

El reto de reformar los sistemas de pensiones del sector público en México



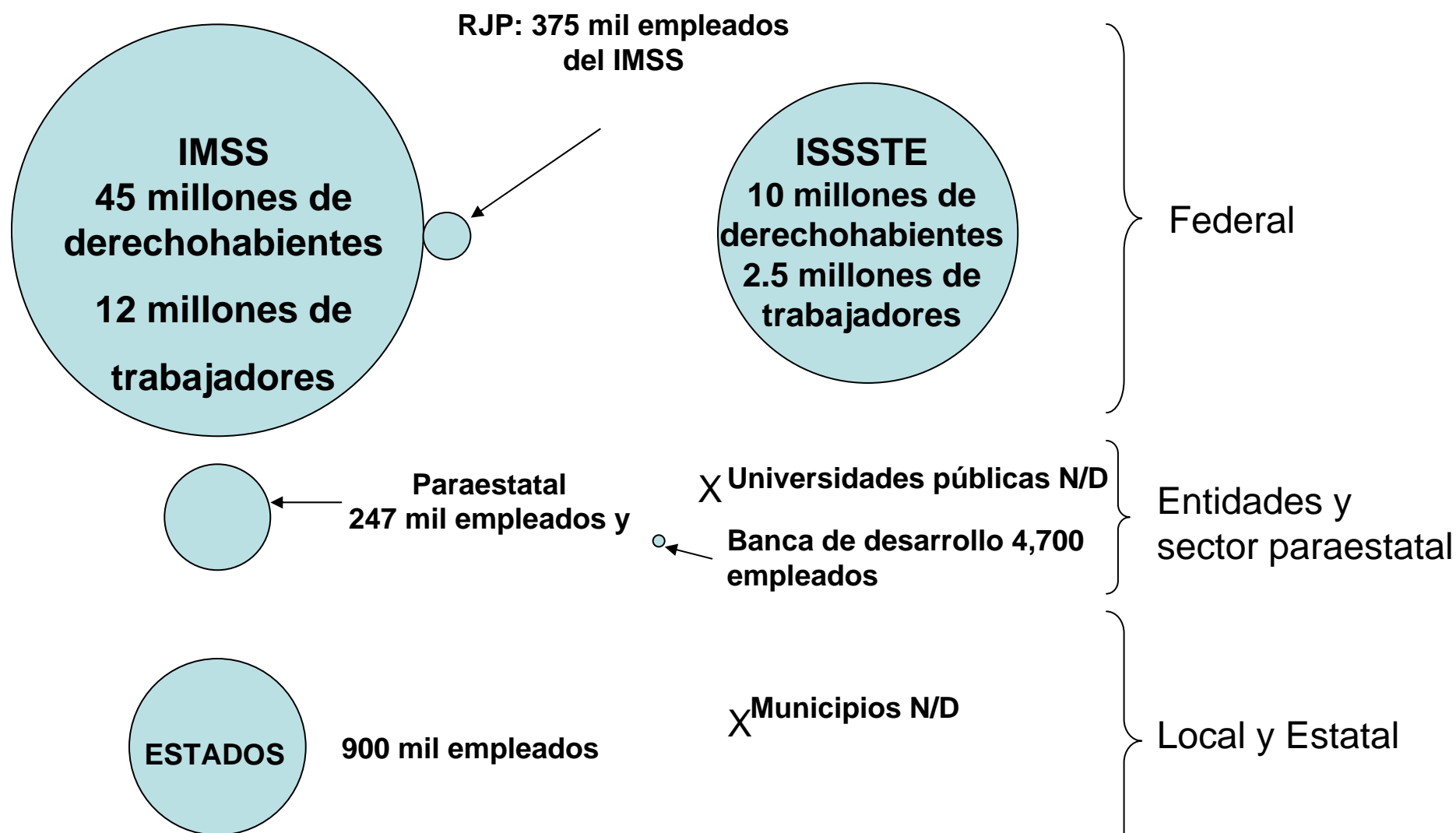
**Secretaría de
Hacienda y
Crédito Público**

17 de noviembre del 2005¹

Índice

- Panorama General.
- Principales Sistemas.
 - IMSS- Afores
 - Sistemas públicos de seguridad social.
 - IMSS-RJP
 - ISSSTE
 - Estados.
 - Sector Paraestatal.
 - Banca de desarrollo.
- Conclusiones
 - Una propuesta de reforma práctica:el ISSSTE

Principales sistemas de seguridad social



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

Existe un problema de falta de información confiable y oportuna de los sistemas de pensiones públicos

- La información sobre el IMSS, el IMSS-RJP y el ISSSTE es confiable con lo que se atiende el 90% del universo de derechoahabientes.
- La calidad de la información del resto de los sistemas de pensiones es heterogénea:
 - La calidad y la confiabilidad de la información de la banca de desarrollo y las empresas paraestatales son variables.
 - El problema es particularmente agudo para los Estados y Municipios.
 - La última vez que se llevó a cabo un esfuerzo para integrar con una metodología homogénea la información a nivel nacional fue en 1999 con datos al 1 de enero de 1998.
 - No existe información confiable para los municipios.
 - No existe información a nivel nacional para las universidades públicas.

El problema de información es más agudo para el caso de salud

- Aunque la problemática de pensiones es la mas severa y apremiante en los sistemas de seguridad social, es necesario hacer un diagnóstico de las futuras cargas de los sistemas de salud.
- Los cambios en salud requieren de recursos y de mejoras administrativas. Los deficits de pensiones son de tal magnitud que absorben una gran cantidad de recursos previniendo destinarlos a reformar los sistemas de salud.
- Todos los sistemas de salud deberían llevar a cabo un diagnóstico, partiendo de la labor de proyección de costos realizada por el IMSS y el ISSSTE con el objeto de incorporar a sus propias proyecciones financieras, los impactos de la transición epidemiológica.

Los principales problemas de los sistemas públicos de pensiones

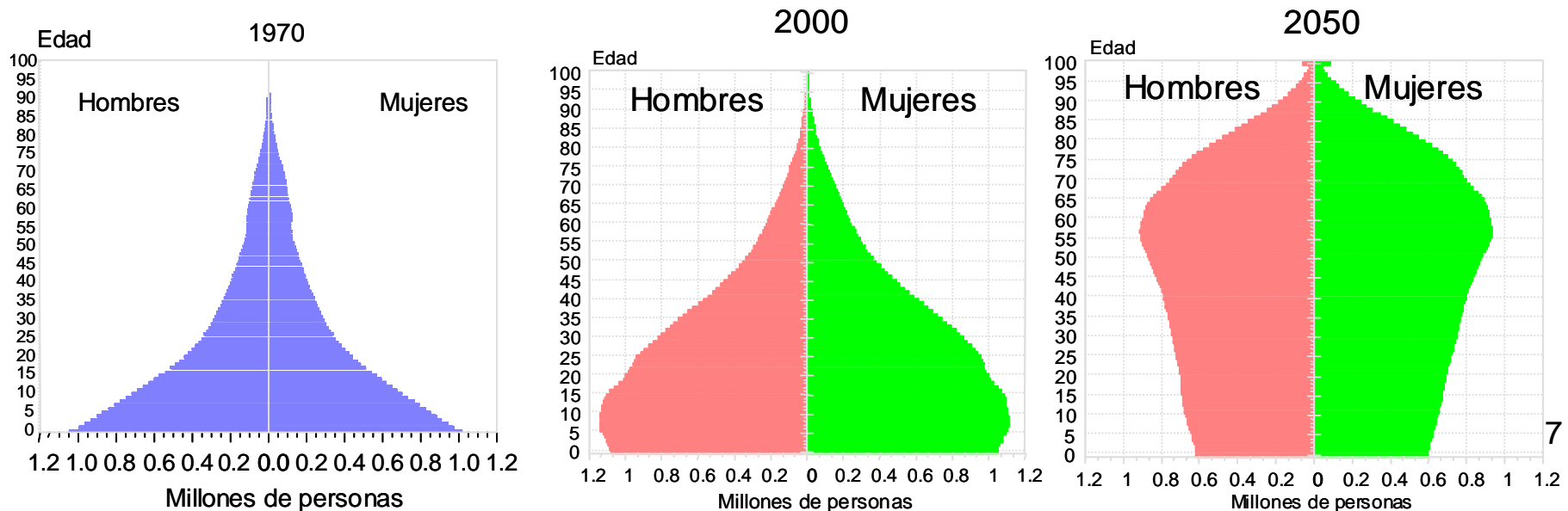
- Dimensión laboral: la falta de portabilidad y heredabilidad
 - Los sistemas de pensiones públicos no son portables entre sí ni con el sistema de los trabajadores del sector privado con lo que no se resuelve una justa petición laboral.
 - La portabilidad con el sector privado es crucial ya que todos los sistemas públicos de pensiones suman menos de la tercera parte del tamaño del problema del IMSS.
- Dimensión financiera:
 - Son los sistemas públicos los que presentan los problemas de viabilidad financiera.
 - El sistema de pensiones para el los trabajadores del sector privado se reformó en 1997 y está debidamente fondeado.

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

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

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

Fuentes: ISSSTE y CONAPO



Índice

- Panorama General.
- Principales Sistemas.
 - IMSS- Afores
 - Sistemas públicos de seguridad social.
 - IMSS-RJP
 - ISSSTE
 - Estados.
 - Sector Paraestatal.
 - Banca de desarrollo.
- Conclusiones
 - Una propuesta de reforma práctica:el ISSSTE

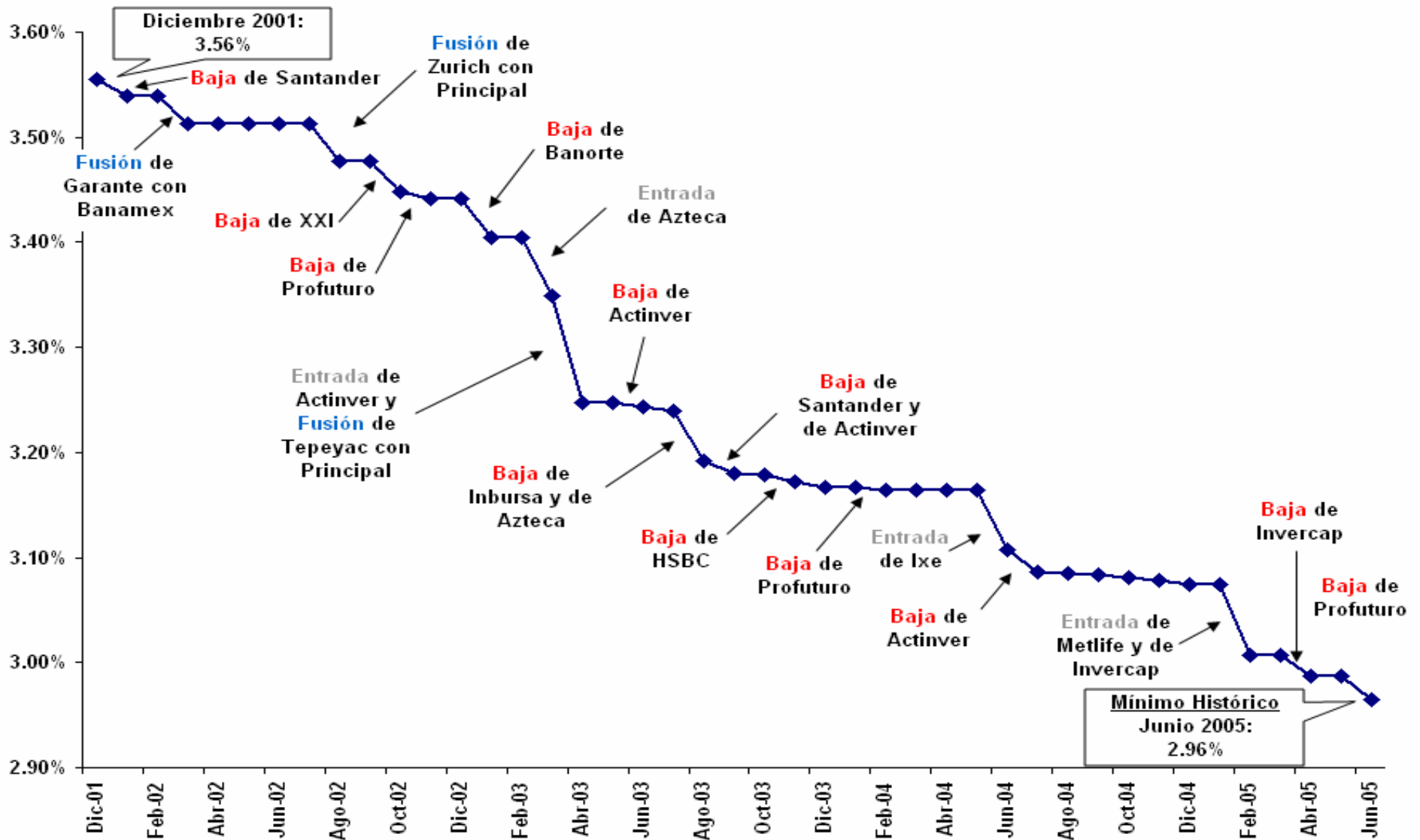
Estructura de los seguros del IMSS para sus derechohabientes

Seguro	Fondeo	Situación financiera
Enfermedades y Maternidad	Cuota fija + cuota social + cuota salarial: eq. 11.7% del salario base	Fondeo insuficiente particularmente debido al incremento en los costos de salud para pensionados.
Riesgos de Trabajo	Cuota patronal de acuerdo a siniestralidad	Fondeo suficiente.
Invalidez y Vida	2.5% del salario base	Fondeo suficiente.
Guarderías y prestaciones sociales	1% del salario base	Fondeo suficiente.
Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez. (RCV)	Cuota social + cuota salarial: en promedio 7.94% del salario	Fondeo suficiente

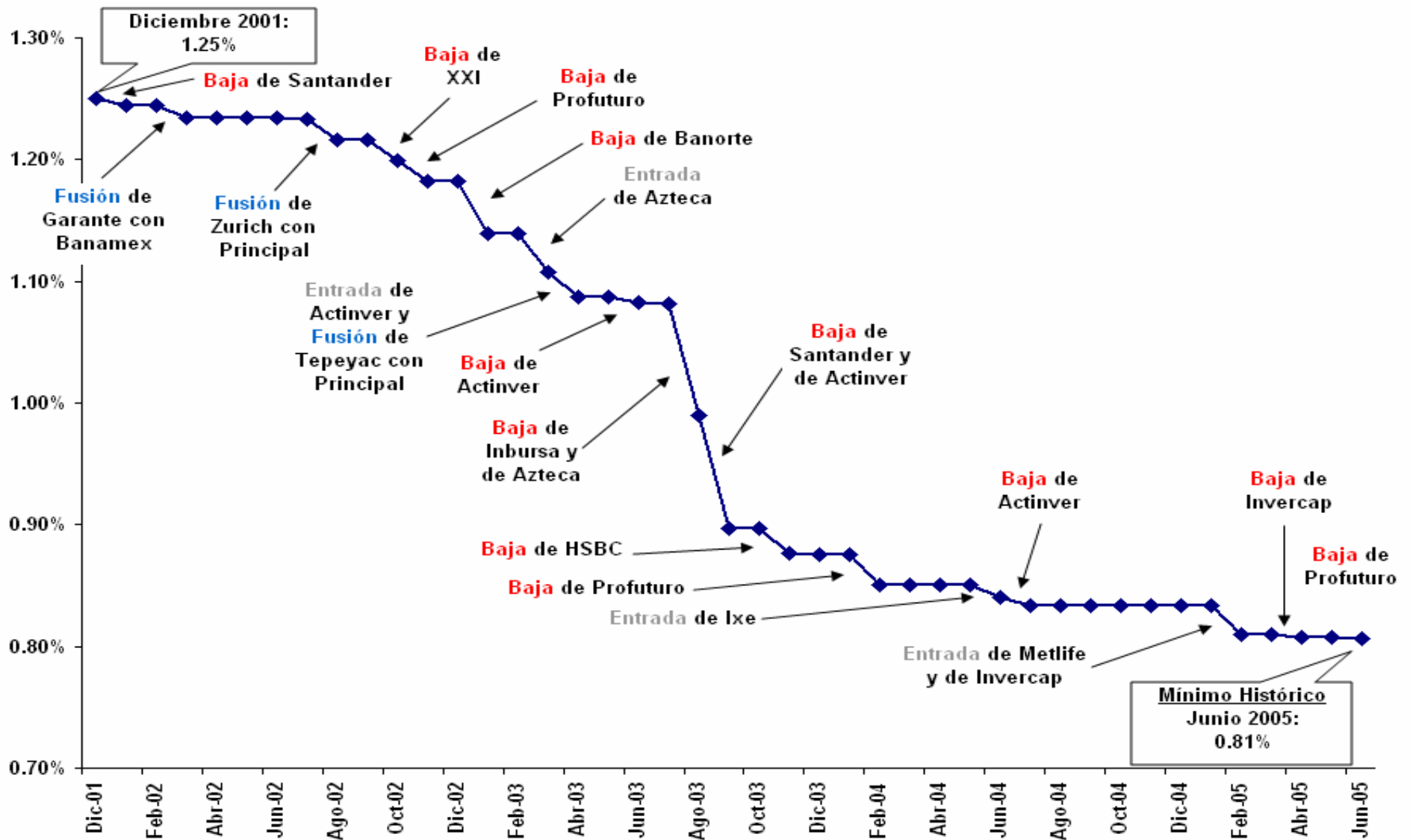
El seguro de retiro cesantía en edad avanzada y vejez en el IMSS a través de las Afores está bien fondeado

- El Gobierno Federal cubre las pensiones en curso de pago y las pensiones de los trabajadores de la generación de transición (es decir aquellos que cotizaron antes de la reforma de 1997) que opten por el viejo régimen (Ley de 1973). El costo de transición que se estima en 25% del PIB está incorporado en las proyecciones del presupuesto.
- Las pensiones de los trabajadores que empezaron a cotizar después de la reforma de 1997 se encuentran financiadas completamente mediante cuentas individuales.
 - En un sistema de cuentas individuales existe un equilibrio permanente ya que las aportaciones están ligadas a los beneficios. La pensión para cada trabajador es igual a las contribuciones más los intereses de toda su vida laboral.
- Se salvaguardan los derechos de los trabajadores de menor ingreso a través de la Pensión Mínima Garantizada.
 - En caso de que las contribuciones durante la vida laboral no sean suficientes, el Estado aporta la diferencia para “garantizar” una pensión mínima la cual hoy equivale a 1.3 salario mínimos.
 - Esta es la única contingencia que se tiene en el sistema de pensiones de derechohabientes del IMSS y la cubre el Gobierno Federal.

Comparativo Histórico de Comisiones Equivalentes a 1 año

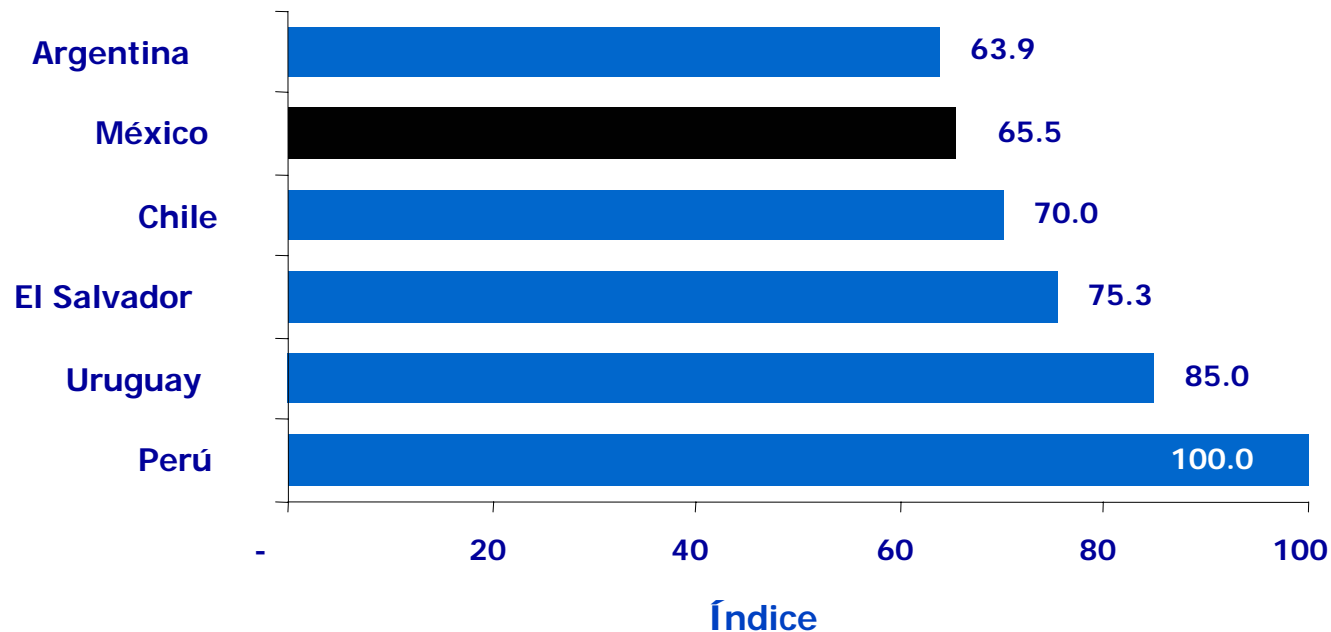


Comparativo Histórico de Comisiones Equivalentes a 25 años



Las comisiones de las afores se comparan favorablemente en términos internacionales.

Comparativo de Comisiones Diciembre 2003 (Base 100=2.27% del salario)

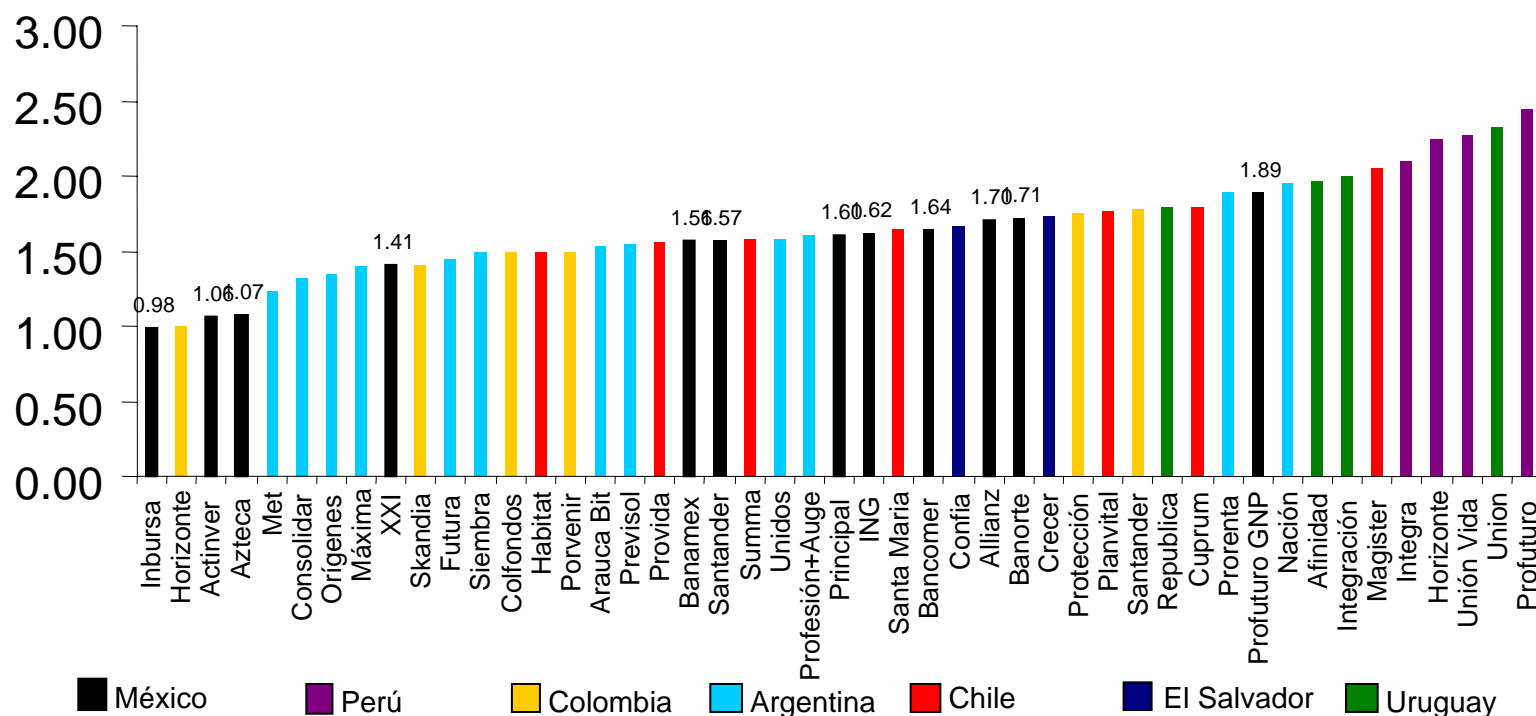


La gráfica representa las comisiones de cada país en equivalencia como porcentaje del salario.

Fuente: CONSAR con datos del Boletín AIOS de diciembre 2002 y junio 2003. Las cifras de México corresponden a enero 2003 y diciembre 2003 respectivamente; para esta última fecha se considera la baja de Profuturo GNP solicitada el 17 de febrero de 2004.

México cuenta con tres de las cinco administradoras de pensiones más baratas en América Latina

Comisiones en América Latina



Fuente: Páginas de Internet de cada Superintendencia. Cifras a junio de 2003.

Nota: Para México se consideran las comisiones equivalentes al cierre de enero de 2003 considerando el cambio de Profuturo para un plazo de 25 años y con saldo inicial igual a cero.

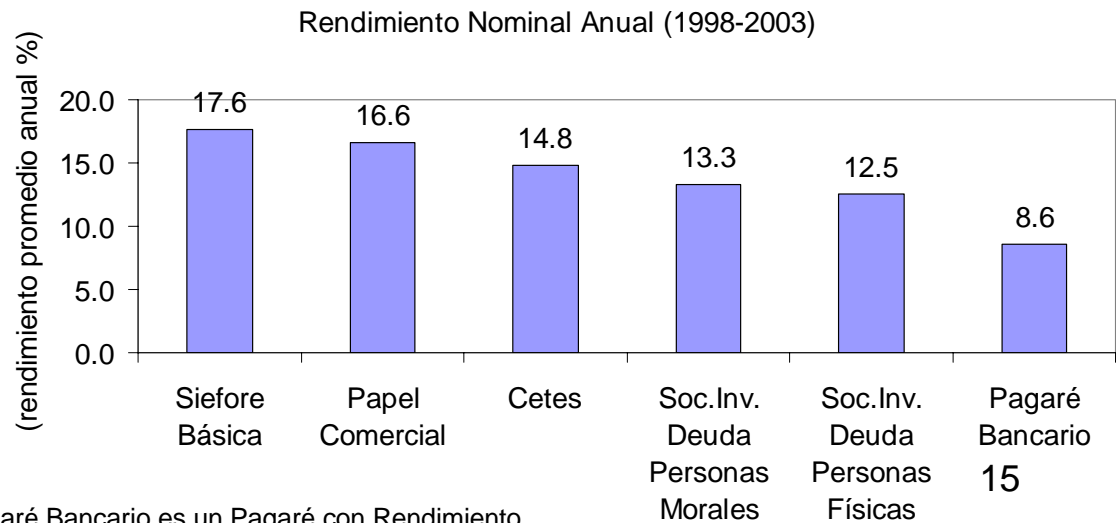
Para efectos comparativos con los países de la AIOS se utilizan comisiones sobre flujo

Las cifras de México difieren de la utilizadas para comparar las comisiones de las Afores entre sí, debido a que el supuesto de saldo inicial igual a cero se asume para que la comparación entre países se haga sobre supuestos homogéneos de los países de la AIOS.

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

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

	Siefore	Cetes de 28 días	Diferencia porcentual	Diferencia absoluta
Nominales	150.4	110.6	36.0	39.8
Reales	82.9	60.9	36.0	22.0



Pagaré Bancario es un Pagaré con Rendimiento Liquidable al Vencimiento

Índice

- Panorama General.
- Principales Sistemas.
 - IMSS- Afores
 - Sistemas públicos de seguridad social.
 - IMSS-RJP
 - ISSSTE
 - Estados.
 - Sector Paraestatal.
 - Banca de desarrollo.
- Conclusiones
 - Una propuesta de reforma práctica:el ISSSTE

Problemática estructural del RJP: un sistema de reparto complementario a uno de cuentas individuales

- El RJP es un sistema de beneficios definidos. Sin embargo, los trabajadores sujetos al RJP cotizan igual que los derechohabientes y los recursos han sido depositados en una Afore.
- Al jubilarse el trabajador recibe los beneficios delineados en el RJP y
 - Si cotizó antes de 1997, el Gobierno Federal le transfiere al IMSS una pensión conforme al régimen 1973 y se lleva los recursos de la cuenta individual.
 - Si empezó a cotizar después de la reforma, el IMSS se lleva la cuenta individual y el Gobierno Federal no le transfiere al IMSS ningún recurso adicional.
- El RJP no permite la portabilidad ni la heredabilidad. Si el trabajador se va sin cumplir los requisitos de antigüedad, solo se llevaría los recursos de su cuenta individual.

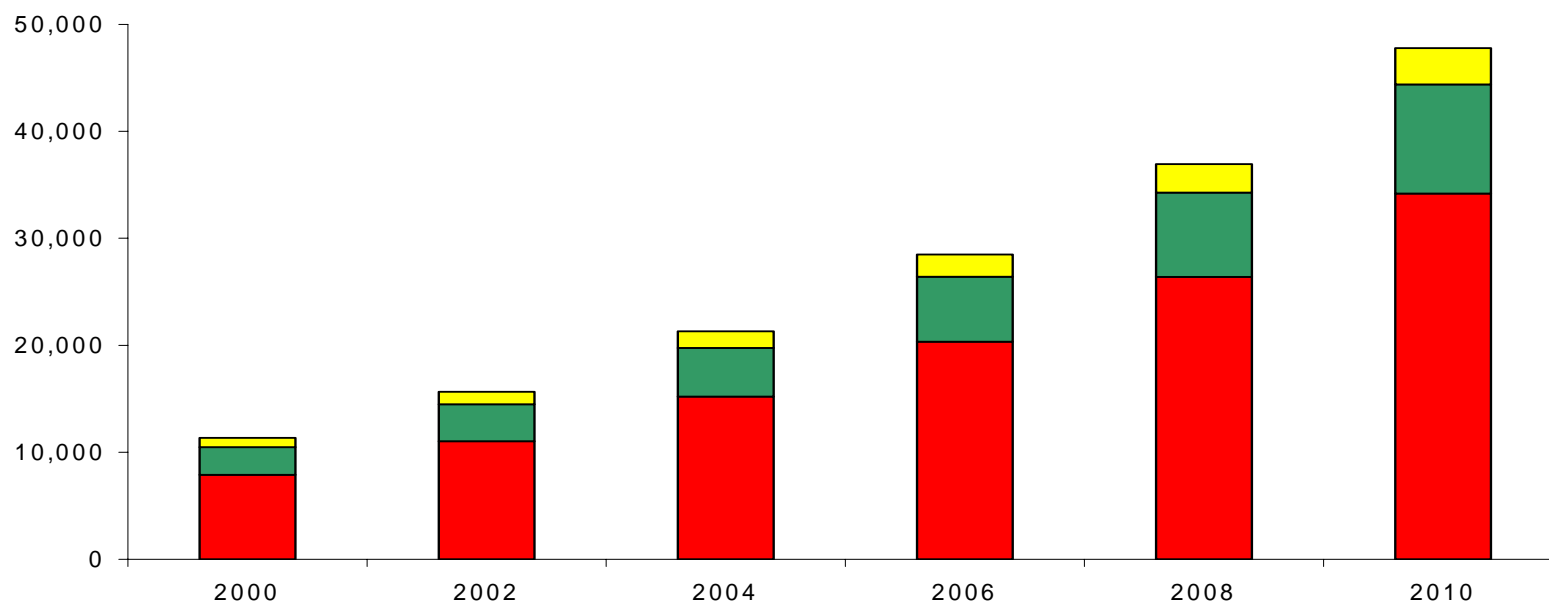
Las pensiones de los trabajadores del IMSS son generosas y las condiciones de retiro laxas.

- Edad promedio de retiro: 53 años.
- La pensión promedio como porcentaje del salario estimada por el IMSS es de cerca de 131%.
- Se tiene derecho a una pensión bajo las siguientes condiciones:
 - Con 10 años de antigüedad se tiene derecho a una pensión de 50% del salario más prestaciones cuando el trabajador cumpla los 60 años.
 - Entre los 10 y los 30 años de antigüedad se incrementa gradualmente el monto de la pensión de 50% a 100% del salario más prestaciones.
 - Al llegar los hombres y las mujeres a los 28 y 27 años de servicio respectivamente, se pueden retirar independientemente de su edad con el 100% de su salario más prestaciones.
- Cobertura:
 - 376 mil trabajadores
 - 119 mil pensionados y 484 mil beneficiarios directos.
 - 3.14 trabajadores por pensionado.

En consecuencia, cada año un monto mayor de las aportaciones de los trabajadores afiliados al IMSS y las empresas que los emplean se destinarán a las pensiones de los extrabajadores del IMSS.

Nómina del RJP, sin Acumulación de Reservas (millones de pesos de 2004)

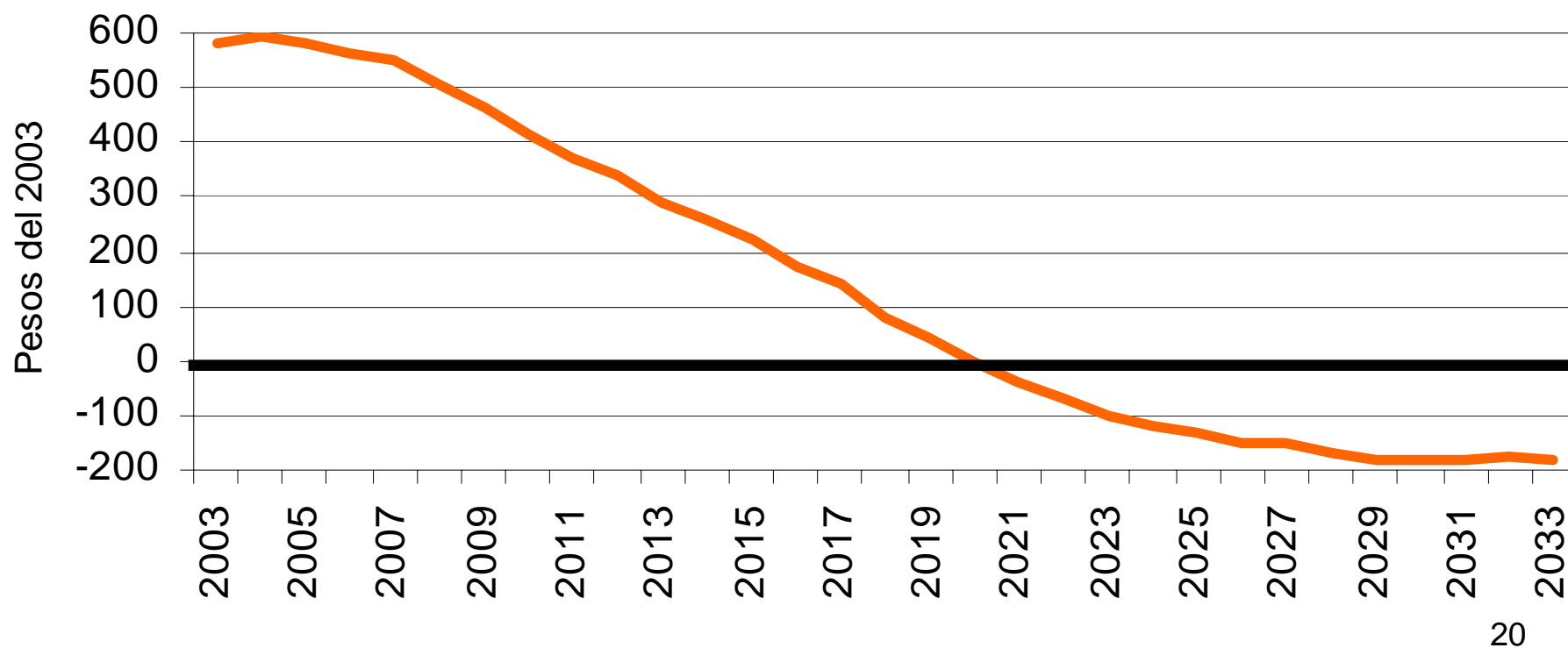
■ IMSS Patrón ■ IMSS Asegurador ■ Trabajadores 3%



Trabajadores 3%	861	1,175	1,581	2,086	2,671	3,412
IMSS Asegurador	2,582	3,450	4,545	6,073	7,874	10,185
IMSS Patrón	7,887	11,030	15,198	20,333	26,398	34,189
Total	11,330	15,656	21,324	28,492	36,943	47,787
Como proporción de las C.O.P.'s (%)	11.0%	14.6%	19.2%	24.6%	30.7%	38.1%

... de continuar la situación actual, las necesidades de gasto del RJP y de la nómina reducen los recursos disponibles para los derechohabientes del IMSS

Recursos disponibles por derechohabiente después del pago de la nómina y gasto en RJP



Reforma y Renegociación

- La ley del IMSS se reformó en el 2004 con una premisa fundamental:
 - Las pensiones de los empleados del IMSS no deberán ser financiadas con las cuotas de seguridad social de sus afiliados.
- En octubre de este año se renogoció el contrato colectivo de trabajo.

Índice

- Panorama General.
- Principales Sistemas.
 - IMSS- Afores
 - Sistemas públicos de seguridad social.
 - IMSS-RJP
 - ISSSTE
 - Estados.
 - Sector Paraestatal.
 - Banca de desarrollo.
- Conclusiones
 - Una propuesta de reforma práctica:el ISSSTE

La problemática del ISSSTE es la más grave

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

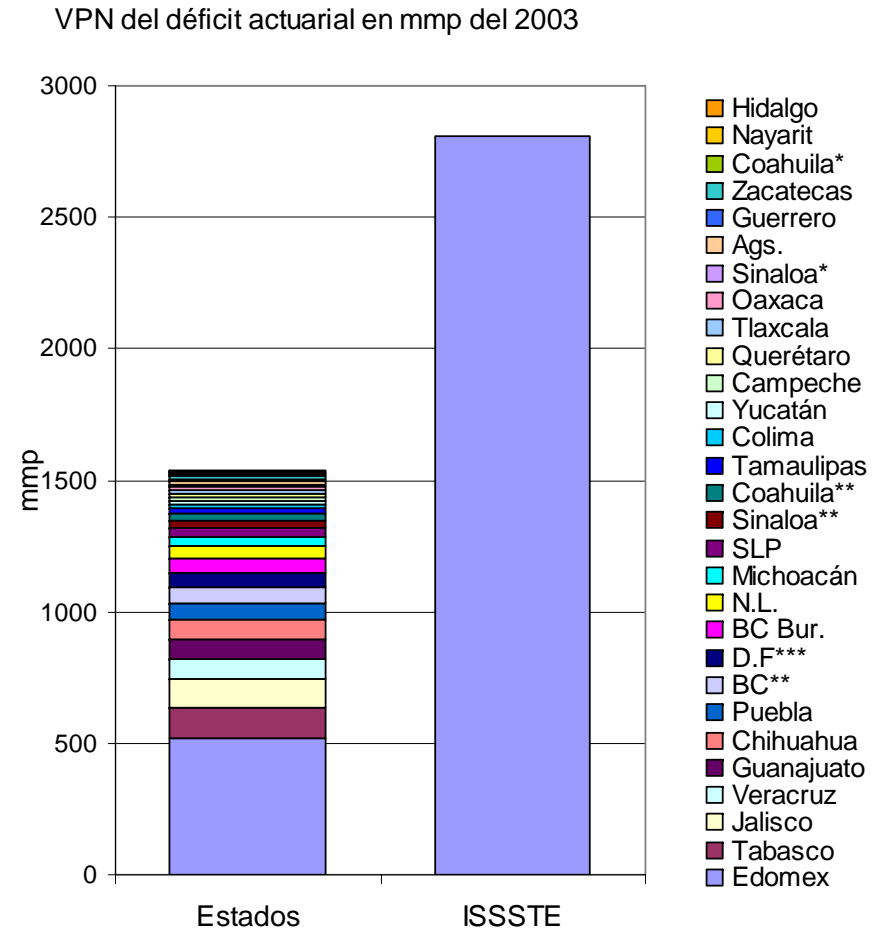
Índice

- Panorama General.
- Principales Sistemas.
 - IMSS- Afores
 - Sistemas públicos de seguridad social.
 - IMSS-RJP
 - ISSSTE
 - Estados.
 - Sector Paraestatal.
 - Banca de desarrollo.
- Conclusiones
 - Una propuesta de reforma práctica: el ISSSTE

Los déficits de pensiones estatales son una contingencia importante

- Al 1o de enero de 1998, el pasivo contingente de los sistemas de pensiones estatales ascendía a 1,537 mil millones de pesos del 2003, equivalente a cerca del 25% del PIB de 2003.
- El número de trabajadores estatales (no afiliados al ISSSTE en 1998 era cerca de 900 mil.
- El pasivo laboral contingente de gobiernos estatales es equivalente a más de la mitad del déficit actuarial del ISSSTE.

Fuente: Estudio de Hewitt y asociados que comprende 29 estados. Actualizado por inflación.



*/ Solo Burocracia

**/ Solo Magisterio

***/ Excluye a la policía

Características principales del sector paraestatal

- Sólo se tiene información de Pemex, CFE, LyFC las cuales cuentan con 247,000 empleados.
- Los trabajadores de Pemex no cotizan al IMSS. Tienen un sistema de pensiones independiente y Pemex otorga servicios de salud con infraestructura propia.
- Los trabajadores de CFE y LyFC sí cotizan al IMSS. Tienen un sistema de pensiones complementario al del IMSS y reciben los servicios médicos del IMSS.
- El pasivo total de pensiones de PEMEX, LyFC y CFE asciende a más de 480 mil millones de pesos.
 - PEMEX: 284 mil millones.
 - CFE: 139 mil millones.
 - LyFC: 106 mil millones.

Características principales de la banca de desarrollo

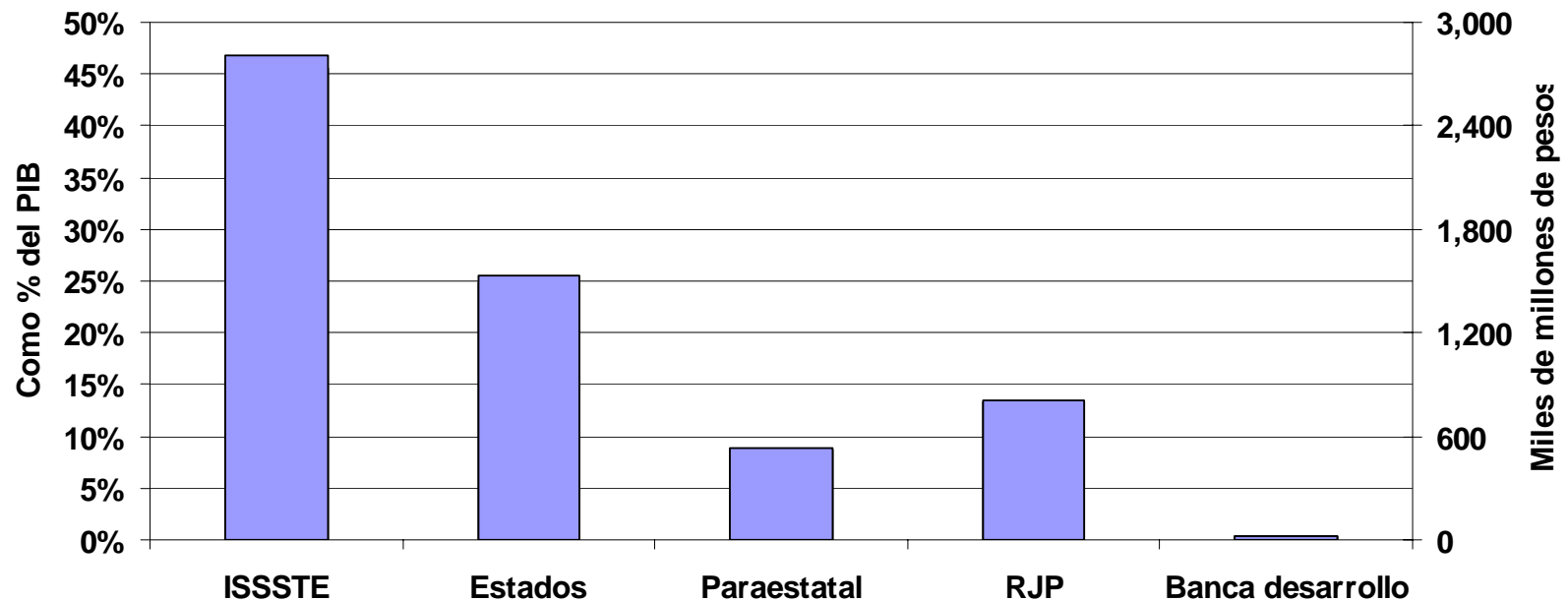
- La banca de desarrollo tiene 4,700 empleados y 3,693 pensionados.
- Al igual que las empresas paraestatales, los empleados de la banca de desarrollo cotizan al IMSS pero también tienen seguros médicos y pensiones de retiro complementarias.
- Déficit actuarial de pensiones: 21,998 millones de pesos
 - 11,911 mdp de pensiones en curso de pago y
 - 10,087 mdp para los empleados actuales.
 - La banca de desarrollo en su conjunto tiene una reserva de 8,900 mdp para cubrir este pasivo.

Índice

- Panorama General.
- Principales Sistemas.
 - IMSS- Afores
 - Sistemas públicos de seguridad social.
 - IMSS-RJP
 - ISSSTE
 - Estados.
 - Sector Paraestatal.
 - Banca de desarrollo.
- Conclusiones
 - Una propuesta de reforma práctica: el ISSSTE

Ya nos alcanzó el futuro: La reforma del los sistemas públicos de pensiones es una responsabilidad histórica impostergable

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



Fuente: ISSSTE-SHCP; Estados-HEWITT; Paraestatal- CFE LyFC, PEMEX; RJP- IMSS; y Banca de Desarrollo-HEWITT respectivamente. Para el ISSSTE es diciembre 2002; para los estados en una proyección a 2003 de la estimación hecha en 1998, para el sector paraestatal, el RJP y la banca de desarrollo es diciembre del 2003. 30

Conclusión: la creación de un Sistema Nacional de Pensiones

- Las conclusiones del diagnóstico de los distintos sistemas de pensiones públicos, apuntan a una dirección inequívoca. La creación de un Sistema Nacional de Pensiones (SNP) que:
 - *Permita la plena portabilidad de la pensión cuando un trabajador cambie de empleo incluso del sector público al privado.*
 - *Otorgue plena certeza jurídica al trabajador de que los recursos que el y su patrón han destinado a su pensión son de su propiedad.*
 - *Sea equitativo evitando transferencias de la población en general o de los trabajadores que menos tienen a grupos relativamente favorecidos.*
 - *Sea financieramente auto sustentable y tenga los mecanismos adecuados para mantener su salud financiera de manera permanente.*

Índice

- Panorama General.
- Principales Sistemas.
 - IMSS- Afores
 - Sistemas públicos de seguridad social.
 - IMSS-RJP
 - ISSSTE
 - Estados.
 - Sector Paraestatal.
 - Banca de desarrollo.
- Conclusiones
 - Una propuesta de reforma práctica: el ISSSTE

Estrategia de la reforma de pensiones:

- **Premisas fundamentales:**
 - Respetar las jubilaciones de los pensionados actualmente.
 - Respetar los derechos adquiridos de los trabajadores actuales a la fecha de la reforma.
- **Dos opciones generales**
 - Mantener el régimen de beneficios definidos actual.
 - Migrar a un sistema que procure la correspondencia de contribuciones y beneficios.

Mantener el régimen de beneficios definidos actual no es una opción:

- Subir las cuotas bajo el régimen actual sólo es una solución temporal y no le resta presión a las finanzas públicas en el largo plazo.
 - Contribución actual 9% del SBC.
 - Para el equilibrio a 75 años: 44.5% del SBC.
- Bajar los beneficios es complicado.
 - Por ejemplo para solucionar el problema vía la edad de jubilación habría que elevarla a cerca de 75 años.
- Subir la edad de retiro a 65 años necesitaría aumentar las cuotas a 26.8% del SBC.

Un sistema de cuentas individuales: una solución permanente

- En un sistema de cuentas individuales las aportaciones están ligadas a los beneficios, ya que la pensión para cada trabajador sería, en la mayoría de los casos, igual a sus contribuciones más los intereses.
 - El sistema está en equilibrio permanente y se elimina la trayectoria explosiva del déficit.
- Se salvaguardan los derechos de los trabajadores de menor ingreso a través de la Pensión Mínima Garantizada.
- En caso de no caer en pensión mínima, puede escoger su edad de retiro de acuerdo al tamaño de la pensión que desee.

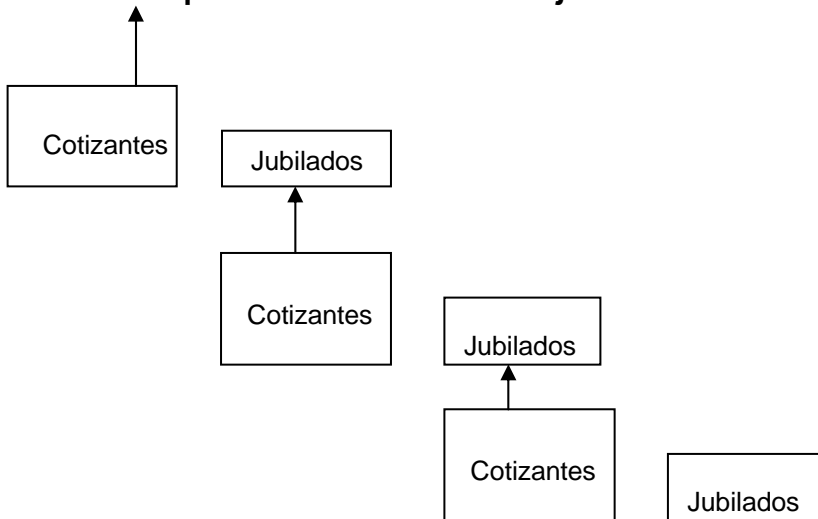
Migración al Nuevo Sistema

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

1. Trabajadores que ya están jubilados no observan ningún cambio.
2. Trabajadores que ingresan después de la reforma se incorporan al sistema de Afores adquiriendo portabilidad.
3. Trabajadores que están laborando se les reconocen los derechos pensionarios.

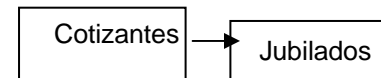
3. El problema es la transición para los trabajadores actuales

- Sistema de beneficios Definidos
 - Los cotizantes pagan las pensiones de los jubilados

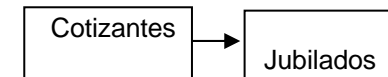


- Sistema capitalización individual
 - Cada trabajador paga su propia pensión.

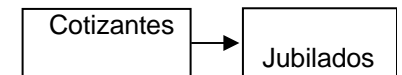
•1a Generación



•2a Generación



•3a Generación



Entonces, ¿Quién le paga la pensión un trabajador que ha estado pagando la jubilación a otro trabajador y con la reforma se muda a cuentas individuales?

¿Quién tiene derechos adquiridos de jubilación?

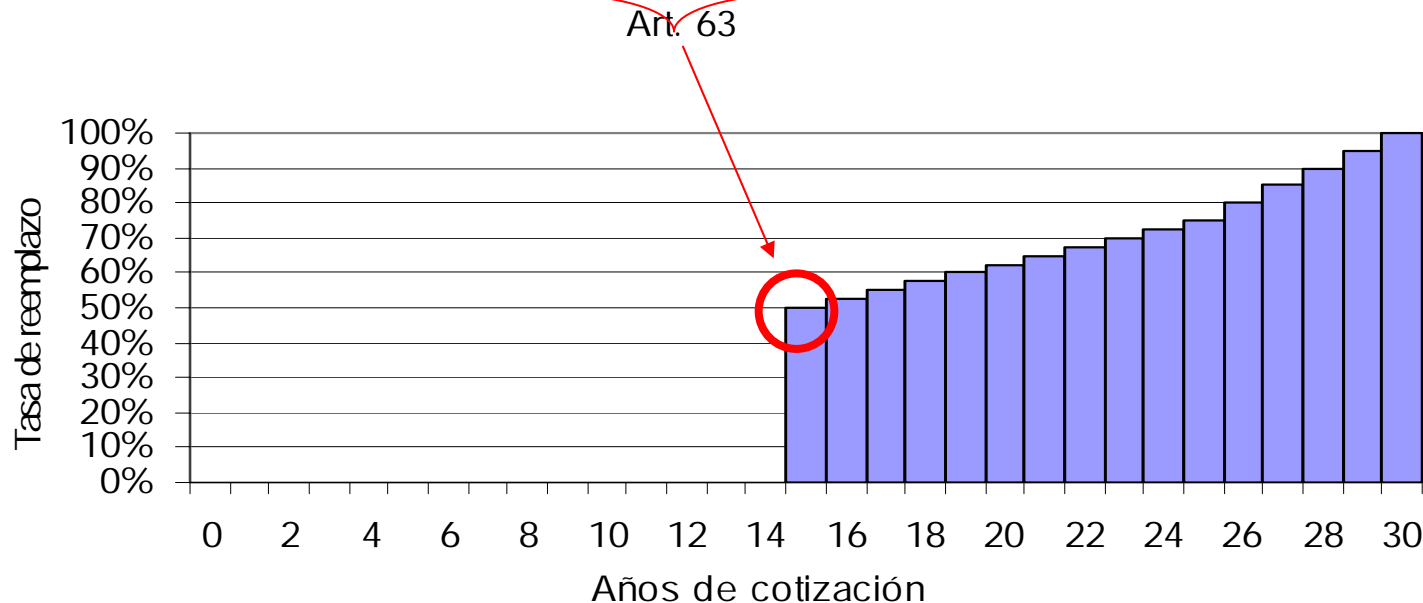
- En un sentido estrictamente jurídico, según la tesis de la Suprema Corte de Justicia de la Nación:
 - “el derecho a la jubilación no nace inmediatamente cuando se pacta, sino que está condicionado al cumplimiento de algunos requisitos, como cumplir cierto número de años de servicio, que de no actualizarse impedirá que se adquiera ese derecho; de igual manera, si no se optó por la jubilación, no se actualizaron los supuestos de la norma, es decir, si en su momento quien tenía derecho a jubilarse con los porcentajes inherentes al tiempo de servicio correspondiente, no hizo valer ese derecho, no se actualizó en su beneficio el supuesto previsto por la norma”.
- Es decir, sólo los jubilados que ya han tramitado y obtenido una pensión tienen el derecho adquirido para recibir esta, situación en la que no se encuentran quienes se encuentran trabajando.

*/Tesis 2a. CXLVII/99. Novena Época, Segunda Sala, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo X, Diciembre de 1999
Página 405. Amparo en revisión 2775/98. Ponente: Mariano Azuela.

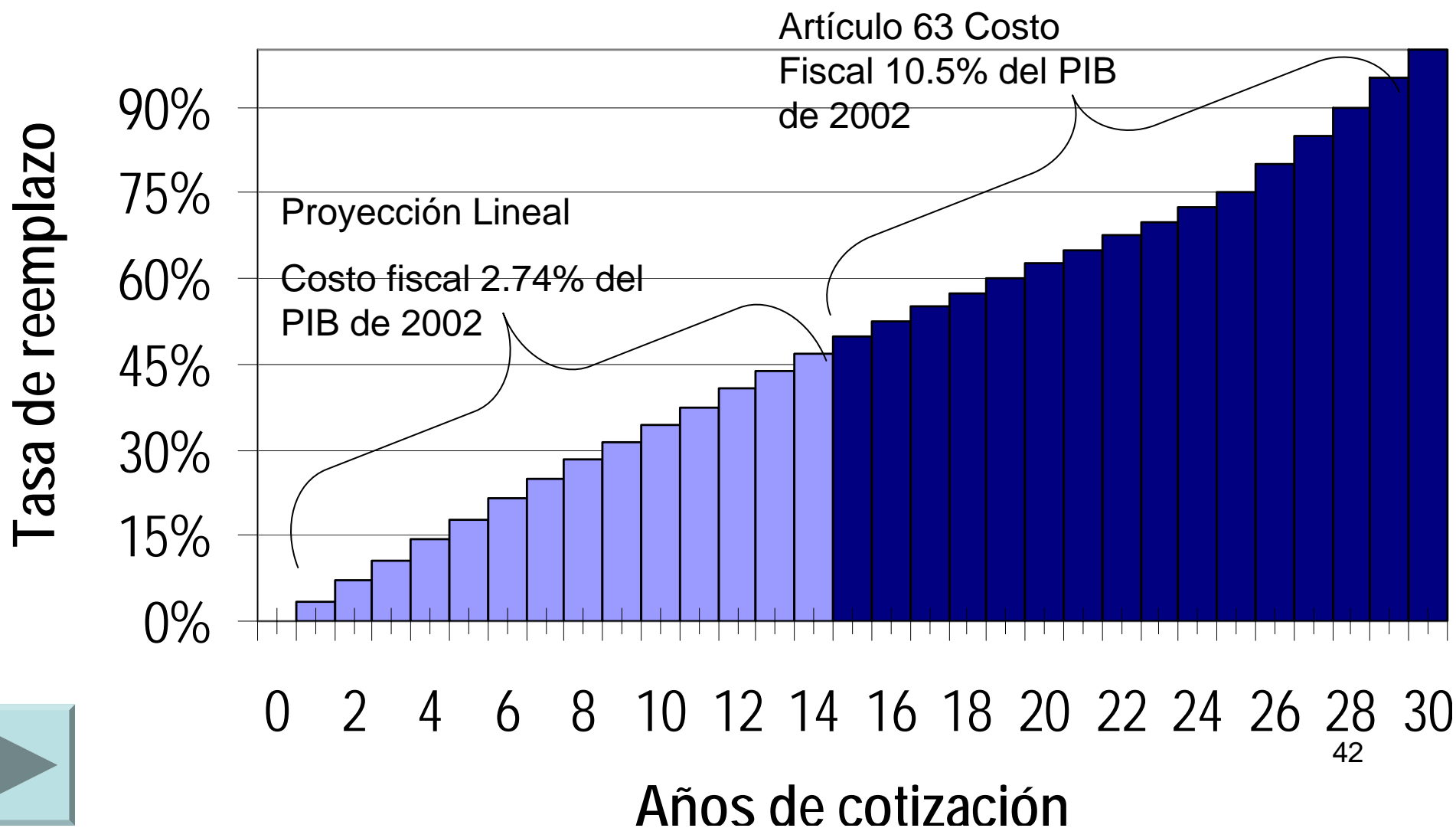
La propuesta de reforma tiene un profundo objetivo social y beneficia a los trabajadores actuales mucho más allá que el criterio jurídico y la expectativa de derechos pensionarios que marca la ley.

El Artículo 63: Expectativas de derechos para trabajadores con más de 15 años de antigüedad

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



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

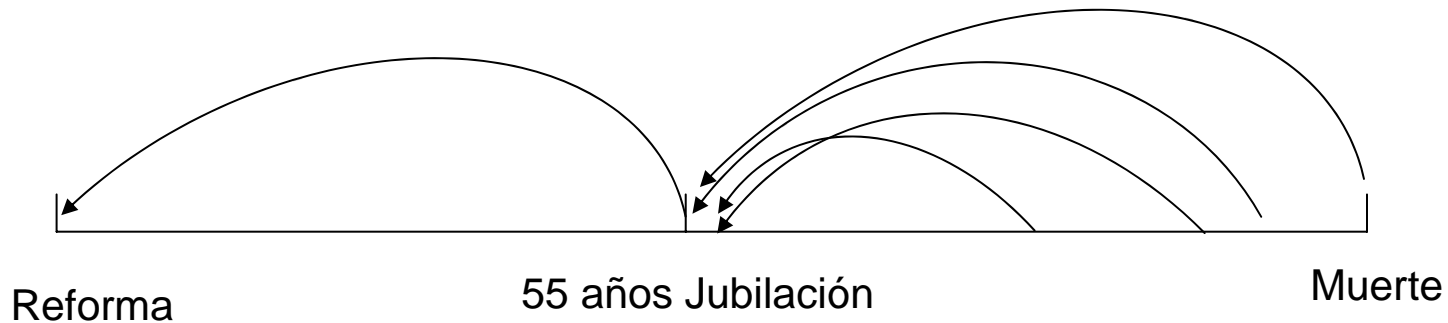


3. A los trabajadores actuales se les reconocen los derechos adquiridos de jubilación a la fecha de la reforma a través de un bono de reconocimiento

- A todos los trabajadores actuales se les reconocen sus derechos de jubilación a la fecha de la reforma conforme a los artículos 60, 63 y 83 de la ley del ISSSTE.
 - Se les crea una cuenta individual con un depósito inicial equivalente al valor presente neto de la pensión a la que tienen derecho al momento de la reforma.
- Cuando se jubilen, su pensión será igual al bono de reconocimiento más lo que hayan depositado durante el resto de sus años cotizantes y los intereses que se hayan generado.

Calculo del bono

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



- Técnicamente la formula del bono es

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

Donde

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

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





Multiplicador en términos de SBC anual

Años de cotización

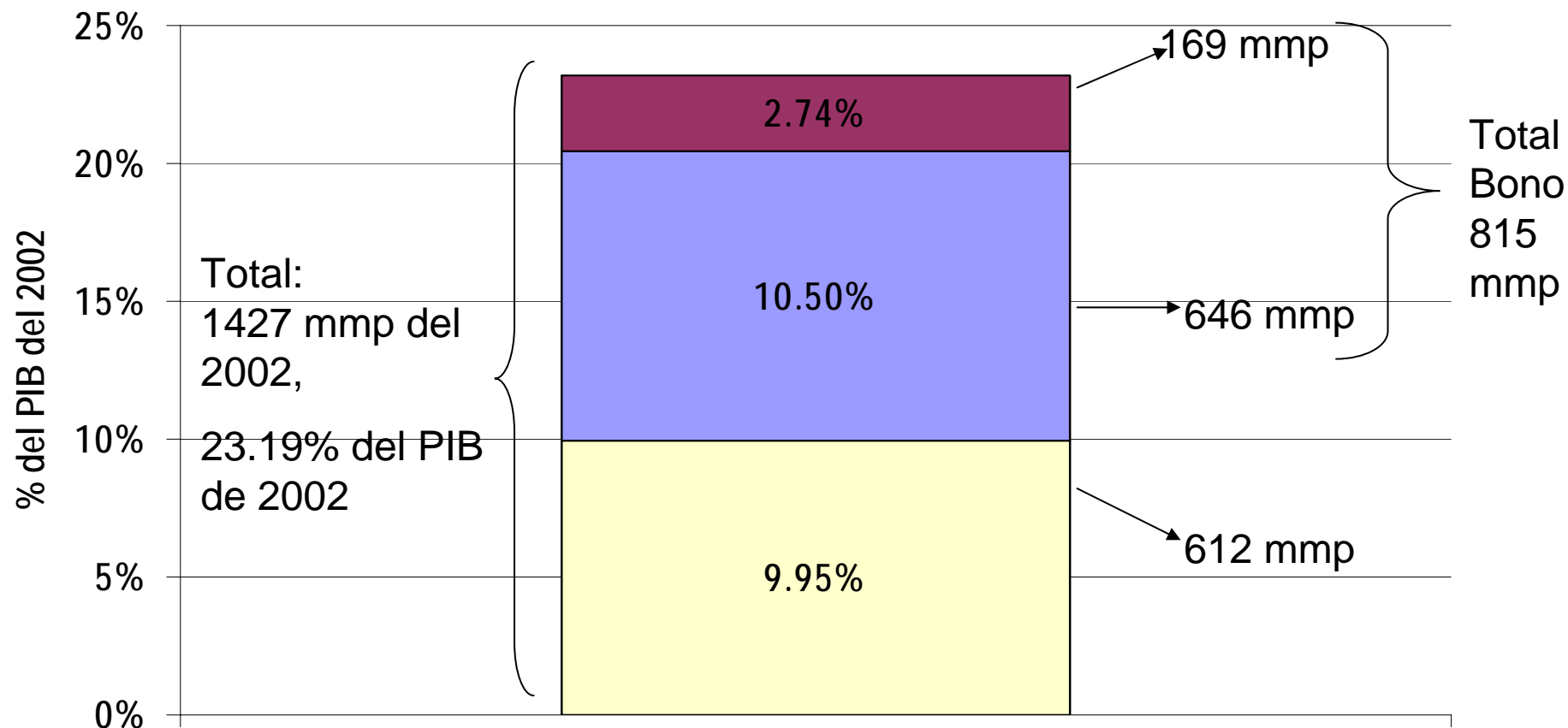
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30			
18	0.2	0.5																															
19	0.2	0.5	0.7																														
20	0.2	0.5	0.7	1.0																													
21	0.2	0.5	0.7	1.0	1.3																												
22	0.2	0.4	0.7	1.0	1.3	1.6				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

Tres ejemplos de bono de reconocimiento.

	Edad	Tiempo de Cotización	Bono de reconocimiento en número de veces el salario anual	Bono para salario de 5,000 pesos	Bono para salario de 10,000 pesos	Bono para salario de 15,000 pesos
Trabajador que empezó este sexenio	41	3	1.0	65,560	131,120	196,680
Trabajador promedio	39	13	3.9	265,205	530,410	795,615
De los bonos más altos	46	30	18.6	1,257,760	2,515,520	3,773,280



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



■ Pensiones en curso de pago ■ Bono > 15 años ■ Bono < 15 años

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

Mecánica global del bono

- El Sector Público entrega a los trabajadores un bono redimible a su retiro en su cuenta de la Afore.
- El bono de reconocimiento y sus demás contribuciones rinden intereses que se capitalizan mientras están en la Afore.
- Cuando el trabajador se retire, el bono se vence y se suma al resto de sus contribuciones y a los intereses para contratar su pensión.



Mecánica financiera del bono

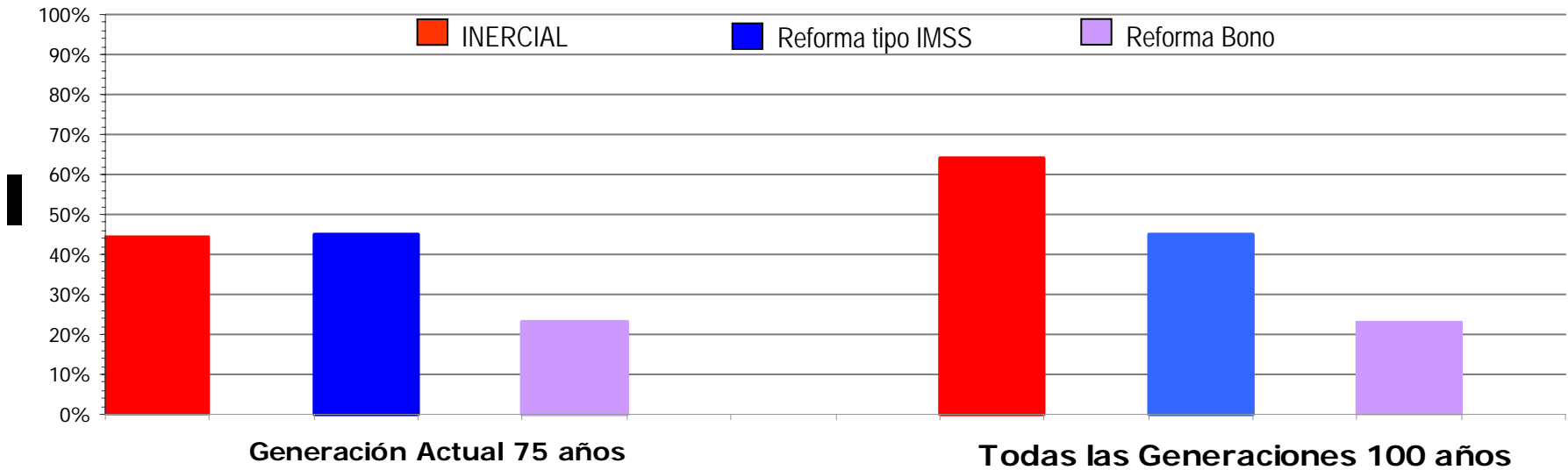
- El Gobierno federal emitiría series de bonos de baja denominación con vencimientos espaciados cada seis meses. Los montos de las series estarán determinados por el número de trabajadores que se retiran.
- Cada trabajador recibiría en su cuenta individual el reconocimiento de su pensión a través de bonos de la serie que le corresponda de acuerdo con su fecha de retiro.
- El custodio de estos bonos sería el Banco de México para evitar que fueran comercializados. Si el trabajador se cambia de Afore, el trabajador se llevaría su cuenta individual incluyendo estos bonos.
- El instrumento se liquidaría anticipadamente únicamente por decisión del Gobierno Federal o en caso de muerte del trabajador.
- El bono estaría denominado en Unidades de Inversión (Udis), y sería equivalente al valor presente neto de la pensión de los trabajadores a la fecha de retiro de los trabajadores.

Reflexiones de migrar a cuentas individuales con un bono de reconocimiento

Reflexiones de una reforma hacia un sistema de cuentas individuales con bono de reconocimiento

- La situación de pensiones del ISSSTE es crítica. Postergar la reforma significará mantener la incertidumbre, incurrir en un mayor costo y ejercer una creciente presión sobre las finanzas públicas.
- La propuesta de migrar a cuentas individuales con un bono de reconocimiento ofrece:
 - Plena portabilidad de la pensión.
 - Los recursos son heredables.
 - Los trabajadores tienen la certeza de recibir su pensión debido a que durante toda su vida laboral acumulan recursos en una cuenta individual de su propiedad.
 - Se corta la trayectoria explosiva del déficit y se logra el equilibrio permanente del sistema (salvo pensión mínima garantizada).
 - Transparencia de contabilidad y de pasivos públicos
 - El menor costo de transición de las opciones consideradas.

Es la opción más barata: VPN de costo fiscal como % del PIB 2002



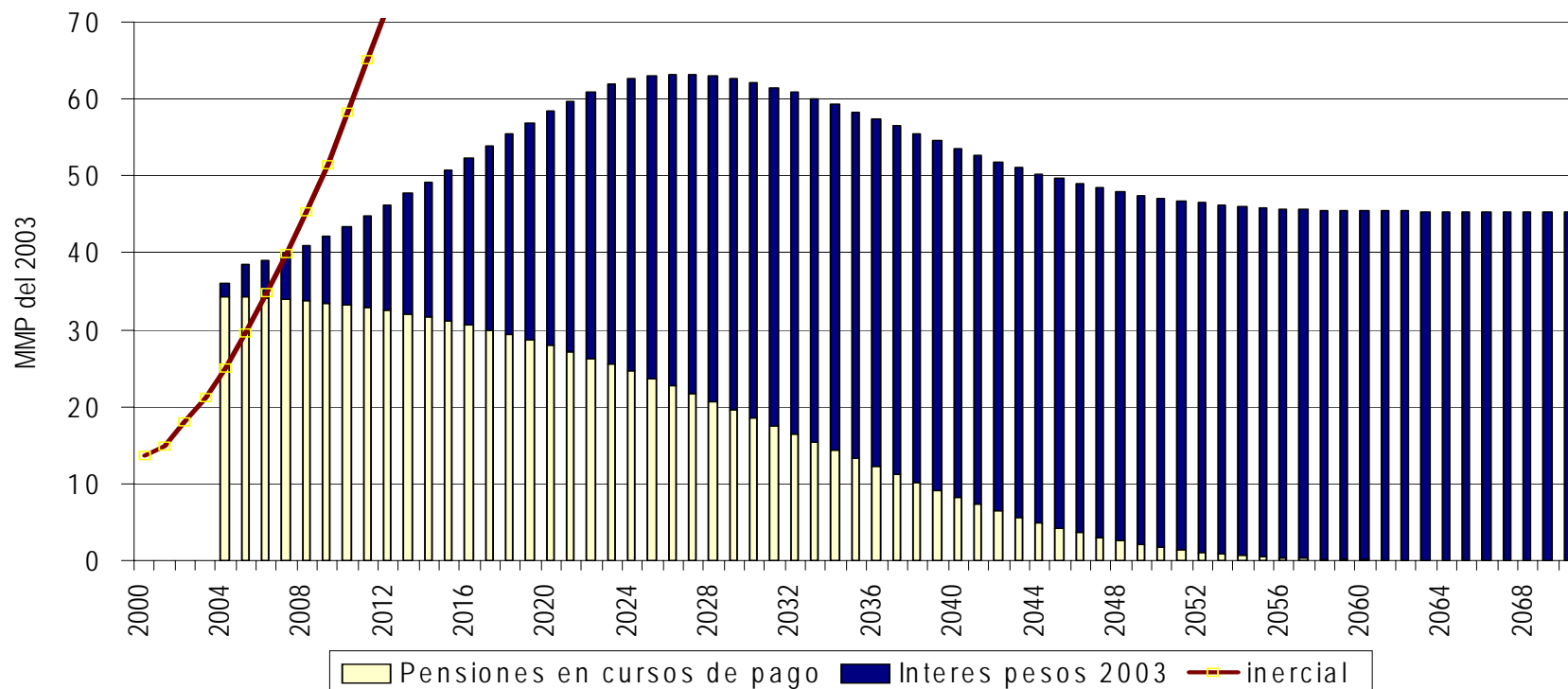
		Inercial	Reforma tipo IMSS	Reforma Bono
Déficit	%	44.41%	44.81%	23.19%
	MMP	2,676	2,700	1,427

		Inercial	Reforma tipo IMSS	Reforma Bono
		64.16%	44.81%	23.19%
		3,867	2,700	1,427

Segmento sólido = déficit de cada sistema

Se corta la trayectoria explosiva del déficit

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



MMP de 2003	2003	2004	2005	2006	2008	2012	2020	2040	2050
Inercial	21.2	25.1	29.6	34.9	45.4	72	133.8	254.0	299.8
Escenario con Reforma de Bono		38.0	39.0	39.6	41.7	47.1	59.5	53.6	47.1
Intereses		3.7	4.6	5.5	7.9	14.6	31.6	45.4	45.4
Pensiones en curso de pago		34.3	34.3	34.1	33.8	32.5	27.9	8.2	1.7
Costo de Transición		13.1	9.4	4.7	-3.7	-24.9	-74.3	-200.4	53 252.7

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

- El camino está trazado: encaminar los cambios en los sistemas de públicos de pensiones hacia la creación de un Sistema Nacional de Seguridad Social.
- La reforma del ISSSTE puede servir como catalizador para los demás sistemas:
 - Modernizar del régimen laboral (portabilidad).
 - Resolver el problema financiero del ISSSTE (certidumbre a los trabajadores).
 - Profundizar los mercados financieros.
 - Transparentar los pasivos del ISSSTE.

El reto de reformar los sistemas de pensiones del sector público en México



**Secretaría de
Hacienda y
Crédito Público**

17 de noviembre del 2005⁵⁵