar a conocer su situación patrimonial.

1.7 AFORES (Administradoras de Fondos para el Retiro)

La Ley señala que las AFORES son:

Entidades financieras que se dedican de manera exclusiva, habitual y profesional a administrar las cuentas individuales y canalizar los recursos de las subcuentas que las integran en términos de las leyes de seguridad social, así como a administrar sociedades de inversión”²¹

Las AFORES son instituciones que forman parte del sistema financiero que a cambio de una pago intervendrán en el manejo del ahorro de los trabajadores, “ contribuyendo a satisfacer las necesidades de financiamiento del gobierno y las empresas. Ahora bien, estas entidades financieras se crearán ex profeso y exclusivamente para administrar los fondos de retiro, cesantía y vejez”²² también tienen la obligación de entregar el estado de cuenta de las CIR así como de los rendimientos obtenidos, las AFORES se encargarán también de administrar a las sociedades de inversión.

Mediante el nuevo sistema de pensiones las autoridades buscan crear un círculo virtuoso del ahorro interno, sin embargo para alcanzar estos objetivos las AFORES deberán cumplir con las siguientes funciones:

²⁰ Ramírez López Berenice, Op. cit. p. 24

²¹ Amescua Ornelas Norahenid “Las Afores paso a paso”. Sistemas de Información Contable y Administrativa computarizado, México, 1996, p. 29.

²² Ibidem, p. 37.

1. “Abrir, administrar y operar las cuentas de los trabajadores.
2. Recibir del IMSS las cuotas y aportaciones correspondientes a las cuentas individuales, así como las aportaciones voluntarias de los trabajadores y los patrones.
3. Individualizar las aportaciones y rendimientos de las cuentas.
4. invertir los fondos en sociedades de inversión especializadas.
5. enviar estados de cuenta e información al domicilio que los trabajadores le hayan indicado.
6. establecer los servicios de información al público.
7. Prestar servicios de administración a las sociedades de inversión.
8. Operar y pagar los retiros programados.
9. Entregar los recursos a la institución de seguros que el trabajador o sus beneficiarios hayan elegido para la contratación de rentas vitalicias o seguros de sobre vivencia.”²³

El logro de estos objetivos supone que los trabajadores elegirán la AFORE que les ofrezca los mejores servicios, los mayores rendimientos y los menores costos por el manejo de sus recursos, mediante un proceso de libre mercado, es decir cuando el trabajador haya elegido la AFORE que manejará su cuenta individual, se iniciará la recepción de cuotas y aportaciones, el dinero que antes recibía el IMSS y se destinaba a los gastos del Instituto, ahora será usado de una manera distinta, se convertirá en parte del ahorro interno y se dice que gracias a esto contribuirá al crecimiento de las actividades productivas.

²³ Trueba Lara José Luis. Op Cit. p. 84

A partir del primer día de julio de 1997, el patrón entregará a una institución bancaria o al IMSS las cuotas que le corresponda entregar por cada uno de los trabajadores, para esto solo deberá cubrir el importe que se le señale en los formatos que previamente le entregará el instituto.”²⁴

Una vez que se haya recibido el dinero el IMSS informará de lo recaudado a la base nacional de datos del SAR, cuyos integrantes registrarán el ingreso y confirmarán a la AFORE la llegada de los fondos de sus clientes, por su parte el Banco de México reunirá los recursos en una cuenta concentradora y entregará los montos que correspondan a la AFORES, a fin de que ellas los registren en la cuenta individual del trabajador y los inviertan para garantizar los rendimientos que los protegerán de la inflación.

1.8 PATRON, TRABAJADOR Y ESTADO

La totalidad de los depósitos que ingresa a la cuenta individual de los trabajadores se destinan a tres subcuentas específicas: Subcuenta de retiro cesantía en edad avanzada y vejes en ella se depositan el 4.5% tripartita, el 2% del SAR patronal y la cuota social del gobierno. Subcuenta de vivienda en esta se deposita el 5% de las aportaciones patronales, las cuales seguirán siendo administradas por el INFONAVIT. Y las subcuentas de aportaciones voluntarias que se componen de los depósitos hechos por el trabajador o por el patrón”²⁵. Con esto observamos que a diferencia de las cuentas del SAR, las del nuevo sistema de pensiones no serán identificadas con el registro federal de contribuyentes, sino con el número de afiliación al IMSS, lo cual garantiza que las duplicaciones sean casi imposibles, al tiempo que facilita el control y manejo de las aportaciones, esto hace pensar que los principales problemas del sistema de ahorro para el retiro serán superados.

²⁴ Ibidem, p. 89.

Cuadro No 3

Nuevos seguros y cotizaciones

CONCEPTOS		SEGUROS					
	E y M	E y M	Invalidez y Vida	Infonavit y Retiro	Cesantía y vejez	Guardería y prestacion es sociales	Pensionad os
Prestacione s en:	Especie	Dinero	Dinero	Dinero	Dinero	Especie	Especie
Patrón	15.85% 4.53%	0.70 %	1.75%	2% 5%	3.150%	1%	1.05%
Trabajador	1.52%	0.25 %	0.625%		1.125% 0.225% 5.5% más de un		0.375%
Estado	13.90%	0.05 %	0.125%		SMG del DF por Cuota social		0.075%

Fuente: La nueva Ley del Seguro Social (vigente a partir del 1 de julio de 1997)

(Artículos 25; 106; 147; 168, fracciones I y II; 148 y 211) y a la Ley del

Infonavit (Artículos 29, Fracción II, y Quinto Transitorio)

SMG del DF = Salario Mínimo General del Distrito Federal.

SBC = Salario Base de Cotización.

²⁵ Ibidem, p. 49

En el cuadro. No 3. observar la manera en que quedaron las cuotas, es decir si no se terminó con la cuota tripartita imperante en el antiguo sistema sí se reordenó la misma, por lo que ahora la que corresponde a las pensiones queda distribuida de la siguiente manera; el trabajador con 0.645%, el patrón con 1.75% y el Estado con .125%.

Mediante el señalamiento en la nueva ley, el Estado incrementa su participación económica con la aportación de la “cuota social” y se compromete a responder por los beneficios nulos (rentabilidad negativa, aportaciones y fondos insuficientes) que la administración privada de fondos pudiera dar como resultado frente al trabajador. Adicionalmente si la rentabilidad no es la esperada y tener un empleo informal o de medio tiempo aumenta existe la posibilidad de que en el futuro exista puras pensiones mínimas garantizadas, que significarían costo para el Estado.

CAPITULO II

LAS REFORMAS AL REGIMEN DE JUBILACIONES Y PENSIONES DEL IMSS

En este segundo capítulo nos enfocaremos a analizar las reformas que se pretenden hacer al Régimen de Jubilaciones y Pensiones (RJP) del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y de igual manera se verán las posturas que van manteniendo los trabajadores como las autoridades del Instituto, haciendo también una comparación entre el Régimen actual, con las modificaciones que se pretenden hacer a dicho Régimen.

2.1 La Seguridad Social

El tema de la seguridad social siempre ha sido una preocupación de toda sociedad.

En la sociedad contemporánea, el concepto de seguridad social toma diferentes matices, sin embargo, a ella corresponde una serie de protecciones sociales y económicas.

Siempre buscando la protección del trabajador ante eventualidades que lo colocan en situaciones desventajosas para tener una vida digna y mantenerse por el mismo.

La seguridad social es el mecanismo redistribuidor de la riqueza a través de diferentes instituciones y medios, como el cuidado de la salud, la educación, la vivienda etc.

Desde una perspectiva conceptual Urrilouguitia plantea:

“La seguridad social es uno de los medios para proteger a los miembros de la comunidad, garantizándoles condiciones de vida, de salud y trabajo para lograr

mayor productividad y un mayor grado de bienestar físico y mental, y por tanto elevar su calidad de vida”²⁶

Es importante señalar que los conceptos de Seguridad Social y de Seguro Social muchas veces son utilizadas como sinónimos, sin embargo, tienen sus diferencias.

Carmelo Mesa - Lago; explica que dichos términos, desde el punto de vista técnico connotan conceptos diferentes, ya que, “ El seguro social tiende a limitar su cobertura a la fuerza de trabajo asalariado y a algunos de sus dependientes; se financia con contribuciones de los asegurados y empleadores; otorga beneficios relacionados por lo menos en parte con tales aportaciones, y se organiza en programas diferentes y cada uno de ellos referente a un riesgo social”

Mientras que por otro lado, para este autor, la seguridad social “protege por lo general a casi toda la población contra todos los riesgos sociales: depende de una gran diversidad de recursos financieros: otorga beneficios más uniformes, y unifica los servicios en una organización íntegra o coordina los diversos programas”²⁷

El alcance de la seguridad social y del seguro social (en la práctica es muy difícil poder aplicar estos dos conceptos de manera diferente, varían de acuerdo a cada país) de ahí James M. Malloy. Plantea:

“La seguridad social trata de mantener el ingreso de las unidades familiares individuales mediante la protección de los jefes de familia contra riesgos calculables, previsibles del ciclo de trabajo moderno tales como los accidentes, la enfermedad, la invalidez, la ancianidad, el desempleo y la muerte. Pero además, cumplía la función de ser un medio para socializar los costos de generación de legitimidad para el sistema”²⁸

²⁶ Ramírez López Berenice. La seguridad social, reformas y retos México , Febrero de 1997. P 5

²⁷ Mesa Lago Carmelo. La crisis de la seguridad social y la atención a la salud. México. 1985. P 10

²⁸ Ibidem. P. 35

En México la seguridad social ha ido mejorando y ampliando beneficios de la población mexicana, gracias a las luchas de los trabajadores:

“La seguridad social es una de las funciones más importantes que caracterizan al Estado benefactor en las sociedades modernas. Su papel ha sido fundamentalmente como mecanismo para mantener el ingreso y para combatir la pobreza por medio de la transferencia de beneficios, monetarios o en especie, a los grupos de la población menos favorecidos. Estos beneficios incluyen, en una definición amplia, servicios por salud, maternidad, seguro por desempleo, accidentes, riesgos de trabajo o retiro, apoyo a la vivienda y otros programas de ayuda al ingreso.”²⁹

En la practica resulta difícil asumir una definición única de la seguridad social dado que en cada país son diferentes las condiciones sociales, políticas y económicas, sin embargo, cualquier definición debe tener como características un conjunto de programas creados y administrados por el estado como finalidad de otorgar beneficios económicos y servicios que permitan compensar en parte la pérdida en el ingreso de un individuo proveniente de la inseguridad económica o compensar los insuficientes ingresos”³⁰

Por lo anterior el 23 de diciembre de 1942, bajo la administración del presidente Manuel Ávila Camacho, que la cámara de diputados aprueba el proyecto de Ley del Seguro Social (LSS) y el 19 de enero de 1943, surge como respuesta a la necesidad de programas de apoyo y seguridad social para los trabajadores y sus familias.

En esa Ley se establecen los términos y condiciones bajo los cuales se debe otorgar protección social amplia al trabajador y su familia ante los diversos riesgos

²⁹ Solís Soberón Fernando. La Seguridad Social en México. 1999, p. 7

³⁰ ³⁰ Idem p. 14

sociales, señalándose que la seguridad social esta a cargo de las entidades públicas, federales o locales y de organismos descentralizados y que tiene “por finalidad garantizar el derecho a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectiva, así como el otorgamiento de una pensión que, en su caso y previo cumplimiento de los requisitos legales, serán garantizada por el Estado”³¹

Es así que a partir de entonces y a lo largo de todo este tiempo ha significado una importante presencia dentro de la vida nacional.

Pero hoy en día el sistema de seguridad social se encuentra afectado por una serie de elementos de tipo económico, financiero, administrativo, social y político, qué encadenados han llevado a la Institución encargada de proporcionar la Seguridad Social en México el Instituto Mexicano del Seguro Social a un estado crítico en sus finanzas.

2.2 Modificaciones a la Ley del Seguro Social

2.2.1 PRIMERA ETAPA 1943-1972

A partir de este fundamento constitucional, el 31 de diciembre de 1942 se expidió la Ley del Seguro Social, y el 19 de enero de 1943 fue publicada en el Diario Oficial, incluyendo a la Seguridad Social al Servicio del Estado. Sin embargo, no es hasta el año de 1959 que, a través de una nueva reforma a la Ley del Seguro social , se le quita al IMSS la facultad de organizar el Seguro Social a los Trabajadores al Servicio del Estado por lo que fue necesario aprobar la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE) en ese mismo año.

³¹ Ley del Seguro Social. México, 2000.

Así, el IMSS habría de comenzar a operar el 1 de enero de 1944 y cubriría los siguientes riesgos por ley: accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, enfermedades generales y maternidad, invalidez, vejez y muerte desocupación en edad avanzada. Cabe mencionar que estos riesgos sociales tuvieron un carácter de obligatoriedad.

Además, quedó estipulado que dentro del financiamiento del Seguro Social se requería del 12% de recursos de la nómina, y éstos se obtendrían de la siguiente manera: el 6% sería aportado por los patrones, el 3% por parte de los trabajadores y el restante 3% por parte del Estado; con estos recursos se podrían otorgar los Seguros de Enfermedad y Maternidad y el Seguro de Invalidez, Vejez y Muerte.

Para noviembre de 1947 ya se otorgaban pensiones por orfandad, viudez e invalidez, y así , gradualmente, se fue otorgando un mayor número de servicios, y también fueron creciendo sus beneficiarios. Aproximadamente en los años cincuenta, el IMSS ya se encontraba en pleno funcionamiento siendo acorde con las necesidades de la población mexicana que atendía.

Con la intención de alcanzar la cobertura universal de la seguridad social, la Ley del Seguro Social fue modificándose. La mayoría de las adecuaciones, antes de la de 1973, fueron fundamentalmente para resolver problemas administrativas o fiscales y permitir interpretaciones más claras. Después de un análisis profundo de las características de la población, de sus necesidades y de la situación del país y del propio Instituto, llegó la primera reforma de carácter profundo de las características de la población, de sus necesidades y de la situación del país y del propio Instituto, llegó la primera reforma de carácter profundo, la de 1973.

2.2.2 Segunda Etapa: 1973 - 1994

En la reforma de 1973 no sólo se armonizaron los distintos reglamentos que se desprendían de la Ley del Seguro social, ya que antes había poca congruencia

entre ellos; además, se eliminó gran parte de la excesiva reglamentación, lo que provocaba falta de congruencia entre lo normado y lo que en realidad se aplicaba; pero principalmente la reforma buscaba reencauzar los objetivos del IMSS en el largo plazo.

Así a partir de ese año, comienza la segunda etapa de Seguridad Social.

México ya había transitado de un estado fundamentalmente rural a uno urbano, los servicios de la salud ya se habían extendido a una mayor parte de la población,. Se había combatido la mortalidad y aumentado la fecundidad; también la esperanza de vida había pasado de 40 años en 1940 a 61 años para 1970; se impulsó la educación; la participación de la mujer en el mercado laboral creció de 13.1% que había en 1950, a 17.6% para 1970; la clase media aumento y se desarrolló.

De esta forma, la nueva Ley del Seguro social de 1973 contemplaba cuatro ramos obligatorios: riesgos de trabajo; enfermedades y maternidad; invalidez, vejez, cesantía y muerte; y el recién aprobado, **guarderías**. Para su financiamiento, el patrón aportaría un monto del 1% de la nómina del salario base de cotización del trabajador, independientemente de que tuviera o no a su servicio, trabajadoras.

En diciembre de 1974 se ajustan los grupos de cotización; se amplía la protección médica a otros miembros del grupo familiar (esposo incapacitado e hijos de pensionados por incapacidad, padres de pensionado fallecido), se elevan cuantías de pensiones; se asegura aguinaldo a pensionados, etcétera. Para noviembre de 1979 se hacen ajustes en recargos moratorios haciendo referencia al código fiscal y se modifican las cuantías de pensiones. En diciembre de 1980 se incrementa la cuantía mínima de pensiones, en diciembre de 1981 se crean las oficinas de cobros del IMSS.

En enero de 1982 se acuerda el incremento periódico de las pensiones y en diciembre de 1984 se establecen las obligaciones a patronos de la construcción,

así como la apropiación del incremento al monto de la ayuda para gasto de funeral y se establecen las facultades de los órganos directivos desconcentrados.

En mayo de 1986 se reduce la aportación del Gobierno Federal en el ramo de enfermedad y maternidad e invalidez, vejez, cesantía y muerte, aumentando proporcionalmente la aportación del patrón; asimismo, se ajustan las primas de riesgos de trabajo.

En la reforma de enero de 1989 se incrementan las pensiones indexándolas al salario mínimo, se incrementan las aportaciones obrero – patronal en enfermedad y maternidad y se acuerda el manejo de días en lugar de semanas para el cálculo de cuotas.

La reforma de diciembre de 1990 significa el incremento paulatino de la cuota obrero patronal de invalidez, vejez, cesantía y muerte, se acuerda una serie de disposiciones sobre la inversión de reservas y se da una simplificación de cálculo de la cuota del seguro de riesgo de trabajo.

Para julio de 1993 se aprueba un incremento en la aportación obrero – patronal del seguro de invalidez, vejez, cesantía y muerte (IVCM), se amplía el fortalecimiento del IMSS como organismo fiscal autónomo, se modifican los criterios de integración del salario y se establece una ampliación del tope salarial a 25 veces el mínimo (con excepción del seguro de IVCM).

Por último, para junio de 1994 se incrementa la pensión mínima al 100% del salario mínimo y en julio de ese año se realiza un ajuste a las disposiciones del seguro de retiro, eliminándose el Comité Técnico del sistema de ahorro para el retiro. En diciembre de ese año, hay una reestructuración interna de los órganos desconcentrados del IMSS creándose siete Consejos Consultivos Regionales.

2.2.3 Tercera etapa: 1995 – 2000

Después de la de 1973, la segunda gran reforma de la Ley del Seguro social es la de 1995, iniciando así una tercera etapa en la vida de la Institución. Al igual que la de 1973, esta reforma es precedida de un análisis profundo; esta vez, el Director General del IMSS, Genaro Borrego Estrada, a petición del Presidente Ernesto Zedillo Ponce de León, Presento un diagnóstico de la Institución, conocido como “Fortalezas y Debilidades del IMSS”. En este diagnóstico se establecieron cinco puntos básicos que deberían tomarse en cuenta para la elaboración de la propuesta final que resultara del análisis: el sistema de Seguridad social no se privatizaría; no podría haber más aumento a las aportaciones de los trabajadores y las empresas; se deberían conciliar las finanzas del Instituto con la viabilidad de los distintos ramos de aseguramiento; el instituto debería jugar su papel como promotor del empleo y la productividad y; la nueva era del IMSS del debería contar con el consenso de los trabajadores.

La transición epidemiológica y las enfermedades crónico – degenerativas, aunada a la transición demográfica, también fueron argumentos para legitimar estas reformas, “México esta viviendo una transición demográfica (la esperanza de vida aumenta, la tasa de natalidad disminuye y la edad promedio de la población aumenta), así como una transición epidemiológica (las enfermedades infecciones disminuyen y aumentan las crónico degenerativas), y nuestra industria se enfrenta a condiciones de competitividad inéditas”³²

En 1997 estos seguros son los que dan sentido al nuevo sistema de pensiones privado, de capitalización individual y de aportes definidos. Esta reforma, que se aplicó a partir del primero de julio de 1997, implico que los aportes que se dan para los seguros, representen una prima de 26.5 % del salario base de cotización. Así, el seguro de enfermedades y maternidad que representaba el 12.5% del salario base, sube a 13.9 %. La contribución total cambia radicalmente, a partir de la privatización de los fondos de las pensiones de los trabajadores.

³² IMSS, Diagnostico. México, 1995. p.5

A partir de ésta reforma, la prima que aporta el patrón es del 50%, cuando anteriormente su participación bruta era del 70%; el trabajador pasa del 25% al 17% y finalmente, el Estado, que venía aportando tan sólo un 5%, incrementa su prima a 33%. También, y con la idea de dar cobertura universal, se establece un seguro familiar para quienes no están incorporados al Régimen obligatorio.

Otra modificación significativa es que, “la pensión será otorgada al derechohabiente cuando cumpla 65 años de edad, o en caso de cesantía, a los 60 años, siempre y cuando se hubieran cotizado 1250 semanas y no las 500 que marcaba la Ley de 1973”³³.

2.2.4 Cuarta Etapa: 2001 – 2003

Es en el 2001 cuando se llevan a cabo las últimas reformas a la LSS. A partir de dichas reformas, las autoridades de la Institución están obligadas a informar sobre la situación que guarda el IMSS en general, pero en particular, sobre la situación presupuestaria y financiera. En el capítulo VI del instituto mexicano del Seguro Social como Organismo Fiscal Autónomo, en su artículo 27, se señala que, a más tardar el 30 de junio de cada año

Se dará a conocer el informe que contenga al menos la situación financiera para responder a ellos.

2.3 Causas y Problemas al sistema de Seguridad Social.

Al igual que todos los sistemas de pensiones el Régimen de Jubilaciones y Pensiones del Instituto Mexicano del Seguro Social tiene dos factores principales:

- 1.- Factor Demográfico
- 2.- Factor Económico

³³ Ley del Seguro Social. Artículo 138 y 145 Fracción I. op. cit. p.32

Dadas las características demográficas actuales de México los sistemas de seguridad social se están viendo en la necesidad de otorgar cada más importancia a las reformas relacionadas con las pensiones. Los cambios demográficos hasta ahora han sido principalmente relacionados con la

Situación actual de las pensiones:



Ante esta situación surge la **REFORMA** mundial en las pensiones

la necesidad de ahorrar, se presiona antes sobre la verdadera capacidad de los sistemas actuales de satisfacer las necesidades de las generaciones futuras en materia de ingresos de sustitución.

Factores que intervienen en la Reforma Mundial a las pensiones:

Demográficos

Envejecimiento de la población, causado por el:

Aumento en la esperanza de vida.
Descenso en las tasas de natalidad.

Económicos

Mundialización de la economía:

Los gobiernos reforman sus pensiones en un intento de hacer más competitivas sus economías

Estructura Interna

Diseño obsoleto de los planes de pensiones ante las nuevas condiciones.

Dadas las características demográficas actuales de México los sistemas de seguridad social se están viendo en la necesidad de otorgar cada más importancia a las cargas relacionadas con las de considerar los riesgos relacionados con la salud, que hasta ahora han sido prioritarios.

Las edades de jubilación relativamente tempranas aunadas al aumento en la esperanza de vida, hacen que el pago de pensiones se realice durante plazos más largos, lo que aumenta las cargas financieras y contribuyen al desequilibrio.

Por otra parte, causas de tipo económico han hecho que el monto de las pensiones resulten insuficientes para que el beneficiario conserve un nivel de vida comparable con el que tenía durante su vida activa.

Así también debido al envejecimiento de las poblaciones, al débil crecimiento económico, nuevas estructuras laborales, cambio de las situaciones familiares y a la necesidad de ahorrar, se presentan serias interrogantes sobre la verdadera capacidad de los sistemas actuales de satisfacer las necesidades de las generaciones futuras en materia de ingresos de sustitución.

La crisis recurrente y sus efectos negativos mayores en el empleo han profundizado el problema del desfinanciamiento del sistema. Además, están los cambios de la estructura de edades que nos llevan a ser una sociedad con más viejos cada vez. En general, se esta presentando también un envejecimiento general de la población.

En México la disminución de las tasas de natalidad, el incremento de la población urbana y las mejoras en los servicios de salud han llevado en las últimas seis décadas a un incremento en la esperanza de vida, lo cual se traduce en un mayor número de personas de edad avanzada que vivirá durante más años, con el consiguiente impacto económico sobre los servicios de salud y fondos de pensiones manejados por las instituciones de seguridad social según estimaciones actuariales el número de pensionados seguirá incrementándose “hasta

estabilizarse en 700 pensionados por cada mil activos, es decir, menos de dos trabajadores activos por cada pensionado, lo que se espere ocurra en un plazo mayor de 50 años”³⁴

Esto también ha sido generado por a varias causas, entre las que sobresalen la disminución de las aportaciones estatales que pasaron de 1980 a 1994 de 11% a sólo un 55% de los ingresos totales del IMSS, respectivamente; el rezago en el ajuste de las contribuciones patronales y laborales que en el primer caso es resultado de políticas gubernamentales excesivamente proteccionistas en relación con el sector privado.

Y de visiones fiscales de carácter regresivo. En cuanto a las aportaciones de los trabajadores, dada la imposibilidad de hecho debido a los bajos niveles salariales, se tiene que en 1990 la masa salarial representó sólo un 28% del ingreso disponible nacional contra un 40% en 1980.

“Puede afirmarse que como país le dedicamos pocos recursos a la seguridad social, ya que en 1994 fueron del orden de un 4.2% con respecto al PIB, mientras que en países como Argentina y Chile, desde la década de los ochenta, se alcanzaron cifras de 12 a 8% respectivamente”³⁵.

En general, durante la última década, en muchos países los sistemas de seguridad social han enfrentado serios problemas. Para Barbosa Rubli, el origen de estos se encuentran con frecuencia:³⁶

- a) En el otorgamiento de prestaciones políticas y socialmente saludables, para las que no existe una fuente de financiamiento
- b) En el empobrecimiento de las aportaciones a la seguridad social y consecuentemente de sus prestaciones dinerarias, derivadas de procesos inflacionarios

³⁴ Valuación Actuarial op. cit. p

³⁵ Moreno Pedro. La Seguridad social y los Trabajadores. México, 1995, p.64

³⁶ Rubli Barbosa Agustín. Perspectivas de la Seguridad Social Mexicana. México, 1994 pp. 37 - 39

- c) En los cambios demográficos y sociales que no han sido correspondientes con los ajustes actuariales precedentes
- d) O simplemente por la falta de crecimiento real de la economía; situaciones todas que han venido dando en nuestro país.

2.4 La Reforma al Régimen de Jubilaciones y Pensiones del Instituto Mexicano del Seguro Social.

“El Régimen de Jubilaciones y Pensiones (RJP) es un Estatuto que crea una protección más amplia y que completa al plan de pensiones determinado por la Ley del Seguro Social (LSS) en los seguros de invalidez, vejez edad avanzada, muerte y riesgo de trabajo.

Las jubilaciones o pensiones que se otorguen conforme al régimen comprenden, respecto de los trabajadores su doble carácter de asegurado y de trabajador del Instituto”³⁷

El RJP se inició mediante en convenio el 7 de octubre de 1966 y el reglamento el 20 de abril de 1967

En 1969 se incorpora al Contrato Colectivo del Trabajo (CCT) e inicia con 16 artículos

En 1973 llega a 20 artículos

En 1975 se agregan 4 artículos

En 1988 se incluyen los últimos 5 artículos, complementando los 29 vigentes

El 16 de marzo de 1988 inicia la jubilación dinámica (la cual se encuentra vigente)

Como ya se había mencionado en el capítulo anterior, en el año de 1995 el ejecutivo federal envió un proyecto de reforma a la Ley del Seguro Social (LSS) dicha reforma entró en vigor el 1 de enero de 1997 y que tuvo como principal objetivo la privatización de los fondos de pensiones de los trabajadores afiliados al

³⁷ Valuación Actuarial op cit p.36

IMSS y su transferencia a los mercados financieros mediante las administradoras de fondo para el retiro (AFORES). Así el gobierno federal, la dirección del y el congreso de la unión se comprometieron a que se concluiría la crisis del IMSS con esta reforma, que hasta el momento no ha sido así.

Hoy por otras vías, se pretende modificar nuevamente la Ley del Seguro Social, pero en este caso es con el Régimen de Jubilaciones Pensiones.

De esta forma que a poco más de sesenta años de su creación del IMSS y de ser considerado una de las mayores conquistas de los trabajadores, hoy, esta Institución, a decir de sus autoridades, atraviesa por la peor crisis financiera en su historia al grado de no atenderse inmediatamente podría dejar de otorgar sus servicios a la población derechohabiente.

La justificación que da el Estado y el director del IMSS por lo cual hacen ver la necesidad de la reforma al RJP contemplan los siguientes aspectos:

- 1) El incremento a la esperanza de vida que trae como consecuencia periodo de pago de pensiones sean más largos que en épocas anteriores.
- 2) El costo de las personas ancianas es mayor.
- 3) El Régimen actual es obsoleto para las necesidades actuales.
- 4) Consideran a los trabajadores del IMSS privilegiados ya que estos se jubilan a los 50 años, con una expectativa de vida de 75 años, mientras que el resto de los mexicanos se jubilan a los 65 años de edad.
- 5) Inviabilidad financiera a corto y mediano plazo.
- 6) Cada vez hay más jubilados y pensionados que activos, ya que en 1980 había 15 activos por un jubilado y ahora, la relación es de 15 activos por cada 5 jubilados.
- 7) Peligro para la continuidad de la prestación de los servicios médicos y sociales aproximadamente 45 millones de derechohabientes.
- 8) Aumentar gradualmente las aportaciones de los trabajadores del 3% al 6% y el 1% anualmente hasta llegar a un 15% (solo para nuevo ingreso)

- 9) Hacen responsables a los trabajadores y al sistema de jubilaciones y pensiones de los problemas financieros del IMSS.
- 10) Las modificaciones al RJP solo serán para los que ingresen a la institución después del 1 de abril, a los ya jubilados y pensionados o trabajadores activos seguirán con el mismo régimen..

Es así que para la directiva del IMSS al actual RJP es “obsoleto” e inviable para determinar el monto de la pensión básica por lo que el sueldo al momento del retiro resulto elevado.

También el adelgazamiento del estado ha contribuido a agravar esta situación; hace dos décadas las aportaciones de 20 trabajadores en activo financiaban un pensionado y; ahora sólo hay 5 empleados por cada pensionado y la directiva del IMSS considera, que , de continuar con esta tendencia la proporción será de 2.3 a 1. De acuerdo con cálculos del Consejo Nacional de Población (CONAPO), el número de pensionados aumentará de poco más de 2 millones en 1997 a casi 17 millones en 2078.

El organismo propone generalizar el sistema de cuentas individuales de fondos para el retiro, aumentar la edad de jubilación, fijar edades mínimas y eliminar las edades de retiro por años de servicios, equilibrar los años de cotización con los de expectativas de vida, fijar topes máximos a las jubilaciones y crear un sistema nacional de pensiones que garantice el reconocimiento de derecho.

Señalan que “el caso del IMSS pone en evidencia la necesidad de reformar el sistema de pensiones. Aun si se vendieran todos los activos del Instituto, los mexicanos tendrían que pagar a cada trabajador y ex trabajador 320 mil pesos en promedio³⁸

³⁸ La jornada. 7 de marzo del 2004.

Los trabajadores del IMSS se jubilan en promedio, con 131.6% de su último sueldo, que incluye 13 prestaciones laborales, y reciben lo mismo incremento que los sueldos de los trabajadores activos.

ANEXO A
(ARTÍCULO
5o)

Los conceptos que integran el salario base

- a) Sueldo Tabular;
- b) Ayuda de Renta;
- c) Antigüedad;
- d) Cláusula 86;
- e) Despensa;
- f) Alto Costo de Vida;
- g) Zona Aislada;
- h) Horario Discontinuo
- i) Cláusula 86 Bis;
- j) Compensación por Docencia;
- k) Atención Integral Continua,
- l) Aguinaldo;
- m) Ayuda para Libros; y,
- n) Riesgo por tránsito vehicular para chóferes u operadores del área metropolitana.

Los hombres que trabajan para el IMSS se pueden jubilar luego de haber laborado sólo 28 años, y las mujeres 27 años de servicio, como resultado, la edad promedio de retiro de los trabajadores del IMSS es de 53 años, mientras que el resto de los empleados del sector privado tienen que esperar a los 65 años.

Esta situación, concluye el Instituto Mexicano de Ejecutivos de Finanzas (IMEF), pone en riesgo la viabilidad fiscal de México. De continuar así las cosas, las próximas generaciones tendrán que soportar mayores cargas tributarias, lo que podrían en riesgo la estabilidad social del país.

2.5 Evolución del Régimen de Jubilaciones y Pensiones del IMSS.

El 6 de abril de 1943 nació el Sindicato Nacional de Trabajadores de Trabajadores del Seguro Social con 60 miembros y el 1 de septiembre siguiente firmó con la dirección general del IMSS su primer Contrato Colectivo de Trabajo (CCT).

En la revisión del CCT firmada el 14 de diciembre de 1995, siendo director general del instituto Antonio Ortiz Mena, se estableció que cuando un trabajador fuera separado por vejez, el instituto, independientemente de las prestaciones que señala la Ley del Seguro social, “cubrirá otro tanto igual a las prestaciones de dicha ley”, y además, al momento de la separación 150 días de salario.

Once años después, el 7 de octubre de 1966, ya con Ignacio Morones Prieto al frente de la institución, se creó el Régimen de Jubilaciones y Pensiones (RJP) en el CCT de los empleados del IMSS, y se acordó que para determinar las cuantías de las pensiones por invalidez o por vejez se tomaría en cuenta el salario base promedio de las últimas 24 quincenas anteriores a la fecha de la concesión de la pensión. Si de estas quincenas 18 o más eran localizadas en el último salario, éste sería considerado como el salario base.

El sueldo base incluyó: sueldo tabular, ayuda de renta, antigüedad, y aguinaldo. Se marcó como límite el equivalente al de médico familiar de tiempo completo, mas las prestaciones que sean inherentes.

Igualmente se estableció que el trabajador con 30 años o más de servicio y 58 años cumplidos de edad tendría derecho a pensionarse con la cuantía máxima fijada en la tabla (90% del sueldo base promedio).

Para financiar al RJP se acordó la aportación de 1% del salario base de los trabajadores que perciban un salario base mayor de 90 pesos diarios, quedando a cargo del instituto la parte restante de la prima necesaria.

Para el cómputo de sus derechos a pensiones, el IMSS reconoció sus trabajadores fundadores cinco años más al número efectivo de años que prestaron servicios a la dependencia.

En 1967, la dirección general del IMSS y la directiva sindical convinieron incluir en el salario base los sobresueldos de médicos y dentistas.

En la revisión del CCT en 1969 se acordó que las cuantías de las jubilaciones y de las pensiones se determinarían con base en los años de servicio y en “el último salario que el trabajador disfrutaba al momento de la jubilación o de la pensión”.

Se precisó que el salario base para determinar la pensión se formara con las siguientes percepciones contenidas en el CCT: sueldo tabular, ayuda de renta, antigüedad, aguinaldo, cláusula 86 del contrato, despensa y horario discontinuo laborado durante cinco años o más.

También se decidió que el trabajador con 30 años de servicio, sin límite de edad, solicitara su jubilación con la cuantía máxima de 90% de su salario base.

Transcurrieron cuatro años. El 13 de diciembre de 1973, cuando Carlos Gálvez Betancourt encabezaba el instituto, se negoció con el sindicato incluir una nueva cláusula al CCT; para que al cumplir cinco años de jubilado, el ex trabajador recibiera anualmente una cantidad equivalente a un mes de su pensión. A partir de los 10 años ese ingreso extra sería de dos salarios mensuales.

Con Jesús Reyes Heróles en la dirección general del Seguro Social (diciembre de 1975) se estableció que a las trabajadoras con 27 años de servicios se les sumarían tres años más para efectos de jubilación o pensión. Para esos mismos fines, a los trabajadores que ingresaron al instituto entre 1944 y 1949 se les reconocieron dos años más de antigüedad, siempre que hubiesen alcanzado 28 años de servicios efectivos.

En la revisión del 12 de diciembre de 1981, a los conceptos para determinar el salario base se agregó el de “alto costo de vida”. La contribución de los trabajadores al financiamiento del RJP aumentó 1.25% del salario base.

En esta ocasión se reiteró que a las trabajadoras con 27 años de servicio se les computaran tres años más para efectos de jubilación o pensión, y se estableció que a los trabajadores con 28 años de servicio se les reconocieran dos años más de antigüedad.

El 16 de marzo de 1988, siendo director general Ricardo García Sainz, entró en vigor el actual RJP, la cuantía básica de la jubilación o pensión aumentó a 100% del salario para el trabajador con 30 años de servicio sin límite de edad. Se mantuvo la disposición de computarles tres años más a las mujeres y dos a los hombres con 27 y 28 años de antigüedad respectivamente.

Dirección general y sindicato decidieron que las fracciones de años de servicio mayores de tres meses se consideraran como seis meses cumplidos para los efectos de aplicar los porcentajes correspondientes y las fracciones mayores de seis meses se reconocieran como una año cumplido.

A los conceptos que integran el salario base se añadieron los siguientes: zona aislada, compensación por docencia y atención integral continua.

Tratándose de jubilaciones, pensiones por edad avanzada y vejez, los conceptos alto costo de vida, zona aislada, horario discontinuo, infectocontagiosas, emanaciones radioactivas, y compensación por docencia formarían parte del salario base cuando el trabajador hubiera percibido y aportado al fondo de jubilaciones y pensiones durante los últimos cinco años y sus benéficos se percibirían al momento del otorgamiento de la pensión y jubilación.

Se fijó que los jubilados y pensionados recibieran mensualmente, por concepto de aguinaldo, 25% de la jubilación y pensión que se encontraran percibiendo.

Anualmente, en julio recibirían por concepto de fondo de ahorro el equivalente al número de días a que se refiere la cláusula 144 del CCT.

Aumentó a 2.75% la aportación de los trabajadores y además el mismo porcentaje para el fondo de ahorro. Se estableció que a los jubilados y pensionados bajo el régimen vigente por edad avanzada, vejez, invalidez, riesgo de trabajo, viudez, orfandad y ascendencia, se les entregaría un aguinaldo anual en los términos señalados por la Ley del Seguro Social, que sería complementando hasta alcanzar la cantidad que resultara de 15 días del monto de la jubilación o pensión.

A esos beneficios se agregó que cuando los pensionados o jubilados cumplieran 15 años de antigüedad se les entregara anualmente una cantidad equivalente a tres meses. Quedó establecido que las jubilaciones y las pensiones serían aumentadas en las mismas fechas y en los mismos porcentajes o cantidades en que por cualquier motivo se incrementara en forma general salarios y prestaciones de los trabajadores en activo.

En octubre de 1991, con Emilio Gamboa Patrón en la dirección del instituto, a los conceptos que integran el salario base se agregó ayuda para libros y se estableció que los jubilados y pensionados bajo el RJP recibirían mensualmente por concepto de aguinaldo de 25% del monto de la jubilación o pensión, independientemente del aguinaldo a que tiene derecho todo trabajador o pensionado en el país. Para el financiamiento del salario base y del fondo de ahorro.

En octubre de 1993, cuando el director general era Genaro Borrego Estrada, a los conceptos que integran el salario base se agregó el de riesgo por tránsito vehicular para chóferes u operadores del área metropolitana. Desde entonces no ha habido cambio significativo del RJP.

2.6 Posición de los Trabajadores

Los trabajadores del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) se muestran inconformes por las modificaciones que se pretende hacer a su Régimen de Jubilaciones y Pensiones.

El pasado mes de octubre del 2003 tras haber pedido un aumento salarial la directiva del IMSS les ofreció un aumento salarial, la directiva del IMSS les ofreció un aumento del 4% al tabulador de sueldos y 1.25% en prestaciones .

Pero este fue condicionado por las autoridades del Instituto, a cambio de que el sindicato aceptara modificar el RJP en una revisión contractual.

Los trabajadores inconformes ante ello hicieron una marcha en repudio a la política laboral del IMSS, en esa movilización asistieron aproximadamente 2000 mil personas. Ya que ellos dicen que han buscado por todos los medios no recurrir a la huelga, sin embargo, tampoco quieren permitir que sus derechos laborales sean destruidos.

Con los elementos anteriores se pretende llegar a un acuerdo con los miembros del Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social (SNTSS), teniendo como objetivo que la reforma entrara en vigor a partir del 1 de abril del 2004, pero la resistencia de los trabajadores del Instituto y las divergencias en cuanto a opinión sobre los planteamientos no los ha dejado cumplir con ésta meta.

Los trabajadores están inconformes en que se lleven a cabo estas modificaciones el RJP ya que para ellos se esta mutilando su Contrato Colectivo de Trabajo (CCT).

Es decir consideran que con este proyecto de Reforma al RJP se esta afectando los intereses contractuales, económicos y sociales de los trabajadores de la Institución.

Ante este problema uno de los primeros en unirse, fue la Unión Nacional de Trabajadores (UNT) a la cual el IMSS está integrado.

Por otra parte miles de afiliados de diversos Estados incorporados al SNTSS se sumaron a la marcha del 14 de octubre del 2003 convocada por sus representantes sindicales, en protesta por la pretensión de las autoridades al modificar dicho Régimen.

Reiterando en que si la directiva del IMSS insiste en incrementar los años de trabajo para la jubilación de 28 a 35 años (para hombres) y de 27 a 30 (para mujeres) en el primer minuto del jueves 15 de octubre se iniciaría la huelga en toda la república mexicana.

Pero finalmente a escasas 3hrs de que se venciera el plazo el SNTSS y la directiva del IMSS llegaron a un acuerdo con el cuál se evitó la huelga, y negociaron que la revisión contractual se llevara a cabo hasta el 12 de marzo del 2004.

Cuando al parecer ya todo había entrado en calma de nueva cuenta las autoridades del IMSS del les aplican un descuento, a los jubilados que este fue en los primeros días de diciembre del mismo año y del cual no les fue notificado, por lo que consideran que dicho descuento es arbitrario.

También reclaman el descuento a su aguinaldo, y repudian las negociaciones de su líder sindical Roberto Vega Galina con el gobierno y directivos de la Institución para las reformas, por las cuales se reducirían hasta en un 50% su pensión y jubilación.

Siguiendo de esta misma forma al revisar el descuento descubrieron que el Comité Ejecutivo Nacional (CEN), de su sindicato, había presentado una propuesta en la que ellos nunca participaron.

En un video que se transmitió en la ciudad de Aguascalientes, los días 6,7,8 y 9 de enero con la autorización del CEN, Jesús López Cavaría, Secretario General de la sección realizo una presentación que aparentemente contenía la propuesta actuarial del SNTSS con los siguientes puntos:

- 1) Desaparecer el Art. 6 del RJP. Esto significa de entrada un recorte del 25% del pago mensual.
- 2) Se elimina definitivamente el pago de 15 días de aguinaldo en el mes de diciembre al anularse el Art. 22 del RJP.
- 3) Se deroga el Art. 24 de RJP esto significa que desaparece la Jubilación Dinámica. Las jubilaciones y pensiones ya no serán aumentados en las mismas fechas, en los mismos porcentajes in las que se incrementen en forma general los salarios y prestaciones de los trabajadores activos.
- 4) Las jubilaciones y pensiones sólo se incrementaran en el mes de enero, de cada año y solamente en base a la capacidad económica del Instituto.
- 5) Se incremente de 3 a 10% el descuento para fondo de Jubilaciones que todos pagan .
- 6) Se aumentan los años de servicio para efecto de Jubilación se establece 60 años para mujeres y 65 para hombres.
- 7) En caso que los trabajadores quieran jubilarse conforme al Régimen actual deberán contar al menos con 55 años de edad y su jubilación se considera como retiro voluntario. Esto reducirá su ingreso proporcionalmente a los salarios que hayan faltado para los 60 y 65 años.
- 8) Se modifica el inciso b) del Art. 4 en el RJP. Esto significa que al jubilarse el trabajador, su cuantía ya no se calculará en base a las diferentes categorías, incluyendo la más baja en las que se haya desempeñando, obviamente esto reducirá de manera importante el monto del ingreso mensual.
- 9) Se modifica también el Art. 5 del RJP. Esto significa que ya no les pagarán el 100% de la ayuda para renta, despensa, antigüedad, alto costo de la

vida, ayuda para libros, etc. Y que esto también disminuirá el pago en forma sustancial.

- 10) Se inventa el concepto "salario regulador que al sumar todos los cambios propuestos para reformar el RJP, reduce aproximadamente un 50% el monto de las Jubilaciones y Pensiones.

Los trabajadores desconocen haber sido consultados en asambleas los puntos anteriores y mucho menos votado algo que viola o perjudica sus intereses.

Los trabajadores están de acuerdo en la necesidad de la Reforma, sin embargo proponen que sea menos rígida, que se revisen prestaciones y sueldos de niveles superiores y sobre todo que se de una clara información para que sea divulgada de la mejor manera en los medios.

Así también los trabajadores del IMSS acusan a los directivos de dicha Institución por hacer campañas de desprestigio, pagadas por el Instituto a costa de todos los trabajadores del país con las aportaciones que pagan.

Ya que la campaña se basa en hacer creer a la gente, que el Instituto se encuentra del financiado a causa de las pensiones que por derecho se les paga a los jubilados del IMSS, diciendo que no se puede privilegiar a 370 mil trabajadores, afectando a 45 millones de derechohabientes.

También dicen que es falso que los jubilados del IMSS, se jubilan con el 130% de su último salario, sin embargo no se menciona que los jubilados del IMSS, se les divide su aguinaldo en 12 mensualidades y por esta razón es que aparentemente gozan de una pensión mensual mayor que del trabajador activo.

Los trabajadores del IMSS, gozan de una pensión dinámica (los incrementos salariales que se le otorgan al personal activo es el mismo porcentaje que se les da a los jubilados), sin embargo los trabajadores, aportan adicionalmente de lo que aportan los demás trabajadores por ley el 3% de su salario al Régimen de

Jubilaciones y Pensiones inserto en el Contrato Colectivo de Trabajo que este porcentaje lo han decidido elevar al 6% por lo que el privilegio de la Pensión dinámica no es gratuito, ya que lo están pagando.

Siguiendo de esta forma el director del IMSS, Santiago Levy, basado en estudios y “diagnósticos” manipulados ha señalado tendenciosamente que la Institución en los próximos años enfrentará una grave situación financiera provocada, entre otras cosas, por el “enorme” pasivo laboral que representará el pago de sus actuales y futuros jubilados. Y la reforma en que Levy pretende enfrentar la problemática del IMSS es imponiendo agresivas afectaciones al RJP.

Los trabajadores quieren aclarar que ni el sistema de jubilaciones, ni ellos, son los culpables de los problemas financieros del IMSS, sino la mala administración y la corrupción de las autoridades institucionales, la falta de presupuesto gubernamentales, y en general una política económica llevada a cabo por los salarios de los trabajadores mexicanos y que se ha traducido en menores cuotas obrero – patronales ingresos para la institución.

En cuanto a lo que ya se había mencionado que el Régimen de Jubilaciones que actualmente los rige, fue creado en 1988, en el que se establece que debería formarse un fondo común de recursos económicos para garantizar el pago de las jubilaciones y pensiones de los trabajadores del IMSS al momento de su retiro y que se constituye de la forma siguiente:

Artículo (18)

I Los trabajadores aportarán el 3% (tres por ciento) sobre los conceptos señalados en los incisos del a) al n) del artículo 5 del presente Régimen, y además el mismo porcentaje del fondo de ahorro, cuya aportación será anual en la fecha de su pago.

II El Instituto cubrirá la parte restante de la prima necesaria.

III El Instituto queda facultado para elegir el sistema financiero que cubra el costo del presente Régimen de Jubilaciones y Pensiones, sin que por ello aumente en ningún caso, el porcentaje señalado a los trabajadores.

IV Para la administración y valuación actuarial del presente Régimen se constituirá un comité mixto integrado por tres representantes del Instituto y tres del sindicato³⁹.

Sin embargo, mientras que los trabajadores dicen cumplir puntualmente con el pago que les es descontado cada quincena, la Institución no cumplió con su obligación de destinar los recursos necesarios para crear y fortalecerle Fondo de Jubilaciones y Pensiones.

Ahora ante el incumplimiento patronal, se intenta que sean los mismos trabajadores del IMSS los que absorban una mayor parte del pago de sus jubilaciones, mediante el incremento que consideran abusivo a sus aportaciones al RJP, que pasarían en caso de los activos del 3% al 6% en marzo y se incrementan del 1% anual, hasta llegar al 15% del total de sus ingresos quincenales, en un lapso de 8 años, lo que impactará gravemente las percepciones de los trabajadores, como se observa en cuadro siguiente

(ejemplo de trabajadores que actualmente tienen 10 años de antigüedad, con los descuentos que se harán quincenales hasta llegar al 15%.

³⁹ CCT. p.342

Categoria	Descuento										
	Actual	Marzo 2004	Octubre 2004	Octubre 2005	Octubre 2006	Octubre 2007	Octubre 2008	Octubre 2009	Octubre 2010	Octubre 2011	Octubre 2012
8 horas	3%	6%	7%	8%	9%	10%	11%	12%	13%	14%	15%
Médico Fam. Aux. Univ.	\$267.59	\$535.18	\$631.75	\$730.40	\$831.15	\$934.00	\$1,038.95	\$1,146.00	\$1,255.00	\$1,366.40	\$1,477.35
Ofna.	\$87.92	\$175.84	\$208.06	\$241.12	\$275.01	\$309.73	\$345.29	\$381.68	\$418.90	\$456.96	\$495.85
Asistente Med.	\$90.80	\$181.60	\$215.01	\$249.33	\$284.55	\$320.66	\$357.68	\$395.60	\$434.41	\$474.13	\$514.75
Operador Veh.	\$115.85	\$231.70	\$273.09	\$315.35	\$358.23	\$400.03	\$446.56	\$494.28	\$543.18	\$593.27	\$644.55
Camillero Veh.	\$100.23	\$200.46	\$236.22	\$272.66	\$309.78	\$347.56	\$386.02	\$425.16	\$469.30	\$512.49	\$556.65
Enfermera											
Gral. Aux. Serv.	\$119.22	\$238.44	\$281.98	\$326.61	\$372.33	\$419.13	\$467.02	\$516.00	\$566.06	\$617.21	\$669.45
Inten.	\$78.06	\$156.12	\$183.09	\$211.04	\$239.43	\$268.26	\$297.28	\$357.45	\$357.45	\$388.08	\$419.15

(Este cuadro esta calculado con base a los salarios actuales, lo que implica que la cantidad a descontar aumentará de acuerdo al incremento anual que se de a nuestros salarios).

En cuanto a los jubilados actuales, los descuentos comenzaron a partir del 6%, más 1% anual, hasta llegar al 25% del total de las mensualidades que reciben. Y la situación será aún más grave para los trabajadores que en un futuro se jubilaron, ya que las disminuciones llegarán a ser hasta el 30% de los ingresos totales.

Para los nuevos trabajadores que ingresen al IMSS después de que se reforme el RJP, se jubilarán no por años de servicio sino de edad, a los 65 años y mediante de los recursos de las Afores. Además se les amenaza con que en 15 años se tendrían que revisar nuevamente el Régimen, por que la situación financiera de la Institución no quedaría resuelta.

Aquí cabría la pregunta si se había dicho que no se tocarían a los trabajadores en activos y jubilados, solo a los de nuevo ingreso ¿Por qué se les comenzó a descontar y se pretende hacer otras modificaciones al RJP?.

Resulta contradictorio que mientras por una parte se quiere lesionar los derechos ya ganados de los trabajadores, por otra, se han elevado estratosféricos salarios a los altos funcionarios del IMSS como es el caso del mismo Director, Santiago Levy, cuyo salario mensual es de \$ 213.190 (nómina confidencial) el cuál es 20 veces más alto que el de un médico familiar, y que desconoce lo que es atender a 30 pacientes diarios, lo cual ocasiona un desgaste físico y mental que repercute en la calidad del servicio que presta.

Otra de las preocupaciones de los trabajadores es que la posición de la dirigencia sindical, encabezada por el Diputado Dr. Roberto Vega, sea prácticamente la misma que la dirección del IMSS, en cuanto a que para mejorar la situación financiera de la Institución , se deben de incrementar los descuentos a los trabajadores activos y jubilados, pero nunca se menciona que las autoridades del IMSS deben de reintegrar los recursos que han dejado de aportar al fondo de jubilaciones.

Para tener más claro el problema en un desplegado publicado el día 4 de marzo del 2004, en el periódico La Jornada, por el Comité Ejecutivo Nacional (CEN), que se les califica a los trabajadores, activos y jubilado, que se oponen a las modificaciones del Régimen de Jubilaciones y Pensiones (RJP), de ser un grupo interesado en crear un conflicto al interior del sindicato, de propagar información tendenciosa y de mentir. A lo que ellos se lo que ellos se preguntan ¿Quiénes realmente mienten y desinforman?.

Y presentan lo siguiente:

- 1) El diputado priísta y Secretario General del Sindicato, Dr. Roberto Vega Galina, ha señalado que la reforma no viola los estatutos sindicales, sin embargo, la propuesta promovida por la dirigencia sindical, llamada “Reformas 2004 modernización del RJP”, va en contra de lo establecido en el artículo 3ro de los Estatutos, Fracción I, que establece que: “El Sindicato tiene por objeto...luchar por conservar y mejorar las conquistas obtenidas en el Contrato Colectivo de Trabajo (CCT) y Reglamentos desarrollando toda su fuerza en la forma que sea necesaria para ese fin”.
- 2) El CEN señala que mienten quienes aseguran que ya hay acuerdos con el IMSS o con el gobierno , sin embargo, en la pagina de Internet de Imagen Médica, aparece un Convenio firmado por el Dr. Vega Galina y Santiago Levy, el 15 de octubre del año pasado, en que se compromete al sindicato a “ ...revisar el RJP a más tardar el 15 de marzo del 2004...”
- 3) Se señala como causa fundamental de la Reforma al RJP el desfinanciamiento de la institución, sin embargo, desde la llegada del tecnócrata Santiago Levy, a la dirección del IMSS, elevó los salarios de los altos funcionarios entre un 65% y un 100%; se han realizado liquidaciones millonarias a personal de confianza de poca

antigüedad y altos niveles, y se ha dado el caso en que se les ha vuelto a recontractar con el pago de elevados honorarios.

- 4) El CEN menciona que existe el compromiso de mantener las conquistas laborales, pero en su propuesta se plantea lo contrario, al establecer: que se pase del actual descuento del 3% de los ingresos totales de los trabajadores activos al 15% para el Fondo de Jubilación; que cuando nos retiremos, con el transcurso de los años, percibiremos 33% menos que los actuales jubilados; y que los nuevos trabajadores se pensionaran no por años de servicio, sino a los 60 años, y en parte con los recursos que ellos mismos aportarán a la Afores, propiciando con ello la liquidación del RJP y del CCT. También es mentira que en futuras revisiones salariales se podrán recuperar los descuentos efectuados, debido a la política gubernamental de imponer topes salariales.
- 5) Además, no se han cumplido los acuerdos del XLII Congreso Nacional Ordinario, en donde se señaló que si el RJP se revisaba era para mejorarlo y fortalecerlo, y que las propuestas tendrían que ser conocidas, discutidas y consensadas por todos los trabajadores, situación que no se cumplió, porque la propuesta del CEN reduce los salarios y pensiones de los trabajadores activos y de los futuros jubilados, y porque a la gran mayoría de los compañeros no se les ha informado nada y mucho menos han manifestado estar de acuerdo con las modificaciones al Régimen de Jubilaciones

Por lo anterior podemos dar cuenta de cómo el CEN comienza a tomar postura por los trabajadores tratando de defender sus derechos.

Los trabajadores consideran que es lamentable para ellos como para los derechohabientes, el tener una pésima administración, con su actual director del IMSS, Santiago Levy Algazi ya que no ha sabido llevar una buena administración; en los primeros dos años permitió que el Instituto se le recortara tres veces el

presupuesto, ha condonado ha diversas empresas el pago de sus cuotas, al gobierno federal no le ha exigido el pago de las aportaciones de los patrones a los que se comprometieron con la reforma de la Ley del Seguro Social en 2002.

2.7 Posturas de las cúpulas y del Estado por una Reforma al sistema de Pensiones

Las autoridades del IMSS considera que las condiciones actuales del Instituto ya son insostenibles y que por ello es fundamentalmente hacer una modernización al Régimen de Jubilaciones y Pensiones (RJP).

Es así que el director del IMSS Santiago Levy señaló las causas principales por las cuales la Institución ha entrado en una severa crisis financiera:

- a) El costo del esquema de jubilaciones y pensiones de sus propios trabajadores, enmarcada dentro del Régimen de Jubilaciones y Pensiones (RJP).
- b) El seguro de gastos médicos de adultos mayores
- c) Y considera que las modificaciones del RJP del Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social (SNTSS) es un paso fundamental dentro de una reforma integral al IMSS

Porque de no modernizarse el RJP no será posible contratar más personal porque el pasivo laboral se dispararía aún más, absorbiendo los escasos recursos destinados a la operación del Instituto.

El director del IMSS argumenta que las aportaciones de los trabajadores han sido insuficientes y que lo mas grave es a futuro en los próximos 10 años se habrá mas que duplicado el número de jubilados con respecto a los que actualmente se tiene.

Hay casi 360 mil trabajadores activos y 120 mil en retiro.

“Entre 1977 y 1981 se contaron más de 110 mil empleados mismo que se jubilaron entre 2004 y 2010 . el pago que tendrá que hacer el IMSS para los 120 mil jubilados y pensionados actuales, más otros 125 mil que se sumaran en la próxima década, es muy superior a las aportaciones de los trabajadores”⁴⁰.

Considera que esto es así porque los trabajadores aportan 3% de su salario durante 27 años (para las mujeres) y 28 (para los hombres), pero que al momento de jubilarse el salario pensionable es aproximadamente 140% del último sueldo percibido como activo. La estructura de beneficios respecto al monto de las aportaciones están muy desbalanceadas, por lo que el IMSS tiene que aportar recursos adicionales crecientes.

Es un problema grave y ya en 2004 los recursos que se tienen que erogar para 120 mil pensionados y jubilados son más que el presupuesto global que el Instituto va a destinar a la compra de medicamentos y material de curación para sus 45 millones de derechohabientes.

De la misma forma ve que la modernización sentara bases para empezar a resolver el problema que tiene el IMSS en su carácter de patrón y considera que esto tardara entre 15 y 25 años en solucionarse totalmente.

Así la directiva del sindicato considera al actual Régimen de Jubilaciones y Pensiones “obsoleto e inviable financieramente” ya que carece de un salario regulador para determinar el monto de la pensión básica por lo que el sueldo al momento del retiro resulta elevado.

De igual forma ve necesario esa modernización al RJP para dar mas viabilidad en particular al, Seguro de Enfermedades y Maternidad (SEM).

⁴⁰ La Jornada. 8 de marzo del 2004. p. 10.

Ya que la actual estructura del SEM es insuficiente respecto de los gastos que preveen para ese seguro por la población más vieja que se enferman de padecimientos más complejos, particularmente en el ramo de pensionados.

Ya que la mayoría de los trabajadores mexicanos se pensionan con menos de la mitad del salario que reciben al momento de retirarse; por el contrario, los que laboran en el seguro social perciben como retiro el último sueldo que tuvieron como trabajadores en activo que, sumando a los beneficios contemplados en su CCT. Dan como resultado el pago mensual de casi 140% de su último sueldo de base neto.

El pasivo laboral del Instituto en su carácter de patrón se deriva de la prima de antigüedad y del plan de pensiones que especifica el CCT. Al 31 de diciembre de 2002, este plan cubría a 375 mil 390 trabajadores en activo y a 109 mil pensionados. La edad promedio de personal en activo era de 40 años, con antigüedad de 13 años, y un nivel de ingresos promedio equivalente a 6.61 veces el salario mínimo.

2.7.1 El elevado costo del Contrato Colectivo del Trabajo

Agregan los directivos que en base a los estudios hechos, se pueden advertir los riesgos para las finanzas y el futuro del Instituto, toda vez que a diferencia de más de 95% de los planes de pensiones que existen en el país, el RJP del IMSS no establece edad mínima de retiro, lo que implica que los trabajadores adquieran este a diferencia de más de 955 de los planes de pensiones que existen en el país, el RJP del IMSS no establece edad mínima de retiro, lo que implica que los trabajadores adquieran este derecho a los 53 años de edades en promedio, a diferencia de otros planes en lo que ese derecho se alcanza hasta los 65 años y que el organismo se vea obligado a cubrir mensualidades al jubilado por un periodo aproximado de 22 años, debido a que prácticamente todos sus empleados optan por ese derecho en cuanto cumplan el

requisito de antigüedad, 27 años en el caso de las mujeres y 28 en los hombres . Además alrededor de un tercio de los trabajadores del IMSS se jubilan con menos de 50 años de edad.

Además que la pensión en promedio de los jubilados del IMSS es de 18 mil pesos mensuales.

Uno de los graves riesgos alertan los estudios en el poder legislativo, es que se incorporan 135 mil 974 nuevos jubilados en los próximos 10 años, más del doble que el número de jubilados hasta 2003 y representando una carga financiera virtualmente impagable.

2.7.2 Los riesgos del RJP

La dirigencia sindical pone en la mesa los puntos medulares que consideran que ubican al IMSS en un escenario de inviabilidad financiera. Los egresos por concepto de pago de jubilados y pensionados será más alto al grado de que en la presente década se triplicará el monto, de modo que el gasto crecerá con mayor rapidez que los ingresos netos del IMSS.

“En los estudios actuariales que contrató el Sindicato se revela que los saldos netos para operación se tienen las siguientes proporciones: en 2003 el RJP absorbió 41.4% de los saldos netos; en 2010 de continuar de continuar la actual tendencia representará 53.4% de los saldos netos, y en 2020 costará 61.2% de los saldos netos, y en 2020 costará 61.2% de los saldos netos”¹⁶.

De está manera consideran los directivos que: En ese escenario, el IMSS no tendrá margen, como ya ocurre para su operación, y “por lógica no hay que esperarse hasta 2020 para actuar. Ya que desde ahora los recursos son insuficientes. Otra forma de evaluar el problema, es que el costo al RJP

aumentará a niveles insostenibles pues si bien ahora se destinan al RJP 40% de la nomina integrada del personal activo, se estimara que en sólo 13 años tendrá que destinarse 73% y más de 100% en 2003”⁴²

2.7.3 Propuesta de reforma RJP hecha por el instituto y el sindicato

“Con las condiciones actuales nuestro régimen no tiene viabilidad financiero, por lo que se hace necesario modificarlo para adaptarlo a las nuevas condiciones demográficas, sociales y económicas y de este modo asegurar que al jubilarnos podremos contar con una pensión digna y, sobre todo, que se asegure la permanencia de nuestra fuente de trabajo”.⁴³

La propuesta consta de tres partes:

- 1) Para todos los ya jubilados o pensionados y aquellos trabajadores activos que ya generaron derechos jubilatorios, no se propone ningún cambio.
- 2) Todos los trabajadores hoy activos alcanzarán su jubilación en los términos hoy establecidos sin necesidad de trabajar más tiempo pero contribuyendo más al RJP.
- 3) Las futuras generaciones de trabajadores alcanzarían su jubilación con las condiciones y la edad que establece la LSS, pero con una pensión mayor a la que este fijado.

Todos los trabajadores, actuales y futuros mantendrían intactas todas las demás prestaciones establecidas en el CCT.

- En octubre de cada año, durante la revisión salarial, las aportaciones de los trabajadores al RJP aumentarían en 1% del salario durante 12

⁴¹ Valuación de las obligaciones laborales pagadas por el Régimen de Jubilaciones y Pensiones por el y Prima de Antigüedad de 1966 a 2003.

⁴² La Jornada. 1ero de marzo del 2004. Perfil p.v.

⁴³ Reformas 2004 Modernización del RJP. Decisiones con futuro Comité Ejecutivo Nacional 2002- 200, Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social (p.5) noviembre 2003.

años, hasta alcanzar el 15%, de forma tal que el ingreso monetario nunca reduzca.

- Al momento de jubilarse, uno de los tres aguinaldos se reduciría de 25 a 7% de la cuantía básica.
- Los futuros jubilados aportarían al pensionarse lo mismo que aportaban como activos, porcentaje que aumentaría 1 punto porcentual de forma anual hasta alcanzar el 15%.

2.7.4 Propuesta para futuros trabajadores.

- El monto de la pensión será, como mínimo, el doble de lo que establece la LSS, de acuerdo con los años trabajados en el IMSS. Adicionalmente para aquellos que trabajen 20 años o más en el Instituto se establece una garantía de pensión. Por ejemplo; a los 65 años de edad e garantizan una pensión de 7.5 veces el salario mínimo; a los 60 años se garantizan 5 veces. En ningún caso se podrá exceder el 100% del salario base.
- La pensión por invalidez será del 60% del salario y del 80% por riesgo de trabajo, ya incluida la pensión que establece la LSS.
- Al igual que los actuales trabajadores, los futuros trabajadores aportarían un 1% de su salario en forma anual hasta alcanzar el 15%, y al jubilarse contribuirían con el 10% de su pensión.⁴⁴

La conclusión de la propuesta que con la modernización del RJP se crearán dos subcuentas en el Fondo para el Cumplimiento y Obligaciones Laborales de carácter legal o contractual.

La primera se destinará a las aportaciones de los trabajadores actuales, y la segunda para los trabajadores que ingresen a partir del 1ero de abril del 2004.

⁴⁴ Trabajadores con más de 27 años de servicio y trabajadores con de 28 años de servicio

Además, el seguro social se obligará a informar trimestralmente al sindicato de los saldos de ambas cuentas y de los valores en que se inviertan.

2.8 CUADRO ANALÍTICO DE LAS ALTERNATIVAS DE REFORMA DEL REGIMEN DE JUBILACIONES Y PENSIONES DEL SINDICATO NACIONAL DEL SEGURO SOCIAL.

I GENERACIÓN ACTUAL

1. GENERALIDADES

No	Concepto	Régimen Actual	Propuesta Patronal	Propuesta Despacho Actuarial	Propuesta Alternativa	
1	Sueldo Pensionable Los salariales del activo que sirven de base para determinar el monto de la pensión	El monto de la pensión se determina con base en los años de servicio y un salario base que se integra con el último sueldo perciba el trabajador en el momento de pensionarse	No se propone cambio de los conceptos de integración	Eliminar la doble integración del aguinaldo que incluye en el sueldo básico y adicionalmente se paga a los pensionados y jubilados. Solo prevalecerá el aguinaldo para pensionados y jubilados	No se propone cambio a los conceptos de integración	
2	Incrementos a la	Integra los conceptos salariales como activo, en el artículo 5to (anexo a)	En los términos del	No se propone cambio	Sin perder el	No se propone

	<p>pensión. Bajo el concepto dinámico las pensiones incrementan con un indicador.</p> <p>al incremento salarial de los trabajadores activos (art. 24)</p> <p>incremento de la pensión</p>	<p>concepto dinámico, establece que las pensiones se aumentarán en los términos del poder adquisitivo.</p> <p>cambio al incremento de la pensión se</p>
<p>3</p>	<p>Devolución de aportaciones.</p> <p>No esta considerado</p> <p>La devolución de cuotas enteradas al régimen, para aquellos que se retiren sin derecho a una pensión</p>	<p>No esta considerado</p> <p>Se podrá efectuar la devolución de cuotas, o actualizadas en términos de la inflación, o bien, ser transferidas a una Afore, a elección del trabajador.</p> <p>Se podrá efectuar la devolución de cuotas, o bien. Ser transferidas a una Afore, a elección del trabajador</p>
<p>4</p>	<p>Complementación con el IMSS</p> <p>Las pensiones del RJP complementan las prestaciones en dinero que el IMSS otorga por su ley.</p> <p>No se propone cambio alguno</p>	<p>No se propone cambio, salvo el hecho de cotizar efectivamente al ramo de RCV, de manera gradual hasta las cuotas actualmente establecidas (anexo d)</p> <p>No se propone cambio alguno</p>

No	Concepto	Régimen Actual	Propuesta Patronal	Propuesta Despacho Alterna Actuarial
5	Sueldo Regulador El promedio ponderado de los salarios devengados en su etapa activa	No lo considera	No lo considera	Promedio ponderado de toda la vida activa del trabajador en términos de INPC
6	Aguinaldo como activo y como pensionado	Como activo se integran los 90 días al sueldo básico y como jubilado se otorga el 25% mensual, en adición a los 15 días que establece la Ley, en el mes de diciembre	Para los pensionados y jubilados actuales, así como aquellos que al inicio de la reforma, tengan los requisitos para la pensión, no hay cambio alguno. Para los que con fecha posterior a la reforma, cumplan los requisitos, se modifica a que dar en el 10%, de acuerdo a la sección que detalla el Tratamiento de pensionados	No se integra el aguinaldo como activo al sueldo básico y como jubilado se otorga el 25% mensual, en adición a los 15 días que establece la Ley, en el mes de diciembre de cada año.

7	Cuenta Individual del Sistema de Ahorro para el Retiro	No se contempla	de la generación actual. El saldo de la cuenta individual, tanto del RCV como de vivienda, será transferido al Gobierno Federal, obligándose éste a pagar la pensión en los términos de la Ley de SS y el IMSS como patrón la diferencia	Se recomienda que el saldo de la cuenta individual, sea integrado al fondo del RJP, una vez que el trabajador ejerza el derecho a una pensión por el Régimen. (Anterior 97 y vivienda el IMSS como patrón pagará la diferencia
---	--	-----------------	---	---

No	Concepto	Régimen Actual	Propuesta Patronal	Propuesta Despacho Actuarial	Propuesta Alternativa
8	Cuotas patronales del Infonavit	No se consideran	Se integran a la cuenta individual como parte del saldo a efectos de la adquisición de la pensión.	Se propone buscar la forma de involucrar estos recursos al RJP	Se propone buscar la forma de involucrar estos recursos al RJP.

2. PENSIÓN POR ANTIGÜEDAD (JUBILACIÓN)

No	Concepto	Régimen Actual	Propuesta Patronal	Propuesta Despacho Actuarial	Propuesta Alternativa
9	Requisitos para	su30 años de servicio,	No se propone cambio	Prevalecen	losNo se propone

obtención	sin importar la edad biológica alguno	requisitos de años de servicio y se incorpora gradualmente la edad mínima de acuerdo a los años que le falten para los 27 o 28 de servicio en el momento de incorporarse la reforma, de acuerdo al anexo c.
10 Monto de la pensión	El 100% del sueldo base No se propone cambio alguno	100% del salarioNo se propone regulador, cambio considerado como el promedio ponderado de toda la vida activa.
11 Reducción de años de servicio	Para las mujeres se les reconocen 3 años, es decir, se pueden jubilar con el 100% a los 27 de servicio. A Sin cambio alguno	Prevalece este esquema. Se incorpora una edad mínima de jubilación calculada con el anexo c, en base a los años

los hombres dos años por lo que se pueden jubilar a los

28 de servicio

que le falten para 27 mujeres o 28 hombres al momento de efectuar la reforma

3. PENSIÓN POR VEJEZ O CESANTIA

No	Concepto	Régimen Actual	Propuesta Patronal	Propuesta Despacho Actuarial	Propuesta Alterna
12	Requisitos para obtención	60 años de edad y un mínimo de 10 años de servicio, se aplicará la tabla del (anexo b)	No aplica cambio alguna	No aplica cambio alguno	No aplica cambio alguno
13	Monto de la pensión	Desde el 50% a partir de los 10 años de servicio, de acuerdo al (anexo b) En caso de diferirla a los 65 años, la pensión se incrementara el 1% por cada	No aplica cambio alguno	Con la misma tabla se incorpora el salario regulador y se desintegra el aguinaldo en su sueldo pensionable	No aplica cambio alguno

año en adición a 60.

4. PENSIÓN POR INVALIDEZ

No	Concepto	Régimen Actual	Propuesta Patronal	Propuesta Despacho Actuarial	Propuesta Alterna
14	Requisitos para obtención	suMínimo de 3 años 10 meses de servicio	No hay cambio alguno	No hay cambio alguno	No hay cambio alguno
15	Monto de la pensión	Desde el 60% a partir de los 3 años 10 meses de acuerdo (anexo b)	No hay cambio alguno	Con la misma tabla, se incorpora el salario regulador y se desintegra el aguinaldo en el sueldo pensionable	No hay cambio alguno

5. PENSIÓN POR RIESGOS DE TRABAJO

No	Concepto	Régimen Actual	Propuesta Patronal	Propuesta Despacho Actuarial	Propuesta Alterna
16	Requisitos para obtención	suSegún tabla artículo 4o	No hay cambio alguno	A partir de cero años de antigüedad. (Beneficio no evaluado)	No hay cambio alguno
17	Monto de la pensión	Desde el 80% a	No hay cambio alguno	Con la misma	No hay cambio

partir de los
10 años, de acuerdo
al

(anexo b)

tabla, se incorpora el
salario regulador
y se desintegra el
aguinaldo
en el sueldo
pensionable.
de cero a 10 años,
el 80%.

6. RÉGIMEN
FINANCIERO

No	Concepto	Régimen Actual	Propuesta Patronal	Propuesta Despacho Actuarial	Propuesta Alterna
18	Cuotas a cargo del trabajador para financiar el Régimen de ahorro	El 3% de los conceptos que integran el salario base y en adición del monto del fondo	Se aumenta del 3% al 6% en el primer año de la reforma y se incrementa anualmente el 1% hasta estabilizarse en el 15%	El 3% actual se incrementará en 1% a partir de 2004, hasta estabilizarse en el 10%	Se aumenta del 3% al 6% en el primer año de la reforma y se incrementa anualmente el 1% hasta estabilizarse en el 12%
19	Aportación del patrón.	Le corresponde la diferencia requerida técnicamente	No hay cambio alguno	Se propone: a) Financiar el gasto de la generación actual con la reserva que se tiene	Se propone: a) Financiar el gasto de la generación actual con la reserva que se tiene

constituida para las nuevas generaciones.	constituida para las nuevas generaciones
b) Mantener el gasto actual de pensionados y jubilados a cargo del Instituto.	el b) Mantener el gasto actual de pensionados y jubilados a cargo del Instituto.
c) Que el IMSS como asegurador y el Gobierno Federal, asuman su parte de la pensión como esquema complementario.	c) Que el IMSS como asegurador y el Gobierno Federal, asuman su parte de la pensión como esquema complementario.
d) Que el IMSS o el Gobierno Federal, asuman el costo fiscal por las ligeras diferencias que se generen.	d) Que el IMSS o el Gobierno Federal, asuman el costo fiscal por las ligeras diferencias que se generen.

II JUBILADOS Y PENSIONADOS DE LA GENERACIÓN ACTUAL

No	Concepto	Régimen Actual	Propuesta Patronal	Propuesta Despacho Actuarial	Propuesta Alternativa
20	Incremento a Pensiones	En los términos del incremento salarial de los trabajadores activos.	No se propone cambio al incremento de pensión	Sin perder el concepto dinámico, establece que las pensiones se aumentarán en los términos del poder adquisitivo.	No se propone cambio al incremento de la pensión
21	Aguinaldo pensionado	como Equivalente mensual al 25%	No se propone cambio alguno	Se integra con los 15 días de Ley a quedar en 105 días y se pagará en el mes de diciembre en lugar de mensual.	No se propone cambio alguno
22	Régimen de cuotas	Actualmente el 3% del importe de su pensión así como del fondo de ahorro.	Los pensionados aportan cuotas equivalentes al 3% más un incremento anual del 1% hasta nivelarse en el 25%, tanto de su pensión, así como del fondo de	El 3% actual se incrementará en 1% a partir de 2004, hasta estabilizarse en el 10%, tanto de su pensión, así como del fondo de	Los pensionados aportan cuotas equivalentes al 3% más un incremento anual del 1% hasta nivelarse en el 20%, tanto de su pensión así como del

ahorro. fondo de ahorro.

III JUBILADOS Y PENSIONADOS DE LA GENERACIÓN ACTUAL

No	Concepto	Régimen Actual	Propuesta Patronal	Propuesta Despacho Actuarial	Propuesta Alternativa
23	Incremento a Pensiones	En los términos del incremento salarial los trabajadores activos.	No se propone cambio al incremento de pensión	Sin perder el concepto dinámico, establece que las pensiones se aumentarán en los términos del poder adquisitivo	No se propone cambio al incremento de la pensión
24	Aguinaldo pensionado	como Equivalente mensual al 25%	Se modifica a quedar en el equivalente al 10% mensual Salvo a aquellos que ya tengan los requisitos para su pensión al momento de la reforma, serán considerados como jubilados y pensionados	Se integra con los 15 días de la Ley a quedar en 105 días y se pagará en el mes de diciembre en lugar de mensual Salvo aquellos que ya tengan los requisitos para su pensión al momento de la reforma, serán considerados como	Se modifica a quedar en el equivalente al 12.5% mensual Salvo aquellos que ya tengan los requisitos para su pensión al momento de la reforma, serán considerados como

			actuales.		jubilados y pensionados actuales.
25	Régimen de cuotas	Actualmente el 3% del	<p>Los pensionados aportan el 3% acutal se incrementará al 1% a partir de 2004 hasta estabilizarse en el 15%, tanto de su pensión, así como del fondo de ahorro.</p> <p>Salvo a aquellos que ya tengan los requisitos para su pensión al momento de la reforma, serán considerados como jubilados y pensionados actuales.</p>	<p>Los pensionados aportan cuotas equivalentes al 3% como del fondo de ahorro.</p> <p>El 3% acutal se incrementará al 1% a partir de 2004 hasta estabilizarse en el 10%, tanto de su pensión, así como del fondo de ahorro.</p> <p>Salvo a aquellos que ya tengan los requisitos para su pensión al momento de la reforma, serán considerados como jubilados y pensionados actuales.</p>	<p>Los pensionados aportan cuotas equivalentes al 3% como del fondo de ahorro.</p> <p>El 3% acutal se incrementará al 1% a partir de 2004 hasta estabilizarse en el 12%, tanto de su pensión, así como del fondo de ahorro.</p> <p>Salvo a aquellos que ya tengan los requisitos para su pensión al momento de la reforma, serán considerados como jubilados y pensionados actuales.</p>

IV NUEVAS GENERACIONES
1. GENERALIDADES

No	Concepto	Régimen Actual	Propuesta Patronal	Propuesta Despacho	Propuesta Alterna
----	----------	----------------	--------------------	--------------------	-------------------

Actuarial

26	<p>Sueldo Pensionable Loa salariales del activo que determinar el monto de la pensión.</p>	<p>El monto de la pensión se determina con base en los años de servicio y un salario base que se integra con el último sueldo tabular que perciba el trabajador en el momento de pensionarse</p>	<p>No se propone cambio a los conceptos integración</p>	<p>Eliminar la doble integración del aguinaldo que se incluye en el sueldo básico y adicionalmente se paga a los pensionados y jubilados. Solo prevalecerá el aguinaldo para pensionados y jubilados.</p>
27	<p>Incrementos a la pensión. Bajo el concepto dinámico las pensiones incrementan con un indicador.</p>	<p>Integra los conceptos salariales como activo, en el artículo 5to (anexo a) En los términos del incremento salarial los trabajadores activos</p>	<p>No se propone cambio a los conceptos integración</p>	<p>Sin perder el concepto dinámico, establece que las pensiones se aumentarán en los términos del poder adquisitivo.</p>
28	<p>Devolución de aportaciones. La devolución de cuotas</p>	<p>No esta considerado</p>	<p>Se considera la devolución de las cuotas enteradas al</p>	<p>Se podrá efectuar la devolución de cuotas,</p>

	enteradas al régimen, para aquellos que se retiren sin derecho a una pensión.		RJP, con el 2% de tasa actualizada real	en actualizadas en términos de la inflación, o bien ser transferidas a una Afore, a elección del trabajador.	en actualizadas en términos de la inflación, o bien ser transferidas a una Afore, a elección del trabajador.
29	Complementación con el IMSS	Las pensiones del RJP completan las prestaciones en dinero que el IMSS otorga por ley.	El patrón complementará la pensión que alcance la cuenta individual, los sumínimos que establecen en la sección correspondiente	No se propone cambio, salvo el hecho de cotizar efectivamente al ramo de RCV, de manera gradual hasta las cuotas actualmente establecidas	No se propone cambio, salvo el hecho de cotizar efectivamente al ramo de RCV, de manera gradual hasta las cuotas actualmente establecidas
No	Concepto	Régimen Actual	Propuesta Patronal	Propuesta Despacho Actuarial	Propuesta Alterna
30	Cuenta Individual en la AFORE	No se considera	EL trabajador apertura una cuenta individual en los términos del Nuevo Sistema de Pensiones a través de una Administradora de Fondos para el Retiro	No se considera esta opción	No se considera esta opción
31	Sueldo Regulator.	No lo considera	No lo considera	Promedio ponderado	No se integra el de aguinaldo

<p>El promedio ponderado de los salarios devengados en su etapa activa</p>	<p>toda la vida activa del como activo al trabajado, sueldo pensionable, sin embargo a los pensionados y jubilados se les otorgan los 90 días más los 15 de Ley, en el mes de diciembre de cada año</p>
<p>32 aguinaldo como pensionado como los No se identifica</p> <p>90 días al sueldo base y como jubilado se otorga el 25% mensual, en adición a los 15 días que establece la Ley, en el mes de diciembre</p>	<p>No se integra el aguinaldo como activo al sueldo pensionable, sin embargo a los pensionados y jubilados se les otorgan los 90 días mas los 15 de Ley, en el mes de diciembre de cada año</p>
<p>33 Cuotas patronales del Infonavit No se consideran</p>	<p>Se integran a la cuenta individual como parte del saldo a efectos de la</p> <p>Se propone buscar la forma de involucrar estos recursos al RJP</p> <p>Se propone buscar la forma de involucrar estos recursos al RJP</p>

adquisición de la pensión

2. PENSIÓN POR ANTIGÜEDAD (JUBILACIÓN)

No	Concepto	Régimen Actual	Propuesta Patronal	Propuesta Despacho Actuarial	Propuesta Alternativa
34	Requisitos para su obtención	30 años de servicio sin importar la edad biológica	En los términos de la Ley del Seguro Social con una edad mínima de 65 años, así como 1,250 Instituto como mínimo	Prevalen los requisitos de años de servicio en adición la edad mínima de 65.	Prevalen los requisitos de años de servicio y en adición la edad mínima de 65.
35	Monto de la pensión	100% del sueldo base	Con cargo a la cuenta individual, el patrón complementará hasta el doble de la pensión que le correspondería en los términos de la Ley del Seguro Social	100% del salario regulador, considerado como el promedio ponderado de toda la vida activa.	100% del salario regulador, considerado como el promedio ponderado de toda la vida activa.
36	Pensión de garantía	El esquema actual no contempla alguna pensión mínima de garantía	Se establece, en adición a lo anterior, una tabla de edad de jubilación mínima y pensión garantizada de acuerdo al (anexo e)	La indicada en el numeral anterior.	La indicada en el numeral anterior

3. PENSIÓN POR VEJEZ O CESANTIA

No	Concepto	Régimen Actual	Propuesta Patronal	Propuesta Despacho Actuarial	Propuesta Alterna
37	Requisitos para su obtención	60 años de edad y un mínimo de 10 años de servicio, se aplicará la tabla del (anexo b)	Aplica lo descrito para la pensión por antigüedad (jubilación)	No aplica cambio alguno	No aplica cambio alguno
38	Monto de la pensión	Desde el 50% a partir de los 10 años de servicio, de acuerdo al (anexo b)	Aplica lo descrito para la pensión por antigüedad (jubilación)	Con la misma tabla, se incorpora el salario regulador y se desintegra el aguinaldo en el sueldo pensionable. Aplica una reducción del 5% del monto de la pensión que le correspondería, por cada año de edad menor a los 65, con un mínimo de 60.	Con la misma tabla, se incorpora el salario regulador y se desintegra el aguinaldo en el sueldo pensionable. Aplica una reducción del 5% del monto de la pensión que le correspondería, por cada año de edad menor a los 65, con un mínimo de 60.

4. PENSIÓN POR INVALIDEZ

No	Concepto	Régimen Actual	Propuesta Patronal	Propuesta Despacho Actuarial	Propuesta Alterna
----	----------	----------------	--------------------	------------------------------	-------------------

39	Requisitos para su obtención	Mínimo de 3 años 10 meses de servicio	Mínimo de tres años de servicio al Instituto	Mínimo de tres años de servicio al Instituto	Mínimo de tres años de servicio al Instituto
40	Monto de la pensión	Desde el 60% a partir de los 3 años 10 meses, de acuerdo	Equivalente al 60% de cuantía básico, independientemente los años de servicio.	Con la misma tabla, se incorpora el salario regulador y se desintegra el aguinaldo en el sueldo pensionable.	Con la misma tabla, se incorpora el salario regulador y se desintegra el aguinaldo en el sueldo pensionable.

5. PENSIÓN POR RIESGOS DE TRABAJO

No	Concepto	Régimen Actual	Propuesta Patronal	Propuesta Despacho Actuarial	Propuesta Alternativa
41	Requisitos para su obtención	Mínimo de 10 años de servicio	En los términos de la Ley del Seguro Social	A partir de cero años de antigüedad. (Beneficio evaluado)	A partir de cero años de antigüedad. no(Beneficio no evaluado)
42	Monto de la pensión	Desde el 80% a partir de los 10 años, de acuerdo al (anexo	En caso de ITP el 80% de la cuantía básica, en caso de IPP conforme a lo dispuesto en la Ley del Seguro Social	Con la misma tabla, se incorpora el salario regulador y se desintegra el aguinaldo en el sueldo pensionable. De cero a 10 años el 80%	Con la misma tabla, se incorpora el salario regulador y se desintegra el aguinaldo en el sueldo pensionable. De cero a 10 años el 80%

6. RÉGIMEN FINANCIERO

No	Concepto	Régimen Actual	Propuesta Patronal	Propuesta Despacho Actuarial	Propuesta Alterna
43	Cuotas a cargo del trabajador para financiar el régimen	El 3% de los conceptos que integran el salario base y en adición del monto del fondo de ahorro. Le corresponde la diferencia requerida técnicamente	El 6% en el primer año de la reforma y se incrementa anualmente el 1% hasta estabilizarse en el 15%	El 3% actual se incrementará en 1% a partir del 2004, hasta estabilizarse en el 10%	El 6% en el primer año de la reforma y se incrementa anualmente el 1% hasta estabilizarse en el 12%
44	Aportación del patrón		Se obliga a crear la reserva que corresponde de cada uno de los nuevos trabajadores de esta generación.	Se propone: a) Financiar el gasto de la generación actual con la reserva que se tiene constituida para las nuevas generaciones. b) Mantener el gasto actual de pensionados y jubilados a cargo del Instituto como asegurador y el Gobierno	Se propone: a) Financiar el gasto de la generación actual con la reserva que se tiene constituida para las nuevas generaciones. b) Mantener el gasto actual de pensionados y jubilados a cargo del Instituto como asegurador y el Gobierno

Federal, Federal,
 asuman su parte asuman su
 de la pensión parte de la
 como pensión como
 esquema esquema
 complementario complementario
 d) Que el IMSS od) Que el IMSS o
 el Gobierno el
 Federal Gobierno
 asuman el costo Federal
 fiscal por las asuman el
 ligeras costo fiscal
 diferencias que por las ligeras
 se diferencias
 generen que se
 Federal, asuman generen Federal,
 su parte de la asuman su
 pensión parte de la
 pensión como
 como esquemaesquema
 complementario complementario.

V JUBILADOS Y PENSIONADOS DE LA NUEVA GENERACIÓN

No	Concepto	Régimen Actual	Propuesta Patronal	Propuesta Despacho Actuarial	Propuesta Alterna
45	Incremento a Pensiones	En los términos del incremento salarial los trabajadores activos	No se propone cambio al de incremento de pensión	Sin perder el concepto dinámico establece que las pensiones aumentarán en los términos	Sin perder el concepto dinámico, se establece que las pensiones se aumentarán en los términos

46	Aguinaldo pensionado	como Equivalente mensual	al 25%	No se identifica	del poder adquisitivo. Se integra con los 15 días de Ley a quedar en 105 días y se pagará en el mes de diciembre en lugar de mensual	del poder adquisitivo. Se integra con los 15 días de Ley a quedar en los 105 días se pagará en el mes de diciembre en lugar de mensual
47	Régimen de cuotas	Actualmente el 3% del importe de su pensión, así como del fondo de ahorro		Aportarán el 3% sobre el monto de la pensión	El 3% actual se incrementará em 1% a partir del 2004, hasta estabilizarse en el 10%	El 3% actual se incrementará en 1% a partir del 2004, hasta estabilizarse en el 12%

VI RESERVAS FÍSICAS DEL RÉGIMEN

No	Concepto	Régimen Actual	Propuesta Patronal	Propuesta Despacho Actuarial	Propuesta Alterna
48	Constitución de reserva física para la generación actual así como pensionados y jubilados actuales y provenientes de la generación actual.	Cuotas del 3% de los trabajadores y pensionados, más Las aportaciones del Instituto que técnicamente requiera el RJP	Subcuenta 1 Cuotas de trabajadores y pensionados nuevo régimen que Subcuenta vivienda aquellas que en	Utilizar la reserva física de la nueva generación para financiar parcialmente el gasto de los pensionados y jubilados	Utilizar la reserva física de la nueva generación para financiar parcialmente el gasto de los pensionados y jubilados

No	Concepto	Régimen Actual	Propuesta Patronal	Propuesta Despacho Actuarial	Propuesta Alterna
49	Constitución de reserva física para la nueva generación de trabajadores así como pensionados y jubilados	Cuotas del 3% de los trabajadores más Las aportaciones del Instituto	Subcuenta 2 Cuotas trabajadores y pensionados del nuevo régimen.	Cuotas de los trabajadores de consideradas en la reforma Incorporar	Cuotas de los trabajadores de consideradas en la reforma Incorporar la

caso, correspondan al SAR 92 RCV del Régimen obligatorio Las que realizar el Instituto a sus propios recursos

actuales. Mantener aportación patronal, el % de la nómina actualmente se destina pensionados con cargo y jubilados Cuotas de los trabajadores consideradas en la reforma Incorporar la subcuenta de Vivienda y los recursos del RCV de la cuenta individual actual, al fondo del RJP

actuales Mantener como el % de la nómina que actualmente se destina a pensionados y jubilados Cuotas de los trabajadores consideradas en la reforma Incorporar la subcuenta de Vivienda y los recursos del RCV de la cuenta individual actual, al fondo del RJP

<p>provenientes de la nueva generación</p>	<p>técnicamente requiera el RJP</p>	<p>Subcuenta de vivienda de Vivienda y los recursos Aquellas que en su recursos del del RCV de la caso, RCV de la cuenta correspondan al SAR cuenta individual 92 actual, individual actual, RCV del régimen al fondo del RJP al fondo del RJP obligatorio Una reserva Una reserva global para global para ambas Aportaciones degeneracionales con ambas garantía con generacionales, con la contabilidad la contabilidad de las de las de las cuotas de los cuotas de los Instituto trabajadores trabajadores para efectos de para efectos de devolución devolución momento de la al momento de la separación separación sin derecho a sin derecho a una pensión una pensión</p>	<p>subcuenta de Vivienda y los recursos del del RCV de la cuenta individual actual, individual actual, al fondo del RJP al fondo del RJP Una reserva Una reserva global para global para ambas degeneracionales con generacionales, con la contabilidad la contabilidad de las de las de las cuotas de los cuotas de los trabajadores trabajadores para efectos de para efectos de devolución devolución momento de la al momento de la separación separación sin derecho a sin derecho a una pensión una pensión</p>	<p>subcuenta de Vivienda y los recursos del del RCV de la cuenta individual actual, individual actual, al fondo del RJP al fondo del RJP Una reserva Una reserva global para global para ambas generacionales, con generacionales, con la contabilidad la contabilidad de las de las de las cuotas de los cuotas de los trabajadores trabajadores para efectos de para efectos de devolución devolución momento de la al momento de la separación separación sin derecho a sin derecho a una pensión una pensión</p>
<p>50 Constitución de reserva física para los trabajadores de confianza así como pensionados y jubilados provenientes de este sector</p>	<p>No se tiene considerado</p>	<p>Subcuenta 3. Cuotas trabajadores y pensionados de este sector Aportaciones que efectúe el Instituto</p>	<p>del igual que las anteriores</p>	<p>las igual que las anteriores</p>

RIESGOS Y DEBILIDADES DE CADA UNA DE LAS ALTERNATIVAS DE REFORMA

Para la generación actual e trabajadores, pensionados y jubilados actuales así como para pensionados provenientes de la generación actual:

1. Propuesta Patronal

Riesgos

Incremento a la aportación actual del 3% al 6% en el primer año de reforma, lo que implica el 75% del incremento salarial obtenido para el 2004.

Estabilización de las cuotas para activos al 15% del sueldo básico.

Diferenciación de cuotas para pensionados:

Si recibe el aguinaldo al 25%, contribuirá hasta el 25% de la pensión.

Si recibe el aguinaldo al 10%, contribuirá hasta el 15% de la pensión.

Debilidades

No resuelve el problema de inviabilidad financiera del RJP, ni del propio IMSS, requiriéndose una nueva reforma en el corto plazo
No se obtiene la liquidez suficiente para pagar los compromisos adquiridos para esta generación.

No se determina obligación específica de aportación por parte del Patrón (sujeto a presupuesto), ni del Gobierno Federal
Tendencia a operar cuentas individuales en el esquema de Afores, lo que resta liquidez al RJP.

2. Propuesta Despacho de Actuarios

Riesgos

Financieramente es la única que resuelva el problema de liquidez del Régimen de Jubilaciones y Pensiones y garantiza la fuente de

Debilidades

Reformas estructurales de mayor impacto

trabajo. Para lograr lo anterior, son necesarios mayores sacrificios del personal.

De manera gradual y con menor impacto a los que tienen una antigüedad alta y más a quienes tienen una antigüedad menor o baja, al momento de incorporar las reformas.

Para la Nueva Generación de trabajadores así como para pensionados provenientes de la nueva generación:

1. Propuesta Patronal

Riesgos

El esquema propuesto se integra al modelo de cuentas individuales (tendencia nacional) .

Se determinan los requisitos de la ley del Seguro Social, lo que puede implicar en el corto plazo, sus incrementos a la edad mínima por vejez, actualmente 65 años.

Con el régimen de cuotas propuesto, se está cargando prácticamente la solución financiera al propio trabajador, liberando de responsabilidad al patrón y al Gobierno Federal.

Debilidades

Enriquecimiento del sistema financiero nacional, más no garantiza el flujo de gastos del nuevo régimen

Posibilidades de decisión del trabajador en el régimen de inversión de los recursos (Siefores), con altas posibilidades de pérdida de recursos.

Mecánica complicada de transferencia de recursos de la Afore al IMSS.

Puede ser que las pensiones garantizadas sean menores al último salario devengado y que no permitan una vida digna al momento de su jubilación.

2. Propuesta Despacho de Actuarios

Financieramente resuelve el problema de liquidez del Régimen de Jubilaciones y Pensiones y garantiza la fuente de trabajo. Para lograr lo anterior, son necesarios mayores sacrificios para el personal.

Reformas estructurales de mayor impacto.

3. Propuesta Alternativa

Riesgos

Financieramente resuelve el problema de liquidez del Régimen de Jubilaciones y Pensiones y garantiza la fuente de trabajo. Para lograr lo anterior, es necesario mayor sacrificios para el personal.

Debilidades

CAPITULO III

NEGOCIACIONES Y MANIFESTACIONES AL REGIMEN DE JUBILACIONES Y PENSIONES.

El problema de los fondos de Jubilaciones y Pensiones no es exclusivo del Seguro Social, también lo tienen los trabajadores de Petróleos Mexicanos, Luz y Fuerza del Centro, de la Comisión Federal de Electricidad, ISSSTE, Universidades Públicas y la mayor parte de las paraestatales.

Es por ello que analistas opinan que, si es necesario una reestructuración de fondo a los sistemas para el retiro, pero a partir de un debate abierto en el que sean escuchadas todas las propuestas.

Y que deben ser el conjunto de actores involucrados (gobierno, patrones y trabajadores), quienes dentro del contexto de un pacto social, adecuen las Instituciones y los esquemas pensionarios.

3.1 El XXIII Congreso Extraordinario

Miles de trabajadores del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) manifestaron su rechazo al proyecto de modificar el Régimen de Jubilaciones y Pensiones.

Saliendo a las calles a manifestar su inconformidad ante lo que ellos califican como “traición” por parte del Comité Ejecutivo Nacional y del Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social(SNTSS).

Así también los trabajadores rechazan las declaraciones que tanto el director general del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) Santiago Levy Algazi, como el dirigente del Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social (SNTSS) Roberto Vega

Galina, han hecho respecto a las “bondades” al Régimen de Jubilaciones y Pensiones (RJP).

Así el 12 de Marzo del 2004 se realizaron el XXIII Congreso Nacional Extraordinario del SNTSS en el que se tenía como único punto de la orden del día la presentación, análisis y aprobación de la reforma del RJP.

En el cual por más de 12 horas el secretario general del sindicato Roberto Vega Galina defendió el proyecto de reformar al Régimen de Jubilaciones y Pensiones (RJP) el cual como ya se había mencionado tenía acordado con el Instituto. Sin embargo después que la mayoría de los delegados del XXIII congreso nacional extraordinario del organismo manifestaron reiteradamente su rechazo a la propuesta, el dirigente no tuvo más remedio que presentar un nuevo planteamiento, con lo que prácticamente se deja de lado la iniciativa original.

La nueva propuesta, apoyada por consenso por los delegados consiste en pedir modificaciones a las leyes del Sistema de Ahorro para el Retiro y el Seguro Social, para que los recursos depositados en las Administradoras de Fondos para el Retiro (AFORES) y estas pasen al (RJP).

De esta forma ante la falta de certeza sobre una votación favorable a la iniciativa que defendía el dirigente Roberto Vega Galina, se vio obligado a plantear como acuerdo del congreso que los trabajadores de nuevo ingreso tengan prácticamente los mismos derechos para el retiro que los establecidos en el régimen vigente, es decir, que su jubilación no se dará con base en la ley del Seguro Social.

La propuesta impulsada por los delegados también establece que se deberá garantizar la jubilación dinámica para las futuras generaciones y que se exigirá al IMSS la realización de una auditoría independiente que de cuenta de los recursos aportados al fondo laboral de 1976 a la fecha.

Este XXIII congreso extraordinario del SNTSS fue presentado en el Centro Deportivo Churubusco. Ahí, la mayoría de los oradores rechazaron el proyecto oficial el cual, en un principio, planteaba el incremento de las aportaciones de los trabajadores en activo al fondo laboral de 3 a 6% en el primer año y, un punto porcentual en los siguientes años, hasta fijarlo en 15%. Ante el rechazo de los trabajadores Vega Galina fue reduciendo esos porcentajes hasta llegar que esa cuota permaneciera en 3% y se incrementara en los siguientes 3 años un punto porcentual para estabilizarlo en 6%.

Este fue el único punto que se sometió a votación en toda la jornada.

Los resultados del sufragio confirmaron las previsiones del CEN: 482 fueron a favor y 408 en contra.

Otro tema que unieron a la mayoría de los congresistas fue la preservación del actual RJP para las futuras generaciones. Modifica las condiciones de retiro para los trabajadores de nuevo ingreso implicaría en los hechos “la muerte del régimen”. La negativa a la propuesta de modificación en este sentido también fue un acuerdo de consenso.

Una situación similar ocurrió con la decisión del congreso de promover una iniciativa de reforma a las leyes del Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR) y del Seguro Social para que las aportaciones individuales de los trabajadores del IMSS que se encuentran en las AFORES se transfieran al RJP para su recapitalización.

Siguiendo así, se da la siguiente propuesta del XXIII congreso extraordinario:

- § Auditoria externa al Fondo del Régimen de Jubilaciones y Pensiones de los trabajadores del IMSS.
- § La percepción económica de los compañeros jubilados y pensionados actuales no sufre ningún cambio.

- § Se propondrán iniciativas a la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro para que pasen los fondos de las cuentas individuales de los trabajadores del IMSS al Comité Administrador del Régimen de Jubilaciones y Pensiones.
- § Se promoverá un Pacto Nacional en rescate a la defensa del Instituto Mexicano del Seguro Social, donde se convocará al Gobierno Federal, patrones, Cámaras de Diputados y de Senadores, así como el H. Consejo Técnico del IMSS.
- § Se propondrá crear una Comisión Mixta para la Fiscalización de los Fondos del Régimen de Jubilaciones y Pensiones.
- § El Régimen de Jubilaciones y Pensiones continuará en los términos establecidos, acordando proponer al Instituto que los trabajadores activos aporten un punto porcentual por año al fondo del RJP a partir del mes de octubre que sumada a la aportación actual, llegará al seis por ciento en tres años.
- § Las nuevas generaciones de trabajadores, que ingresen a partir del primero de abril, continuarán con el Régimen de Jubilaciones y Pensiones vigente.

Es de lo anterior que el director del Instituto Santiago Levy, no aceptó su contenido, por lo cual se instaló una mesa de negociación, para el día 30 de marzo del año en curso.

Pero los trabajadores están desconfiados de su líder sindical, por las maniobras que realizó durante los trabajos del congreso para que se aprobaran cambios al esquema de retiro, cuando en un primer momento los congresistas habían rechazado esta posibilidad.

Mientras, integrantes del Comité Ejecutivo Nacional del SNTSS comentan que luego que los trabajadores han rechazado el proyecto de Reforma del RJP, funcionarios del IMSS hablan de la posibilidad de que el Instituto inicie un juicio de insolvencia económica ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (JFCA) por carecer de los recursos necesarios para cumplir con las obligaciones labores que se impone en el contrato colectivo de trabajo (CCT) de sus empleados.

Ya que esta es una alternativa de la que Seguro Social podría valerse para contrarrestar la carga económica que representa el pago de las prestaciones contractuales entre ella el RJP.

De acuerdo con el convenio suscrito entre el IMSS y el SNTSS en octubre pasado (2003), una vez que se haya analizado las propuestas de ambas partes para la reforma del Régimen, los resolutivos del congreso extraordinario y el planteamiento institucional; el documento con los cambios se ratificara y depositara en Junta Federal de Conciliación y Arbitraje(JFCA) antes del 30 de marzo.

Pero después de varias semanas de negociación entre los trabajadores del sindicato del seguro social y los directivos del Instituto no lograron llegar a un acuerdo para reformar el RJP del IMSS, por lo que cada parte determinó entregar sus propuestas de modificaciones a la JFCA.

Como se puede apreciar en este problema del Régimen de Jubilaciones y Pensiones se han dado dos posturas, una por parte de los directivos del IMSS y la otra de los trabajadores.

Así de la misma forma actores que se van inmiscuyendo en el problema van tomando partido de uno y otro lado según consideran el que es más viable.

Por lo anterior en este tercer capítulo se pretende hacer un análisis general sobre como se han llevado a cabo las negociaciones referente al Régimen de Jubilaciones y Pensiones del IMSS.

Y como se han organizado los trabajadores de dicha Institución, y los actores que se han inmiscuido a favor de ellos.

Así de la misma manera la oposición que hay en los que están a favor o realizaron la propuesta para reformar el RJP que esta constituido por los directivos del IMSS, Estado y Empresarios.

3.2 Marchas, Plantones y Mítines.

Por parte de los trabajadores, podemos dar cuenta que también hay organizaciones, partidos y analistas entre otros, que se han inclinado hacia las posturas del Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social.

Y que tanto los trabajadores como su líder sindical han reiterado su disposición por dialogar para resolver las problemáticas financieras del Instituto.

Pero los trabajadores exigen respeto para el gremio y su contrato colectivo, ya que existen campañas de desprestigio que pretenden responsabilizarlos de la crisis financiera por la que atraviesa el organismo.

También el dirigente sindical Vega Galina echó abajo las versiones “dolosas” que tanto la dirección del Instituto como el consejo técnico del IMSS han hecho circular de que el régimen de jubilaciones y pensiones de los trabajadores es causante de todos los quebrantos financieros del Instituto y que es responsable de que no pueda otorgar servicios médicos de calidad a los derechohabientes.

De lo anterior podemos señalar que el dirigente sindical de los trabajadores del IMSS ya se encuentra en la postura de defender a sus agremiados, ya que rompe relaciones el 28 de abril del 2004 con la dirección del Instituto. Argumentando que si a este funcionario “no le interesa hablar con los trabajadores, el sindicato tampoco le interesa hablar con el”⁴⁵

También asegura Vega Galina que Santiago Levy ha mentido en decir que el sindicato no cede para lograr una solución, y que no sostiene su palabra, no cumple acuerdos, no respeta a los trabajadores, asambleas, ni sus tiempos.

Por lo tanto esto significa que no tiene o no quiere ninguna relación con quienes tienen la representación sindical legal de los trabajadores, por eso es mejor romper relaciones.

Es por ello que ante todo lo anterior los trabajadores han realizado diferentes movilizaciones en repudio y rechazo al régimen.

Es así que ante la situación de modificar el Régimen de Jubilaciones y Pensiones de los trabajadores del Instituto Mexicano del Seguro Social se han manifestado a traves de asambleas, mítines plantones y marchas en donde expresan su inconformidad ante esas modificaciones.

Así uno de los plantones que realizaron los trabajadores, jubilados, pensionados y activos del IMSS de diferentes unidades, guarderías y hospitales como las siguientes: UMF 20, UMF 9, UMF 61, UMF 78, UMF 5, UMF 92, UMF 76, UMF 12, UMF 7, UMF 9, UMF 21, UMF 10, UMF 11, UMF 161, UMF* 95, CEDN 14, Hospital Psiquiátrico San Fernando, Hospital General de Zona # 72, Hospital Ginecobstetricia #60, Hospital siglo XXI, Hospital la Raza, Hospital de Ortopedia Magdalena de las Salinas.

Y entre gritos y pancartas se escuchaba la petición de la renuncia del Director General Santiago Levy Algazi. Al momento de hablar los oradores sus manifestaciones más reiteradas fueron; el denunciar la ausencia del Comité Ejecutivo Nacional ya que es representativo de sus intereses, la continua exigencia de la renuncia del director general del IMSS Santiago Levy, el demandar la presencia del secretario general del SNTSS el Dr. Roberto Vega Galina, denunciar la campaña de ataque de la prensa hacia los

⁴⁵ La Jornada 29 de Abril del 2004. pág 46

* UMF. Unidad de Medicina Familiar

trabajadores del Seguro Social, no aceptar otra reforma mas a las aprobadas en el XXIII congreso extraordinario, mencionando que es muy importante el seguir adelante con las movilizaciones para protestar en contra de los ataques que realizan a sus condiciones de trabajo.

Al revisar el balance de información se expusieron varios puntos se plantea que el senado tenga la idea que los trabajadores del Seguro Social tienen un régimen de privilegios en el cual ya no se tiene capacidad económica para seguirlo manteniendo negando que ese régimen sea una conquista de la base trabajadora.

Y no solo habla del régimen de privilegios del IMSS, sino que también de los regímenes del STUNAM, de la Comisión de Luz y Fuerza, Petróleos Mexicanos, de los electricistas etc. Se expone que el secretario general del SNTSS Roberto Vega Galina propone un pacto nacional donde involucra a los trabajadores y senadores por la cámara de diputados para realizar una reestructuración del financiamiento del IMSS dejando en claro que esta es una lucha evidentemente política para imponer un modelo de gobierno que ya no quiere tener la clase trabajadora, así, entre los planteamientos que se han venido haciendo se propone una campaña informativa a nivel nacional en donde se realice un volanteo dirigido tanto a los derechohabientes, como al pueblo de México de hacerles saber el carácter privatizador que se le quiere dar a la seguridad social, y que sea en los diferentes lugares estratégicos de concentración y comunicación.

Siguiendo de esta forma la megamarcha del día 15 de abril tuvieron como apoyo al secretario general del sindicato mexicano de electricistas Rosendo Flores, quién mencionó que el IMSS debe ser autofinanciable y sobre todo rentable y que la preocupación del nuevo gobierno es clara, solo le preocupa la ganancia y la renta, no el trabajo ni las personas.

Por parte de la UNT representada por Francisco Hernández Juárez donde menciona que el problema del seguro hoy lo crearon las administraciones y los gobiernos que

tuvieron la responsabilidad de la administración del seguro no los trabajadores que solo han servido a una de las instituciones mas importantes de América Latina, lo que se pretende hacer es quitarles los pasivos laborales al seguro social para dar paso a la privatización por ello se está creando un ambiente de descrédito a la organización para dar un paso siguiente a intentar desde cualquier cámara, dar una ley que fracture los contratos colectivos, y puedan modificarse desde las cámaras para poder vaciar las jubilaciones. Y si esa formula no les funciona tienen otro plan que consiste en representar una demanda de carácter económico para declara en quiebra a la Institución.

Por parte del secretario general del STUNAM Agustín Rodríguez Fuentes expuso que los trabajadores del IMSS no son trabajadores privilegiados ni son trabajadores inconscientes.

Lo que debería de entender las directivas del IMSS es que la crisis a la que se enfrenta es responsabilidad de las malas administraciones y que ellas son las responsables.

Entonces los trabajadores del IMSS por la defensa de sus conquistas laborales es una lucha de todos, así los trabajadores por una sola razón porque los sindicatos se crean para mejorar, para defender los intereses de los trabajadores la lucha es la defensa de las conquistas laborales conquistas plasmadas en los contratos colectivos de trabajo y considero que solamente los ignorantes como algunos senadores quieren destituir las relaciones laborales esas conquistas laborales en los contratos colectivos de trabajo.

Por otra parte el secretario general el Dr. Roberto Vega Galina dijo que la clase trabajadora debe mostrarse en contra de las políticas económicas del Gobierno Federal y que el problema no es Roberto Vega, el problema no es el SNTSS no son los trabajadores de México sino son las malas administraciones que no han tenido la capacidad de hacer la parte que le corresponde , y decir donde están los fondos de jubilaciones y pensiones.

En esta marcha nuevamente se volvió a sentir el apoyo de diversas organizaciones.

Otra asamblea fue del día 22 de abril del 2004 donde se hablo de que es muy preocupante que se ha declarado por parte del gobierno federal y por parte de los senadores se establezca una iniciativa de Ley que modifique el RJP y por parte de los patrones junto con el secretario del trabajo y el secretario de hacienda declara la insolvencia económica del seguro social. Ya que consideran que la institución este de cabeza por culpa nuevamente de los trabajadores ya que no les conviene una auditoria.

Por otra parte los trabajadores han pagado sus jubilaciones, entonces no es posible que federaciones como la CROC insistan que son ellos los que controlan a los trabajadores que los mantienen a los trabajadores jubilados y pensionados , lo que los ha mantenido es su dedicación su forma de enfrentar los problemas a pesar de que tienen carencias y limitaciones dentro de su trabajo.

En la conferencia que se realizo en la sala Oscar Hammeken del SNTSS el día 5 de mayo del 2004 en donde se explica por parte de los ponentes de la mesa de trabajo que el Seguro Social es una institución de los trabajadores y fue creado para satisfacer el derecho a la seguridad social y que además de la modificación al Régimen de Jubilaciones y Pensiones, se planteo también desmantelar el seguro de enfermedad y maternidad, elevar la calidad del servicio significa más productividad con un menor número de personal y modificar los procesos de trabajo que afectaría a los trabajadores en activo modificando el contrato colectivo de trabajo ya que en el se encuentra establecido las actividades definidas a realizar de tal forma que se apreciaría una ruptura en los procesos de trabajo para lograr el aumento en la productividad.

Con la tarea de entregar documentos en forma de cuadernillos llamados *aspectos Básicos del Régimen de Jubilaciones y Pensiones Preguntas y Respuestas para los Trabajadores del IMSS* a cada trabajador en sus centros de trabajo para darles información acerca de la

reforma ante esta situación; por la que atraviesa el IMSS. En la asamblea siguiente llevada a cabo en la Universidad Obrera el 15 de mayo del 2004 los trabajadores jubilados pensionados y activos propusieron seguir informando a los trabajadores y derechohabientes que no están informados de la situación de una manera diferente a como se ha venido informando por medio de volantes lo que proponían era acudir a la radio como a estaciones de radios educación, y realizar una obra de teatro para dar un mensaje mas claro de los motivos de la lucha y tener otra forma de expresión, aunque cabe mencionar que algunas no se llegaron a realizar.

3.3 Actores que intervienen a favor de la Reforma al RJP del IMSS

Han sido varios los actores que han intervenido a favor de realizar las reformas al Régimen de Jubilaciones y Pensiones; por mencionar algunos diremos que son:

- § Consejo Coordinador Empresarial (CCE)
- § Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX)
- § Confederación de Trabajadores de México (CTM)
- § Congreso del Trabajo (CT)
- § Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC)
- § Asociación Mexicana de Medicina General y Familiar AC.
- § Gobierno Federal.

Es así como uno de los primeros en encabezar en la aprobación de la reforma es El presidente de Consejo Coordinador Empresarial (CCE) Hector Rangel.

Ya que manifiesta que “es inaceptable la posición del sindicato; no es factible que unos cuantos trabajadores del IMSS; tengan una situación de privilegio y se jubilen antes de

los 50 años. Con la expectativa de vida de 75 años, todos los mexicanos los van a mantener durante 25 años mientras el resto de los mexicanos se jubilan a los 65 años.⁴⁶

Otro de los que están a favor es el presidente la Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX) José Luis Barraza, él considera que las empresas no pueden seguir financiando los privilegios de un pequeño grupo, equivalente a un 3% del total de los trabajadores afiliados al IMSS, Institución que está al borde de la quiebra técnica. Considera que la solución inmediata es que las Jubilaciones se den a los 65 años.

También indica que no sólo la seguridad social esta en peligro, sino también la competitividad, el crecimiento y la generación de empleos, y reitera su oposición a un incremento en las cuotas obrero – patronales porque ello solo provocaría mayor desempleo, porque muchas empresas no podrían soportar una carga más.

Siguiendo de la misma forma también algunos senadores se inclinan por aumentar la edad de jubilación y cotizaciones y sugieren que para resolver el problema del alto costo de las pensiones de los trabajadores del Instituto Mexicano del Seguro Social; sería el de revisar la edad de Jubilación, con miras a incrementarla, el monto y el tiempo de las cotizaciones y el costo de las Afores, son condiciones indispensables para evitar el colapso definitivo del Sistema de Seguridad Social en México. Coincidiendo en ello: senadores de las fuerzas políticas y representantes de otros países; entre ellos Brasil y Chile.

De igual manera en manifiesta oposición a la postura que el Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro social mantiene frente a las reformas al Régimen de Jubilaciones y Pensiones, los lideres empresariales del país hacen un llamado al gremio y los directivos del IMSS para llegar a acuerdos que garantice la permanencia de ese organismo y beneficien a los 45 millones de afiliados.

⁴⁶ la Jornada 1 de Marzo del 2004. Pág 52

Continuando en la misma línea dicen que “Es imposible mantener un Régimen de Jubilaciones y Pensiones que es desmedido oneroso e injusto para el resto de la población que tiene que ver con las cuotas. No se puede continuar por ese camino, porque se irá a la quiebra. Además, la reforma será para los trabajadores de nuevo ingreso y los actuales no serán afectados”⁴⁷

Por otra parte el director del IMSS Santiago Levy expone que es impostergable la reforma al RJP, ya que el pago del RJP ha mermado el gasto para la distribución de medicamentos e inclusive ha aplazado la apertura de nuevos hospitales y guarderías. Aseveró que el IMSS no tiene la intención de modificar el Contrato Colectivo de los 360mil empleados, sino promover enmiendas exclusivamente al RJP.

También el Gobierno Federal defiende la propuesta de aumentar la edad de jubilación a 65 años, e insiste que sólo se involucra a los empleados de nuevo ingreso y no a los jubilados ni los que laboran actualmente a quienes no se les tocara lo que ya han ganado, considera que es lógico y muy equitativo, que los nuevos trabajadores ahorren durante su vida y se ganen una pensión y jubilación a los 65 años, como cualquier otra persona del país.

A estas mismas ideas se sumaron la CTM, la CROC, para que se interpongan todos los recursos legales ante la autoridad laboral competente, a fin de darle viabilidad financiera para asegurar el funcionamiento de la Institución.

Es así con estas declaraciones y los expuestos con anterioridad, muestran su desacuerdo a que los trabajadores del IMSS continúen con su actual RJP. Y que en menor tiempo posible se lleve a cabo la reforma propuesta.

Durante los meses de Marzo, Abril y Mayo se considera que el movimiento estaba muy fuerte que cada uno se mantenía en su postura.

⁴⁷ La Jornada 19 de abril del 2004. Pág 10

Pero para el mes de Junio se pudo notar que ese movimiento se comenzó a estancar ya no habían negociaciones, ni marchas con la misma fuerza y continuidad.

Será para el mes de Julio que retoma mucha fuerza, por las nuevas reformas que se pretende llevar a cabo.

3.4 Iniciativa de reforma a la Ley del Seguro Social

El 14 de Julio del 2004 nuevamente el problema toma fuerza con la presentación de una iniciativa para reformar la Ley del Seguro Social , con el propósito de que en adelante las pensiones de los más de 360 mil trabajadores que laboran en Instituto Mexicano del Seguro Social no puedan ser pagadas con fondos de las cuotas obrero – patronales, sino con recursos presupuestales que el Congreso de la Unión deberá aprobar y con mayores aportaciones de los propios sindicalizados.

La propuesta elaborada por el diputado del Partido Revolucionario Institucional PRI Manlio Fabio Beltrones, aunque reconoce que la iniciativa no soluciona el problema de fondo pero “pone un alto”.

Así la comisión de hacienda de la Cámara de diputados aprobó el viernes 16 de Julio del año en curso el dictamen de la iniciativa de reforma a la Ley del IMSS, en la que se estipula los cambios a los artículos 277D y 286K de la Ley del Seguro Social.

Artículo 277D:

El consejo técnico solamente podrá crear, sustituir o contratar plazas con sujeción a criterios de productividad, eficiencia y calidad de ese servicio. Así como el aumento de recaudación, siempre y cuando cuente con los recursos aprobados en su respectivo presupuesto para dicha creación, sustitución o contratación de plazas y aquellos indispensables para cubrir el costo anual de sus repercusiones; independientemente de lo anterior, para crear, sustituir o contratar plazas

se deberá depositar en el fondo a que se refiere el artículo 286K, de esta Ley los recursos necesarios para cubrir los costos futuros derivados del Régimen de Jubilaciones y Pensiones, con el objetivo de que en todo momento se encuentre plenamente financiado.

Artículo 286K:

El Instituto administrará y manejará conforme a los lineamientos que al efecto emita el Consejo Técnico, un capital que se denominará fondo para el Cumplimiento de Obligaciones Laborales de Carácter o Contractual con objeto de disponer de los recursos necesarios en el momento de la Jubilación de sus trabajadores.

En efecto el Consejo Técnico aprobará las reglas del referido fondo a propuesta del director general, quien deberá escuchar previamente la opinión de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público. El manejo de fondo deberá tomar en consideración las políticas y lineamientos que la Administración Pública Federal aplica en dicha materia.

Dicho fondo deberá registrarse en forma separada en la contabilidad del Instituto establecido dentro de él una cuenta especial para el Régimen de Jubilaciones y Pensiones de los trabajadores del Instituto. Los recursos que se destinen a este fondo y cuenta especial sólo podrán disponerse para los fines establecidos en este artículo.

“El Instituto, en su carácter de patrón, no podrá destinar a ese fondo para el financiamiento

de la cuenta especial del régimen de jubilaciones y pensiones, recursos provenientes de las cuotas a cargo de los patrones y trabajadores establecidos en la Ley del Seguro Social. Tampoco podrá destinar recursos para dicho fin, de las contribuciones, cuotas y aportaciones que conforme a la Ley del Seguro Social. Tampoco podrá destinar recursos para dicho fin, de las contribuciones, cuotas y aportaciones que conforme a la

Ley del Seguro Social son a cargo del gobierno federal ni de las reservas a que se refiere esta Ley o de los productos financieros que de ella se obtengan”⁴⁸

Así los priístas mandaron el dictamen a las Comisiones de Hacienda y Crédito Público, de Trabajo y Previsión Social y de Seguridad social, para ser discutido bajo el esquemas de Comisiones Unidas, pero se aprobó por separado; Hacienda el viernes 16 de julio, Seguridad Social el lunes 19 de julio y Trabajo el miércoles 21 de julio, esto hecho en alianza entre PRI y PAN.

Es de está forma, que si la Cámara de Diputados establece el monto del presupuesto para el pago de los jubilados, los sindicatos serían como interlocutores.

El mencionado fondo deberá administrarse separadamente del presupuesto de operación del IMSS y en el se establecerá una cuenta especial para el Régimen de Jubilaciones y Pensiones (RJP). No podrán destinarse al fondo recursos provenientes de las cuotas obrero patronales, ni de las contribuciones del gobierno federal.

En otras palabras, el pago de las pensiones y jubilaciones estará sujeto al presupuesto aprobado por la Cámara de Diputados y al contenido real de fondo, en un país en que cada año crece la población.

La iniciativa de reforma a la Ley del IMSS implica un paso más en su privatización sin vender las instalaciones del IMSS se entrega el sector salud a la iniciativa privada.

La falta de recursos propicia la mala atención, la falta de medicinas, de equipo médico y espacio para hospitalización, lo que fuerza a los derechohabientes a recurrir a los servicios médicos particulares.

Así se obliga a la gente a renunciar a su derecho.

⁴⁸ IMSS Ley del Seguro Social. Op. Cit.

Pero, además, es una amenaza directa a los jubilados de las paraestatales (CFE, L y FC, PEMEX etc) y las Universidades Públicas que tienen regímenes, pensiones y jubilaciones semejante; es así que se puede ver que el problema se podría volver en contra de todos los trabajadores con beneficios contractuales superiores a los señalados por la Ley.

En el caso del IMSS el legislativo pretende concluir la próxima semana en un periodo extraordinario de sesiones de la Cámara de diputados, ya que también tiene como propósito desaparecer el Contrato colectivo del Trabajo (CCT) y debilitar al Sindicato Nacional de Trabajadores del Instituto.

Para posteriormente imponer la prolongación de los años de servicio para tener derecho a la jubilación y desaparecer el sistema de pensiones y jubilaciones a fin de individualizarlo.

Y nuevamente se puede ver la trampa en la que quieren hacer caer a los trabajadores, exponiendo que con esta reforma, tampoco serán tocados los derechos de los trabajadores activos y ya jubilados ya que se expone en el artículo:

“Los trabajadores jubilados y pensionados del propio Instituto, que ostenta cualquiera de estas condiciones hasta antes de la entrada en vigor del presente decreto, seguirán gozando de los beneficios otorgados por el régimen de jubilaciones y pensiones y contribuyendo a dicho régimen en los términos de la presente Ley.”⁴⁹

Sin embargo, la trampa añade, en los últimos dos renglones de dicho transitorio:

Para tal efecto, el Instituto aportará las cantidades que le sean autorizadas en su respectivo presupuesto de egresos por la Cámara de Diputados.

⁴⁹ La Jornada 19 de Julio del 2004. Pág 5.

Si se logra privatizar el RJP, los que resultan atractivos para la privatización solo es el 25% de cotizantes, ya que esta tienen la capacidad suficiente de aportar mas del setenta y cinco por ciento de las cuotas.

Y al transferirlos, el resto de la población amparada, 75% con baja capacidad de contribución, tendrá que ser atendido con menos de la mitad de los ya insuficientes recursos.

Por otro lado los partidos Revolucionario Institucional (PRI) y Acción Nacional (PAN) en la comisión permanente del Congreso de la Unión aprobarán un punto de acuerdo, con el objeto de convocar a periodo extraordinario de sesiones entre el 27 y 29 de julio del 2004.

Ante todo este conflicto presentado por las reformas al régimen de jubilaciones y pensiones, que se les acusa a los trabajadores de tener jubilaciones o sueldos onerosos.

Presentan la siguiente tabla:

Tabla comparativa de salarios base de altos mandos y trabajadores sindicalizados del IMSS.

Grupo grado y nivel	Puesto de estructura	Sueldo base	Compensación Garantizada	Sueldo integrado
HB1	Director general	51,551.00	161,639.90	213,190.90
JC1	Secretario general	41,268.00	151,316.36	192,584.36
JC1	Director normativo	41,268.00	151,316.36	192,584.36
KC1	Jefe de unidad	41,268.00	109,501.50	150,769.50
KC1	Director regional	39,455.00	111,314.50	150,769.50
KC1	Coordinador general	33,614.00	117,155.50	150,769.50
KC1	Titular de unidad	33,614.00	117,155.50	150,769.50

Categoría	Plazas	Sueldo Tabular
Médicos	43'845.00	6'041.32
Enfermera general	34'624.00	3'471.74
Auxiliar de servicios de intendencia	29'198.00	2'293.18
Auxiliar de enfermería	26'145.00	2'873.22
Asistente médica	20'040.00	2'873.22
Auxiliar universal de oficinas	18'681.00	2'747.56
Enfermera especialista	9'739.00	3'958.26

Fuente: Informe de Servicios Personales IMSS, 2004

En el cuadro de arriba se presentan los sueldos de funcionarios, más compensaciones, sin

Incluir viáticos, gastos de telefonía, automóvil, entre otros. En el cuadro de abajo están los sueldos base de los trabajadores sindicalizados, a los cuales se suman diversas prestaciones, como ayuda para renta, despensa, antigüedad, estímulos por asistencia y puntualidad, y bonificación de seguro médico. El monto de la jubilación se calcula sobre el salario base más otros beneficios contractuales.

Por todo lo anterior los trabajadores en conjunto con su representante sindical organizaron una Marcha en rechazo a reformar la Ley del Seguro Social.

Que esta se realizó el 24 de julio de la cual tanto los trabajadores del seguro social de diversos estados, respaldados por organizaciones obreras, sindicales, campesinas y educativas realizaron marchas, mítines y plantones en contra de las reformas que impulsa el gobierno federal a la Ley del Instituto.

Los manifestantes calificaron a diputados del PRI, PAN y PVEM de “traidores a la patria y títeres del Presidente Fox”, y convocaron a un paro nacional para demostrar que no se permitirá que se atente contra los derechos de los trabajadores.

Pero a pesar de las marchas y todas las movilizaciones que se han hecho, tanto los directivos como el estado no quitan el dedo del renglón y siguen con su iniciativa de reforma.

Que esta al parecer están cediendo los dirigentes del sindicato, ya que el día 24 de julio en el periódico La Jornada se da a conocer una propuesta alterna para resolver el problema de las pensiones, según ellos sin lesionar los derechos del gremio al elevar de 28 a 35 años laborales el periodo para acceder a la jubilación a las nuevas

generaciones del Instituto y duplicar las aportaciones de los más de 300 mil sindicalizados que actualmente tiene el Instituto Mexicano del Seguro Social.

Tal parecería que después de este análisis al informe ubicamos que la mayoría de sus objetivos son a corto plazo, y entonces donde caben las siguientes preguntas: ¿ No es la Seguridad social un beneficio que debe tener sustentabilidad a largo plazo? ¿No es lo que corresponde a una sociedad democrática como la que se pretende tener en este país? ¿La Seguridad social no es uno de los principales compromisos que tiene el Estado?.

Y por último ¿no sería necesario hacer un estudio a mayor profundidad ya que al darse paso a la reforma no se está tomando en cuenta que el grueso de los trabajadores del Instituto son médicos y enfermeras y que su desgaste no es el mismo que la de un administrativo, intendencia etc?

Existen varios factores que deben ser analizados a profundidad y que no son mencionados con facilidad en los distintos discursos por ejemplo; debemos tener presente que uno de los objetivos fundamentales de la seguridad social es su carácter universal; es decir, los beneficios deben de ser para cada una de las personas que habitan en nuestro país.

CONCLUSIONES

Podemos concluir el análisis del Régimen de Jubilaciones y Pensiones haciendo un breve recuento de lo que fuimos encontrando a través de la investigación.

El problema central del RJP es que las contribuciones de los trabajadores y las correspondientes obrero patronales y estatales del Régimen obligatorio, no se canalizaron para constituir las reservas necesarias. Y no constituyeron reserva toda vez que se consumieron en los gastos del seguro de Enfermedades y Maternidad e Infraestructura.

Para Justificar la reforma del Régimen de Jubilaciones y Pensiones de los trabajadores del seguro social, las autoridades gubernamentales e institucionales han recurrido a cierta información y datos estadísticos que hacen parecer como inevitable dicha reforma, pues aseguran que es producto de la crítica que vive no sólo nuestro país, sino todo el mundo. Estas argumentaciones han tenido diferentes componentes, dependiendo de los objetivos que buscan aplicar a la seguridad social.

1.- Así como vimos en el primer Capítulo, las causas y motivos que se manejaron para la creación del SAR en 1992, como para la reforma a la Ley del Seguro Social en 1995 y sus resultados.

Resulta irresponsable pretender hoy, como lo hacen la administración institucional y ciertos sectores políticos, responden ante la situación particular del Régimen y del seguro social en su conjunto con modismos existentes en otros países del mundo.

Según estos modismos lo novedoso es declarar invariable a los sistemas de pensiones de reparto para reformarlos bajo enfoque de mercado.

Y para sustentar todo ello hacen muchas maniobras para demostrar como todos los países se han embarcado en la ruta de las reforma, por lo cual quedaría demostrado que los trabajadores no tienen otra alternativa que dismantelar sus regímenes particulares sistemas de pensiones.

La responsabilidad, política y científicas, obliga a dar respuestas concretas a problemáticas a problemáticas concretas. Por lo cual las respuestas a la problemática del RJP, deben de surgir del análisis de su situación especifica y concreta, no por los modismos que se aplican en tal o cual país o en todos ellos. Se pretende con ello convencer que el único futuro de los trabajadores es la ruta de la reducción paulatina hacia lo mínimo en cuanto a derechos laborales y condiciones de vida, hasta que estos desaparezcan.

2.- en el segundo capítulo se aprecia que ahora es muy recurrente para justificar los cambios a los regímenes de jubilaciones y pensiones de los trabajadores, utilizar tanto el cambio demográfico, como la transición epidemiológica en el país.

Estos argumentos son utilizados tendenciosamente con el objetivo de dejar sin salida a los trabajadores.

Pasando a un problema financiero en el IMSS pueden ser enfocados desde distintos ángulos. Es más, los argumentos Institucionales varían su postura respecto a que debemos considerar como problema financiero y cual es su origen. Así el peso que le otorga el Instituto a su “crisis financiera “ no es el mismo a lo largo del tiempo, por lo que se hace necesario ubicar con precisión de que se habla en las distintas etapas del IMSS.

Pero además la “reforma” a las pensiones del IMSS es sólo el primer paso de la desaparición de los regímenes de pensiones, que forman parte de los derechos ganados por los trabajadores de; Petróleos, Electricistas, Académicos de las

universidades, La banca de desarrollo etc. Los problemas del deterioro provocado en las Instituciones de Seguridad Social y el de los regímenes de pensiones por años de servicios son problemas reales que deben ser resueltos, llegando al fondo de lo mismo y definiendo la concertada que a que a cada uno le corresponde.

Finalmente en el Capítulo el RJP no solo padece los problemas estructurales del IMSS, así como las consecuencias de políticas aplicadas a lo largo de su historia. También padece los embates, premeditados o no de la administración actual que trata a toda costa de probar una supuesta responsabilidad, de probar una supuesta responsabilidad, de este Régimen en la crisis financiera de la Institución

Pero ese hecho, contrariamente a lo que se pretende hacer creer, no fue una acción clandestina o fraudulenta sino que se trató nada menos que de una decisión de Estado. Es decir ese procedimiento de sacar a la luz las iniciativas de reforma a la ley del IMSS en la que se estipulan los cambios a los artículos 277D y 286 K de la ley del Seguro Social, fue establecido desde el Gobierno Federal en un mandato de ley, mismo que fue ejecutado por la mayoría de los diputados y los administradores en turno del Instituto Mexicano del Seguro Social.

Es de esta forma como podemos ver que las reformas al RJP del IMSS se comienzan a ver influenciado por cuestiones políticas que tienen que ver con esas fracturas que se van dando en los partidos políticos.

De lo anterior consideramos que deben ser analizados esos puntos a profundidad y que no son mencionados en los distintos discursos, debemos tener presente que uno de los objetivos, fundamentales de la seguridad social en su carácter universal; es decir, los beneficios deben de ser para cada una de las personas que habitan en nuestro país.

ANEXOS

ARTÍCULOS DEL RJP

Artículo 2.

El Régimen de Jubilaciones y pensiones comprende obligatoriamente a todos los trabajadores del Instituto.

Artículo 4.

Las cuantías de las jubilaciones ó pensiones, se determinarán con base en los factores siguientes:

Artículo 4. Las cuantías de las jubilaciones o pensiones, se determinarán con base en los factores siguientes:

- a). Los años de servicios prestados por el trabajador al Instituto.
- b). El último salario que el trabajador disfrutaba al momento de la jubilación o pensión, integrado como lo señala el artículo 5 de este Régimen.

La aplicación de ambos se hará conforme a las tablas siguientes:

A. Jubilacion por años de servicios, pensión por edad avanzada y

B. Pensión por Invalidez

C. Pensión por Riesgos de Trabajo

vejez.

Número de años de Serv.	Monto de la Jubilación o Pensión en % de la cuantía básica	Número de años de Serv.	Monto de la Jubilación o Pensión en % de la cuantía básica	Número de años de Serv.	Monto de la Jubilación o Pensión en % de la cuantía básica
Hasta				Hasta	
10 años	50.00	3 a 10 años	60.00	10 años	80.00
10,6 meses	50.75	10,6 meses	61.00	10,6 meses	80.50
11	51.50	11	62.00	11	81.00
11,6 meses	52.25	11,6 meses	63.00	11,6 meses	81.50
12	53.00	12	64.00	12	82.00
12,6 meses	53.75	12,6 meses	65.00	12,6 meses	82.50
13	54.50	13	66.00	13	83.00
13,6 meses	55.25	13,6 meses	67.00	13,6 meses	83.50
14	56.00	14	68.00	14	84.00
14,6 meses	56.75	14,6 meses	69.00	14,6 meses	84.50
15	57.50	15	70.00	15	85.00
15,6 meses	58.50	15,6 meses	71.00	15,6 meses	85.50
16	59.50	16	72.00	16	86.00
16,6 meses	60.50	16,6 meses	73.00	16,6 meses	86.50
17	61.50	17	74.00	17	87.00
17,6 meses	62.50	17,6 meses	75.00	17,6 meses	87.50
18	63.50	18	76.00	18	88.00
18,6 meses	64.50	18,6 meses	77.00	18,6 meses	88.50
19	65.50	19	78.00	19	89.00
19,6 meses	66.50	19,6 meses	79.00	19,6 meses	89.50
20	67.50	20	80.00	20	90.00
20,6 meses	69.00	20,6 meses	81.00	20,6 meses	90.50
21	70.50	21	82.00	21	91.00
21,6 meses	72.00	21,6 meses	83.00	21,6 meses	91.50
22	73.50	22	84.00	22	92.00
22,6 meses	75.00	22,6 meses	85.00	22,6 meses	92.50
23	76.50	23	86.00	23	93.00
23,6 meses	78.00	23,6 meses	87.00	23,6 meses	93.50
24	79.50	24	88.00	24	94.00
24,6 meses	81.00	24,6 meses	89.00	24,6 meses	94.50
25	82.50	25	90.00	25	95.00
25,6 meses	84.25	25,6 meses	91.00	25,6 meses	95.50
26	86.00	26	92.00	26	96.00

26,6 meses	88.00	26,6 meses	93.00	26,6 meses	96.50
27	90.00	27	94.00	27	97.00
27,6 meses	91.50	27,6 meses	95.00	27,6 meses	97.50
28	93.00	28	96.00	28	98.00
28,6 meses	94.50	28,6 meses	97.00	28,6 meses	98.50
29	96.00	29	98.00	29	99.00
29,6 meses	98.00	29,6 meses	99.00	29,6 meses	99.50
30	100.00	30	100.00	30	100.00

En los casos de las pensiones, las fracciones de años de servicios mayores de 3 meses se consideran como

6 meses cumplidos, para los efectos de aplicar el porcentaje correspondiente.

Para los mismos fines las fracciones mayores de 6 meses se consideran como un año cumplido.

(TABLA)

Artículo 5.

Los conceptos que integran el salario base son:

- a) Sueldo tabular
- b) Ayuda de renta
- c) Antigüedad
- d) Cláusula 86;
- e) Despensa
- f) Alto costo de la vida
- g) Zona aislada
- h) Horario discontinuo
- i) Cláusula 86 Bis
- j) Compensación por docencia
- k) Atención integral continua
- l) Aguinaldo

- m) Ayuda para libros, y
- n) Riesgo por tránsito vehicular para chóferes u operadores del área metropolitana.

Tratándose de jubilaciones, pensiones por edad avanzada y vejez los conceptos Alto costo de la vida, Zona aislada, Horario discontinuo, Infecto contagiosidad, Emanaciones radioactivas y Compensación por docencia, formarán parte del salario base cuando se hubieren percibido y aportado sobre ellos al Fondo de Jubilaciones y Pensiones, durante los últimos cinco años y se perciban a la fecha del otorgamiento de la jubilación o pensión.

Asimismo, respecto a las pensiones por invalidez los conceptos mencionados en el párrafo anterior formarán parte del salario base, si se hubieren percibido y aportado sobre ellos durante los últimos tres años y se percibían a la fecha del otorgamiento de la pensión.

Las limitaciones señaladas en los párrafos que anteceden, no regirán en los casos de pensión por riesgo de trabajo.

En todo caso, el salario base tendrá como límite e equivalente al establecido para la categoría del Médico Familiar 8.0 horas mas que las prestaciones que le sean inherentes y de acuerdo a las zonas en la que se preste el servicio y a la antigüedad del trabajador.

Para determinar el monto de la cuantía básica de la jubilación o pensión, el salario base que resulte se disminuirá en cantidades equivalentes a las correspondientes a:

- a) La suma que se deduce a los trabajadores activos por concepto del impuesto sobre productos del trabajo.
- b) Fondo de Jubilaciones y Pensiones.

c) Cuota sindical.

Artículo 6.

Los jubilados y pensionados bajo el presente Régimen recibieron mensualmente por concepto de aguinaldo, un 25% del monto de la jubilación o pensión que se encuentren percibiendo independientemente de lo señalado en el artículo 22.

Artículo 18.

El financiamiento del Régimen de Jubilaciones y Pensiones se constituye de la forma siguiente:

I Los trabajadores aportaran el 3% (tres por ciento) sobre los conceptos señalados en los incisos del a) al n) del artículo 5 del presente Régimen y además el mismo porcentaje del Fondo de ahorro cuya aportación será anual en la fecha de su pago.

II El instituto cubrirá la parte restante de la prima necesaria.

III El Instituto queda facultado para elegir el sistema financiero que cubra el costo del presente Régimen de Jubilaciones y Pensiones, sin que por ello aumente en ningún caso, el porcentaje señalado a los trabajadores.

IV Para la administración y valuación actuarial del presente Régimen se constituirá un Comité Mixto integrado por 3 representantes del Instituto y 3 del Sindicato.

Artículo 22.

A los jubilados, pensionados por edad avanzada, vejez, invalidez, riesgo de trabajo, viudez orfandad y ascendencia bajo el presente Régimen se les entregará un aguinaldo anuala en los términos señalados por la Ley de Seguro Social, que será

complementado hasta alcanzar la cantidad que resulte de 15 días del monto de la jubilación o pensión que se encuentre percibiendo al momento de su pago.

Artículo 24.

Las jubilaciones y pensiones, serán aumentadas en las mismas fechas y en los mismos porcentajes o cantidades en que por cualquier motivo se incrementen en forma general los salarios y prestaciones de los trabajadores en activo, en la forma y términos en el Artículo 5 del presente régimen.

CLAUSULAS

Cláusula 13.

Objeción de trabajadores de confianza.

El sindicato tendrá derecho a objetar a un trabajador de confianza, señalando las causas y aportando las pruebas que la funden, quedando a cargo del Director General o de los Directores Regionales en el ámbito de su respectiva jurisdicción, la calificación de la misma, en la inteligencia de que si las pruebas resultaren fehacientes a juicio del propio Director o de los Directores Regionales respectivos, se, se obliga el instituto a aceptar la objeción y, en consecuencia , a retirar al trabajador en un plazo de 8 días.

Cláusula 14.

Sindicalizados que pasen a puestos de confianza.

Los miembros del Sindicato que sean promovidos a puestos de confianza, quedarán suspendidos en sus derechos sindicales, debiendo solicitar como requisito

indispensable, antes de entrar en funciones la licencia respectiva al Sindicato; si estos trabajadores son objeto de promociones dentro de diferentes puestos de confianza deberán solicitar nueva licencia cada vez que esto suceda, para que al cesar la comisión de confianza puedan regresar a la plaza de base de donde procedieron; a menos que en el desempeño del puesto de confianza hubieran incurrido en actos contrarios a los trabajadores, a la Seguridad Social, al Sindicato, a la ética y al honor y que tales actos hubieren ameritado su despido, conforme al artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, en cuyo caso la separación operará también respecto al puesto de base en forma inmediata.

Los trabajadores no ocuparán los puestos de confianza a que fueron promovidos, cuando exista objeción del Sindicato. Las plazas de pie de rama, autónomas o escalafonarias, que dejen los trabajadores al pasar a confianza se considerarán vacantes definitivas. Cuando los trabajadores de confianza con licencia sindical, reanuden labores en su categoría de base, ya sea autónoma, de pie de rama o escalafonaria, tendrán derecho a ocupar plaza definitiva, en la localidad de donde desempeño el puesto de confianza o en la adscripción en la que se encontraba originalmente su plaza de base, a elección del trabajador.

Cláusula 15.

Técnicos extranjeros.

Los técnicos extranjeros que el Instituto tenga a su servicio, no podrán ser empleados para ocupar puestos a desempeñar trabajos distintos de aquellos para los que hayan sido especialmente contratados. Serán contratados, por tiempo fijo, con obligación de instruir en su especialidad, cuando menos a tres mexicanos trabajadores de base. El técnico extranjero, al término de su contrato, será sustituido de inmediato por el mexicano que haya aprendido su especialidad.

Cláusula 26.

Reglamento de escalafón.

Los movimientos escalafonarios se regirán por las Cláusulas conducentes de este Contrato y el Reglamento de Escalafón, que se agrega y forma parte del mismo.

Cláusula 86.

Sobresueldo a Médicos, Estomatólogos y cirujanos Máxilo Faciales.

Instituto y Sindicato convienen en que trabajadores Médicos, Estomatólogos y Cirujanos Máxilo Faciales les sea concedida una compensación del 20% del sueldo tabular por los motivos que se consignan y conforme a su categoría. Estas compensaciones tendrán repercusión en las prestaciones de aguinaldo, ayuda de resta para casa habitación prevista en el inciso c) de la Cláusula 63 Bis, vacaciones pagadas, ampliación de jornada y jubilaciones:

- a) A los Médicos Familiares que por destinar parte de su jornada a realizar visita a domicilio a los derechohabientes usando los vehículos de su propiedad, se ven en el caso de tener que soportar el desgaste de los motores y llantas y de consumir combustibles.
- b) A los Médicos Familiares por destinar parte de su jornada a acciones de Fomento a la Salud entre la población derechohabiente que tenga asignada dentro de su Unidad de Adscripción.
- c) A los Médicos no Familiares y Cirujanos Máxilo Faciales que desarrollen sus actividades en Hospitales, porque eventualmente se ven en el caso de tener de regresar, finalizada ya su jornada, a visitar a los pacientes a su cuidado, que se encuentran encamados o de no interrumpir la intervención quirúrgica que estuvieren efectuando a más de tener que hacer uso de los automóviles de su propiedad, para transportarse al servicio.

- d) A los Médicos no Familiares, que ejecutan su trabajo en Clínicas, por el hecho de que ocasionalmente se ven obligados a realizar labores fuera de su jornada.
- e) A los Médicos no Familiares y Cirujanos Máxilo Faciales, que se dedican a la atención domiciliaria de los derechohabientes, porque las condiciones de su trabajo los obligan en forma constante a hacer visitas a domicilio con el consiguiente desgaste de los vehículos de su propiedad.
- f) A los Estomatólogos, porque también ocasionalmente se ven en el caso de realizar labores fuera de su jornada.
- g) A los Médicos que desarrollen labores técnico – administrativas en cualquiera de la dependencias del Instituto o en las Delegaciones Regionales, Estatales y del Distrito Federal del mismo, en virtud de que se ven obligados a realizar visitas a empresas, factorías, Dependencias Oficiales o Privadas, así como a atender investigaciones durante la jornada de trabajo y también ocasionalmente se ven en el caso de realizar labores fuera de su jornada, para cuya ejecución requieren el uso de vehículo.
- h) A los Médicos de la Unidades Médicas de Campo, por Trasladarse a sus centros de trabajo en vehículos de su propiedad y porque eventualmente se ven en el caso de realizar labores de orientación.
- i) A los Estomatólogos de la Unidades Médicas de Campo por trasladarse a sus lugares de trabajo en vehículos de su propiedad y porque eventualmente se ven en el caso de realizar labores de orientación para higiene bucal de carácter general en las comunidades de su adscripción.
- j) A los trabajadores Médicos Familiares, No Familiares y Cirujanos Máxilo Faciales se les otorgará una compensación del 16.5% del sueldo tabular por los motivos y en los términos establecidos en los convenios suscritos por las partes de fechas 12 de diciembre de 1986 y 10 de abril de 1987.

Cláusula 86 Bis.

Insalubridad.

El reglamento de infectocontagiosidad y Emanaciones Radioactivas queda incorporado a este Contrato y los Convenios que sobre este particular fueron firmando por las partes el 18 de marzo de 1952, el 1º de diciembre de 1954, el 15 de agosto de 1955, el 18 de agosto de 1958, el 17 de diciembre de 1959 y el 23 de agosto de 1965, con vigencia en todo el sistema, se abrogaron, subsistiendo únicamente en aquellos derechos, beneficios o prerrogativas que sean superiores a los señalados en el mencionado Reglamento.

Cláusula 144.

Fondo de ahorro.

El Instituto entregará a todos los trabajadores en segunda quincena de julio de cada año, el equivalente a 38 días de sueldo tabular en relación con los meses del año que tienen mas de treinta días, mas dos días de sueldo tabular a partir de la vigencia del presente contrato.

La cantidad que por este concepto se entregue será libre de impuestos y proporcional al tiempo laborado computado de 1º de julio al 30 de junio del año siguiente.

CONCEPTOS

JUBILACIONES.- *Conjunto de normas que rigen o gobiernan una cosa o actividad. En el CCT se define como un estatuto.*

JUBILACIÓN.- Derivado de la palabra “júbilo”

PENSIÓN.- Cantidad periódica temporal o vitalicia que la seguridad social paga por razón de jubilación, viudez , orfandad o incapacidad.

PENSIÓN JUBILATORIA.- Es la cuantía mensual que el Instituto se obliga a pagar a los trabajadores que dejen de prestar sus servicios y por haber reunido los requisitos establecidos en el RJP.

SEGURIDAD SOCIAL.- La protección que la sociedad proporciona a sus miembros mediante una serie de medidas públicas contra las privaciones económicas y sociales que de otra manera derivarían de la desaparición o de una fuerte reducción de sus ingresos como consecuencia, invalidez vejez y muerte y también la protección en forma de asistencia médica y de ayuda a la familia con hijos.

CUANTIA.- Es el monto mensual que el Instituto paga al trabajador jubilado o pensionado que deje de prestar sus servicios y reúna lo requisitos del RJP.

REGIMEN DE JUBILACIONES Y PENSIONES.- Es un estatuto que crea una protección Más amplia y que complementa al plan de pensiones determinado por la ley del seguro Social en los seguros de invalidez, vejez, edad avanzada, muerte y en el riesgo de trabajo.

JUBILADOS Y PENSIONADOS ACTUALES.- Aquellos trabajadores que actualmente gozan de una pensión o jubilación en los términos del Régimen de Jubilaciones y Pensiones, ya sea con fecha anterior a 1988 como con fecha posterior.

GENERACIÓN ACTUAL.- Trabajadores al servicio activo de la institución con fecha de ingreso anterior al inicio del nuevo Régimen de Jubilaciones y pensiones previsto para el primero de abril del 2000.

JUBILADOS Y PENSIONADOS PROVENIENTES DE LA GENERACIÓN ACTUAL.- quienes con fecha de ingreso anterior a la reforma, hayan sido contratados como personal sindicalizado y que disfrutaran de una pensión y jubilación en los términos de las bases descritas en la sección correspondiente.

NUEVAS GENERACIONES .- Trabajadores al servicio de la institución, con fecha de ingreso posterior al inicio del nuevo Régimen de jubilaciones y Pensiones, previsto para el primero de abril del 2004.

JUBILADOS Y PENSIONADOS DE LA NUEVA GENERACIÓN.- Trabajadores con fecha de ingreso posterior a la reforma del mes de abril del 2004 en cuyo caso basaran el disfrute de una pensión o jubilación en los términos descritos en la sección correspondiente.

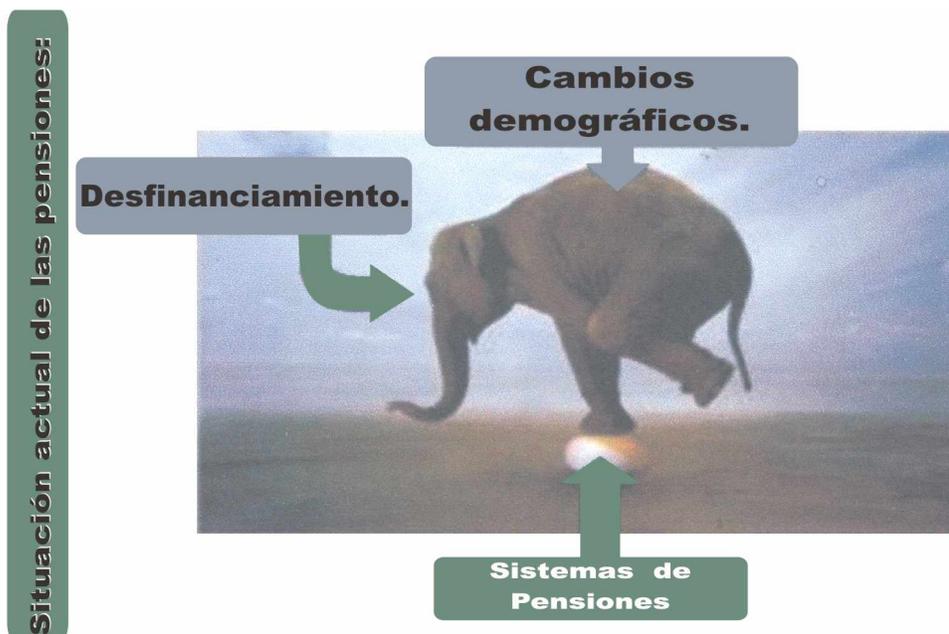
Nota: No se detalla el tratamiento para los pensionados y jubilados con fecha de pensión anterior a 1988, así como los trabajadores denominados de confianza y es que para ambos casos, se deberá efectuar su adaptación al modelo que se determino, para el personal sindicalizado al amparo del Régimen Actual y sus posibles modificaciones.

CRONOLOGÍA

- 1943.- El 6 de abril nació el Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social. Y se aprueban las pensiones por invalidez y vejez.
- 1943.- El 1º de septiembre se firmo con dirección general del IMSS su primer Contrato Colectivo de Trabajo (CCT)
- 1955.- El 14 de diciembre se firma la revisión del CCT.
- 1966.- El 7 de octubre se creó el Régimen de Jubilaciones y Pensiones (RJP) en el (CCT) de los empleados del IMSS.
- 1967.- La dirección general de IMSS y la directiva sindical convinieron incluir en el salario base los sobresueldos de médicos y dentistas y se reglamenta el RJP.
- 1969.- En la revisión del CCT se acordó que las cuantías de jubilaciones y pensiones se determinarían con base en los años de servicio y en el “el último salario que el trabajador disfrutara al momento de jubilación o de la pensión”
- 1973.- El 13 diciembre se incluye una nueva cláusula al CCT, para que al cumplir 5 años de jubilado, el ex trabajador recibiera anualmente una cantidad equivalente a un mes de pensión. A partir de 10 años ese ingreso extra sería de dos salarios mensuales.
- 1975.- En diciembre se estableció que a las trabajadoras con 27 años de servicio se le sumaran 3 años más para efectos de jubilación o pensión.

- 1981.- 12 de diciembre a los conceptos para determinar el salario base se agrego el "alto costo de vida. La contribución de los trabajadores al financiamiento de RJP aumento 1.25% del salario base.
- 1988.- El 16 de marzo entro en vigor el actual RJP. La cuantía básica de jubilación y pensión aumento a 100% del salario del trabajador con 30 años de servicio sin limite de edad y se incluyen 5 artículos mas al RJP y la Pensión Dinámica.
- 1991.- Octubre. A los conceptos que integran el salario base se agregó ayuda para libros y se estableció que los jubilados o pensionados bajo el RJP recibirían mensualmente por concepto de aguinaldo de 25% independientemente del aguinaldo que tienen derecho.
- 1993.- En octubre se integra al salario base, se agregó el de riesgo por tránsito vehicular para choferes y operadores de área metropolitana.
- 1995.- El 8 de diciembre aprobación de la nueva Ley del Seguro Social.
- 1997.- Inicia la reforma del sistema de Jubilaciones y Pensiones.
- 1999.- Crea fondos para el RJP.
- 2000.- Se efectuó la valuación actuarial del Régimen de Jubilaciones y Pensiones.
- 2003.- El 14 de octubre decenas de miles de trabajadores del IMSS marcharon para manifestar su rechazo al cambio del esquema de jubilaciones y pensiones.
- 2003.- 16 de octubre el IMSS acepto prorrogar la revisión del RJP para marzo.

- 2003.- El 24 de diciembre se protesta ante la dirección del IMSS por la decisión violatoria a las disposiciones contractuales al gravar con el Impuesto Sobre la Renta las percepciones de los jubilados y Pensionados por concepto de fondo de ahorro.
- 2004.- 20 de enero protestan jubilados por pretender desaparecer el artículo 6 del RJP, eliminar el pago de 15 días de aguinaldo, desaparecer la jubilación dinámica: incrementar de 3 a 10% el descuento para el fondo de jubilación.
- 2004.- El 5 de febrero se confirma la información de que el primer año de la reforma del RJP las cuotas pasaran de 3 a 6% y en los siguientes años aumentaron 1% hasta ubicarse en 15%.
- 2004.- El 11 de marzo miles de trabajadores activos del IMSS en una marcha multitudinaria manifestaron su rotundo rechazo al proyecto de modificar el RJP.
- 2004.- El 12 de Marzo se realiza el 23 congreso extraordinario manifestando el rechazo a la propuesta de la iniciativa original al sistema de pensiones.
- 2004.- El 15 de abril decenas de miles de trabajadores del IMSS marcharon encabezados por Roberto Vega Galina reiterando que no aceptarían una reforma al RJP.
- 2004.- El 14 de julio se presenta una nueva iniciativa para reformar la Ley del Seguro Social.
- 2004.- El 16 de julio se aprobó la iniciativa de reforma a la Ley del Seguro Social donde se estipula los cambios a los artículos 277 D y 286 K de la Ley.



Ante esta situación surge la **REFORMA** mundial en las pensiones



BIBLIOGRAFÍA

Amescua Ornelas, Norahenid. Las Afores paso a paso, Sistemas de Información Contable y Administrativa Computarizados, México, 1996.

Arenas Alberto . El sistema de pensiones en Chile: Resultados y desafíos pendientes.
S/f.

Cabra de Luna Miguel Ángel, Coordinador “La Seguridad Social en una Sociedad Cambiante, Ministerio de Seguridad Social, España, 1992.

Esping – Andersen Gosta, en Montagut Teresa, Política Social Una Introducción, Ariel, Barcelona España, 2000.

Fournier Ma. De Lourdes y Pedro Moreno. Saldos y Perspectivas de la Reforma de la Seguridad Social en México. El Cotidiano Revista México, UAM-A, 1991, No 78.

García Nieto Héctor Ulises y Pacheco Espejel Arturo A. Trabajo de investigación sobre el IMSS y la crisis financiera del esquema de jubilaciones y pensiones de sus trabajadores. México, 2004.

IMSS, Diagnostico. México 1995.

IMSS Y SNTSS Contrato Colectivo de Trabajo, 2001 – 2003. México.

IMSS. Ley del Seguro Social. Alco, México, 2002.

Ley Federal del Trabajo, Alco, México, 2000.

Martínez Ricardo. IMSS: como se descapitalizo. Al filo, el mundo de los trabajadores. Revista, México, 2004, No 01.

Mesa Lago Carmelo. La crisis de la Seguridad Social y la atención a la salud Fondo de Cultura Económica, México, 1985.

Moreno Pedro. La seguridad social y los trabajadores. Fundación Friedrich Ebert, México, 1995.

Moreno Pedro, Tamez Silvia y Ortiz Claudia La seguridad social en México, ¿Reforma o Disolución?”, Mimeo, México , 2002.

Ramírez López Berenice P, La seguridad social, reformas y retos, Instituto de Investigaciones Económicas, UNAM, México 1997.

Ruiz Moreno Ángel Guillermo. Las Afores, Editorial Porrúa, México, 1997.

Rubli Barbosa Agustín. Perspectiva de la Seguridad Social Mexicana. Revista de la Seguridad Social. México 1994.

Sánchez Sergio y Patricia Ravelo. Protesta y Restauración Sindical en el IMSS Editores Plaza y Valdez, México, 2003.

Solís Soberón Fernando. La Seguridad Social en México México 1999.

Valuación Actuarial: IMSS, síntesis ejecutivo. México 1995.

Trueba Lara José Luis, Afores bajo la lupa”, Times México,1999.

Ulloa Padilla Odilia, Nueva Ley del Seguro Social, La Reforma provisional de fin de siglo”, El Cotidiano Revista México, UAM – A,1996.

HEMEROGRAFIA

La Jornada
El Gráfico

Milenio

Uno mas Uno

(Se revisaron los años del 2003 y 2004).

Seguridad Social, periódico mensual del Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social.

(Se revisaron los años del 2003 y 2004).