



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE CIENCIAS

PENSIONES DE RETIRO EN MEXICO: ALGUNOS PROBLEMAS DE PLANTEAMIENTO QUE AFECTAN SU COSTEO EN EL MEDIANO Y LARGO PLAZO

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
A C T U A R I A
P R E S E N T A :
M A R G A R I T A E S P I N O S A S E V I L L A



FACULTAD DE CIENCIAS UNAM

DIRECTOR DE TESIS: ACT. MARIA AURORA VALDES-MICHELI



2004

FACULTAD DE CIENCIAS SECCION ESCOLAR



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

ESTA TESIS NO SALE
DE LA BIBLIOTECA



UNIVERSIDAD NACIONAL
AVENIDA DE
MEXICO

Autorizo a la Dirección General de Bibliotecas de la UNAM a difundir en formato electrónico e impreso el contenido de mi trabajo recepcional.

NOMBRE: Margarita Espinosa Sevilla

FECHA: 18 de Marzo de 2004.

FIRMA: Espinosa Sevilla

ACT. MAURICIO AGUILAR GONZÁLEZ
Jefe de la División de Estudios Profesionales de la
Facultad de Ciencias
Presente

Comunicamos a usted que hemos revisado el trabajo escrito:

"Pensiones de retiro en México: Algunos problemas de planteamiento que afectan su costeo en el mediano y largo plazo"

realizado por **Espinosa Sevilla Margarita**

con número de cuenta **09531657-8** , quien cubrió los créditos de la carrera de: **Actuaría**

Dicho trabajo cuenta con nuestro voto aprobatorio.

A t e n t a m e n t e

Director de Tesis

Propietario Act. María Aurora Valdés Michell

Propietario Act. Marina Castillo Garduño

Propietario Act. Felipe Zamora Ramos

Suplente Act. Yolanda Silvia Calixto García

Suplente Act. María del Carmen Durán Rojas

**Consejo Departamental de
Matemáticas**

[Firma manuscrita]



M. en C. José Antonio Flores **FACULTAD DE CIENCIAS**

**CONSEJO DEPARTAMENTAL
DE
MATEMÁTICAS**

AGRADECIMIENTOS

A *mis padres*, Margarita y Arturo, por brindarme su cariño y comprensión, porque no tengo con qué pagarles todo el sacrificio que han hecho por mí, hoy soy gracias a ustedes y no lo hubiera logrado sin su ayuda y ejemplo. Espero que estén orgullosos.

A *mis hermanos*, Pepe y Azucena, porque no cambiaría por nada la fortuna que he tenido de crecer con ustedes.

A *Samadhi*, por ser una persona maravillosa, un gran amigo y un hombre único. Gracias por permitirme compartir contigo todo este tiempo, por creer en mí y no dejar que me dé por vencida.

A *Chucho*, por la amistad más sincera con la que afortunadamente me pude encontrar.

A *Lenin y Adán*, gracias por su amistad y por el esfuerzo que hicieron día con día para ayudarme a mejorar como estudiante y como persona.

A *mis amigos y amigas*, por estar ahí cuando los necesité y también cuando no. Por todos los momentos que compartimos juntos y todo aquello que aprendimos en estos años.

A mi familia, a mi parte Espinosa y a mi parte Sevilla, porque han sido ejemplo para mí.

A la Facultad de Ciencias de la U.N.A.M., por abrirme sus puertas y dejar que en sus aulas adquiriera conocimientos, tanto de profesores como de alumnos, para desarrollarme profesionalmente. Por ser mi segunda casa y permitirme conocer a grandes personas dentro de sus instalaciones.

A Fundación TELMEX, por el apoyo recibido durante mi formación profesional y porque además de las grandes enseñanzas, me ha dejado amigos excepcionales.

A la Profra. Ma. Aurora Valdés, por admitirme como discípula, orientarme y apoyarme para la realización de este trabajo. Gracias por su tiempo y conocimientos.

A los profesores Marina Castillo, Felipe Zamora, Yolanda Calixto y Carmen Durán por ayudarme con esta tarea.

A Dios, por darme la vida y permitirme conservarla.

ÍNDICE

Introducción	i
Capítulo 1. Las personas de la tercera edad	
1.1 Las condiciones sociodemográficas en la tercera edad	1
1.1.1 Educación	2
1.1.2 Número de hijos	3
1.1.3 Estado civil	4
1.1.4 Salud y seguridad social	5
1.2 Condiciones económicas en la tercera edad	6
1.2.1 Contribución económica	7
1.2.2 Situación laboral	10
1.2.3 Ingresos	11
1.2.4 Apoyos sociales	13
1.3 Diagnóstico de la población de la tercera edad y sus necesidades	14
1.4 Oportunidades en la tercera edad	15
Capítulo 2. Los sistemas de pensiones	
2.1 Historia de las pensiones	18
2.2 Reformas a los regímenes de pensiones en América	21
2.3 Legislación para las pensiones en México	24
2.3.1 Instituto Mexicano del Seguro Social	26
2.3.1.1 Legislación	32
2.3.2 Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para Trabajadores del Estado	37
2.3.2.1 Legislación	48
2.4 Cuadro comparativo I.M.S.S.-I.S.S.S.T.E.	53

Capítulo 3. Problemas relacionados con el costeo de las pensiones de vejez y jubilación

3.1 Problemas socioeconómicos de la seguridad social en México	54
3.1.1 Migración	57
3.1.2 Natalidad	58
3.1.3 Envejecimiento de la población	60
3.2 Elementos que determinan el costo de las pensiones de retiro	63
3.3 Problemas en el planteamiento que influirán en el costeo de los sistemas de pensiones en el mediano y largo plazo	65
3.3.1 Sistemas de beneficio definido	65
3.3.2 Sistemas de capitalización individualizada	68
3.4 Necesidades de los sistemas de pensiones	69
Conclusiones	72
Anexo	74
Bibliografía	76

INTRODUCCIÓN

Desde hace algunos años se han venido revelando problemas en los sistemas de seguridad social de México como consecuencia de las crisis económicas del país y de la transición demográfica.

Resulta primordial tomar conciencia de estas manifestaciones demográficas para poder enfrentarlas con todas sus consecuencias y establecerlas en términos monetarios de acuerdo a las necesidades de esta nueva composición de la población.

Hasta la fecha, las instituciones y los organismos en México están fundados en el hecho de que el número de niños y adolescentes es mayor que el número de adultos mayores pero para el año 2050 esta estructura se verá afectada por el envejecimiento de la población. Este suceso se verá reflejado en cambios en la organización y el funcionamiento del país.

El envejecimiento de la población no sólo afectará a las instituciones y organismos sino también a la población en general ya que ésta deberá tomar mayor conciencia social y avanzar hacia una nueva filosofía de vida y una nueva economía que fortalezcan las relaciones intergeneracionales.

El problema con el envejecimiento de la población en el ámbito económico se ve reflejado en que la población activa deberá mantener a un número creciente de adultos mayores dependientes. Esta dependencia económica se puede dar a través de una pensión otorgada por el Estado, de recursos provenientes de sus familiares o bien de la caridad.

Con respecto a las pensiones, la gran mayoría de las personas mayores de 60 años no cuenta con una, y más de la mitad de los pensionados reciben montos que no son suficientes para cubrir sus necesidades básicas.

Conjuntamente con los problemas actuales en las pensiones de retiro, el cambio en la pirámide poblacional refleja un incremento en el número de trabajadores que demandarán una pensión, por lo que se debe realizar un análisis a fondo del planteamiento de los sistemas de pensiones de retiro con el fin de garantizar que la población que actualmente se encuentra en activo pueda percibir una pensión que realmente le permita disfrutar el fruto de sus años de trabajo.

Acorde con la transición demográfica, la nueva organización social deberá darse paulatinamente y no esperar hasta el año 2050 para reestructurarse. Las proyecciones existentes sobre la población y sus efectos en la economía permiten realizar análisis y propuestas que eviten reformas precipitadas y sin planeación a futuro.

Por lo anterior se presenta el siguiente trabajo, dividido en tres capítulos y cuyo objetivo es ofrecer alternativas para una reforma en los sistemas de pensiones de retiro con el fin de garantizar que, al alcanzar la vejez, el trabajador cuente con la seguridad de recibir una pensión digna que le permita satisfacer un poco más allá de sus necesidades básicas.

En el primer capítulo se presentan algunas características de los adultos mayores, lo que permite conocer realmente sus debilidades y fortalezas como parte importante de la población, las cuales nos permiten establecer mejor su rol dentro de la economía nacional.

En el segundo capítulo se presentan los sistemas de pensiones a través del tiempo, los cambios que se han formulado en los sistemas de seguridad social en países de América Latina. Además se presenta la legislación vigente en México para el Instituto Mexicano del Seguro Social (I.M.S.S.) y el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para Trabajadores del Estado (I.S.S.S.T.E.) por ser estas instituciones las que recogen al mayor número de trabajadores afiliados y por lo tanto, las más afectadas en sus finanzas por esta transición demográfica.

En el tercer capítulo se analizan los elementos que intervienen en el planteamiento de un sistema de pensiones y cómo cada uno de ellos afectará las finanzas de ambas instituciones de acuerdo a la legislación actual, además de mencionar las carencias que presenta en la actualidad la seguridad social en nuestro país.

Finalmente, se presentan las conclusiones obtenidas en este estudio, así como la bibliografía utilizada para la realización del mismo.

CAPÍTULO 1

LAS PERSONAS DE LA TERCERA EDAD

En nuestra sociedad la imagen de tercera edad o vejez corresponde a las personas de edad avanzada que son económicamente inactivas e incapacitadas para el trabajo, lo cual no necesariamente es cierto. Sin embargo, en el ámbito individual, el envejecimiento se refiere a la ampliación de los horizontes de vida derivada del incremento en la sobrevivencia (esperanza de vida), lo cual, aunado a una disminución significativa en la tasa global de fecundidad trae como consecuencia un crecimiento en la participación del grupo de 60 años y más en el total de la población. La mayor longevidad de las personas inaugura nuevas etapas en el ciclo de vida, en las cuales se plantean demandas y necesidades específicas, por lo que se hace necesario dedicar recursos a su atención y garantizar su sobrevivencia en condiciones adecuadas.

Actualmente existe la *Gerontología* que es la ciencia que se encarga de estudiar los problemas relacionados con la vejez, tomando en cuenta todos los aspectos.

1.1 CONDICIONES SOCIODEMOGRÁFICAS EN LA TERCERA EDAD

A partir de las primeras evidencias de que la población de México había iniciado el proceso de transición demográfica, perceptibles en la década de los setenta, se comienza a prestar atención al envejecimiento, naciendo un interés por conocer la conformación de la población de 60 años y más para tener una visión del proceso que cambiará la estructura del país dentro de algunos años.

Es importante destacar que el hogar ofrece un acercamiento más adecuado a las condiciones reales de vida de las personas de la tercera edad ya que, a diferencia de otros países, en México los ancianos tienden a vivir en compañía, gracias a la tradición de convivencia intergeneracional característica de las familias mexicanas.

1.1.1 EDUCACIÓN

El perfil educacional de la población de la tercera edad en las entidades federativas está asociado con las condiciones socioeconómicas de éstas. El bajo nivel de educación en las actuales generaciones de edades avanzadas refleja la mayor supervivencia de las generaciones nacidas antes de la década de 1940, y que no experimentaron la universalización del sistema de educación en el país. El promedio de años de educación formal de los adultos mayores es de 4.7 años, con fuertes diferencias por grupos de ingresos. En el grupo con mejores condiciones económicas alcanzan una escolaridad de casi 8 años, con 2.4 años más entre hombres (9.3) que entre mujeres (6.9).¹

Entre 1990 y 2000 se observa una importante disminución en el porcentaje de analfabetas después de los 60 años de edad. Sin embargo, no se observan cambios importantes de género entre estos años, pues las mujeres presentan proporciones mayores de analfabetas (12% más) que los hombres en grupos de edad de 60-64 años y 65 y más, de forma tal, que los hombres de la tercera edad se caracterizan por tener un perfil educativo superior al de las mujeres.

Dentro de este mismo ámbito, en 1990 había en el país alrededor de 520 mil personas de la tercera edad que declararon hablar alguna lengua

¹ Revista Demos Núm. 14, 2001, pp. 32.

indígena. Existía una mayor presencia de indígenas entre la población de la tercera edad, que en el conjunto de residentes en el país. Para esa fecha, eran aproximadamente el mismo número de mujeres que de hombres hablantes de lengua indígena.

Mientras avanza el proceso de envejecimiento, los porcentajes de analfabetos entre los individuos de edades más avanzadas reflejan la acumulación de generaciones que no tuvieron acceso a la expansión del sistema educativo.

1.1.2 NÚMERO DE HIJOS

Con la notable disminución de la fecundidad a partir de 1975, desde el inicio del siglo XXI se aceleró el despoblamiento de niños y jóvenes, teniéndose así una población de personas mayores y principalmente envejecidas.

El promedio del censo de 1990 registró 5.5 hijos nacidos vivos por las ahora mujeres de la tercera edad. El promedio de hijos se relaciona con las condiciones socioeconómicas. De igual forma, la descendencia promedio de las mujeres de la tercera edad es diferente según la entidad federativa de residencia.

Actualmente se cuentan con programas nacionales en las áreas de población, la mujer y su salud reproductiva y planificación familiar a través de diversas instituciones de salud, organismos gubernamentales y no gubernamentales, por lo que se prevé que la fecundidad de 2.4 hijos por mujer en el año 2000 disminuya al nivel de reemplazo demográfico de 2.1

hijos en el año 2005 y siga descendiendo para estabilizarse a partir del año 2030 en una media de 1.7 hijos.

1.1.3 ESTADO CIVIL

Los cambios en la formación y en la estabilidad de las uniones conyugales son resultado de transformaciones sociales del país, éstos reflejan la mayor sobrevivencia en las edades avanzadas especialmente de la mujer, lo que implica mayores proporciones de viudez femenina y reordenamientos de los hogares en edades avanzadas.

Entre 1990 y 2000 el porcentaje de individuos de la tercera edad casados disminuye de 64% a 53%, mientras que el de viudo aumenta de 25% a 32%. Las proporciones de divorciados aumentan de 3% a 8% y las de solteros se mantienen cercanas a 7%².

El siguiente cuadro muestra los porcentajes de adultos mayores según su estado civil en el año 2000.

DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LOS ADULTOS MAYORES EN LA REPÚBLICA MEXICANA POR ESTADO CIVIL Y SEXO

Hombres					
Soltero	Casado	Unión libre	Separado	Divorciado	Viudo
4.77	68.90	8.01	3.05	0.99	14.27

Mujeres					
Soltera	Casada	Unión libre	Separada	Divorciada	Viuda
6.80	41.47	3.79	4.77	1.62	41.55

Fuente: Estimaciones del Consejo Nacional de Población con base en el XII Censo General de Población y Vivienda 2000

² Revista Demos Núm. 14, 2001, pp. 15.

1.1.4 SALUD Y SEGURIDAD SOCIAL

Aunada al proceso de envejecimiento poblacional ocurre la transición epidemiológica, que representa un incremento de las enfermedades crónico-degenerativas y de la discapacidad entre los individuos de edades avanzadas, reflejándose en el perfil de morbimortalidad del conjunto de la población, razón por la cual la seguridad social es un factor importante para mantener el bienestar de las personas en su vejez.

Uno de los problemas de salud que presentan las personas de la tercera edad son las enfermedades mentales, donde las más comunes suelen ser la depresión, las demencias y los problemas relacionados con el consumo en exceso de medicamentos y alcohol. Estas enfermedades habitualmente son atendidas por médicos generales ya que un porcentaje bajo de la población de la tercera edad cuenta con un servicio de salud público.

En el caso de los hogares con personas de 65 años y más, 2.16 millones cuentan con acceso a las prestaciones derivadas del aseguramiento que puede reflejar la derechohabiencia de un adulto más joven. Quizá por ello, menos de la mitad de los hogares con sólo adultos mayores cuentan con seguridad social, 365 mil hogares de un total de 800 mil. Entre los hogares con ingreso menor el acceso a seguridad social es del 20% mientras que en los hogares con mayores ingresos llega a alcanzar el 95%.³

Según datos del Censo de 2000, del total de individuos de 60-64 años de edad, 49% tenían derecho a algún sistema de seguridad social (78% al IMSS, 17% al ISSSTE y 5% a otros). De los individuos mayores de 65 años, 48% eran derechohabientes, distribuidos entre el IMSS (77%), ISSSTE (19%) y otros servicios (5%). Un punto importante es que los derechohabientes y las

³ Revista Demos Núm. 14, 2001, pp. 33.

pensiones se concentran en las áreas urbanas y se presentan fuertes lagunas en las áreas rurales.

En el año 2000 se pregunta específicamente sobre la discapacidad, sin relacionarla con el trabajo. De los 1.8 millones de mexicanos discapacitados - 2% del total de la población -, cerca de 750 mil son mayores de 60 años de edad y representan el 11% de los individuos de este grupo de edad. De éstos, 84% son mayores de 65 años y 52% son mujeres. Las proporciones de discapacidad aumentan con el avance de la edad: 5% de los individuos entre 60-64 años y 13% de los mayores de 65 son discapacitados.⁴

1.2 CONDICIONES ECONÓMICAS EN LA TERCERA EDAD

Desde la Revolución Industrial se vino gestando un desplazamiento del aparato productivo en las personas de edad avanzada, en virtud de que se buscaba producción en serie, aprovechando el vigor físico de los jóvenes y su capacidad de movimiento, dándole menor importancia a la experiencia propia de las personas que han participado durante muchos años en la economía.

No obstante esta salida de los adultos mayores en el sector industrial, se puede observar que en el sector de los servicios (comercio, transporte, etc.) se encuentra buena participación de las personas de la tercera edad.

Por otro lado, en la agricultura y el medio rural no se presenta el desplazamiento de las personas de edad avanzadas, sino todo lo contrario, aquí se participa ampliamente y se utiliza hasta la fuerza de trabajo que aún se conserva.

⁴ Revista Demos Núm. 14, 2001, pp. 14.

Asimismo, para las futuras generaciones de ancianos, se predice un contexto de vidas más largas y menor número de hijos que puedan aportar apoyos similares a los que las generaciones actuales de jóvenes parecen estar ofreciendo. Por ende, los donantes actuales deben, por un lado, proporcionar ayuda familiar a los ancianos, y por el otro, prepararse para su propia vejez sin esperar tanto apoyo de la familia como reciben las generaciones actuales de ancianos.

1.2.1 CONTRIBUCIÓN ECONÓMICA

En los últimos años, un fenómeno importante desde el punto de vista de la oferta real de fuerza de trabajo ha sido el cambio en la participación de la actividad económica, respecto a esto, en estas generaciones se observan los mayores diferenciales por sexo. En 1990 solamente cerca de 30% de los individuos de la tercera edad trabajaban. Las tasas de participación económica de los individuos de 60-64 años eran de 68.6% entre los hombres y de 9.3% entre las mujeres. Pero después de los 65 años de edad estas tasas disminuyen a 45.9% para hombres y 5.4% para mujeres.⁵

A pesar del incremento del trabajo de las mujeres, estos porcentajes reflejan una participación muy amplia de los hombres, lo cual se considera relacionado con los cambios en los patrones de retiro (edades y plazos menores) y/o con el incremento de la participación masculina de la tercera edad en actividades dentro del sector informal, aunque dentro del sector formal las tasas masculinas de actividad de los grupos centrales tienden a disminuir puesto que existe el reemplazo en puestos de trabajo de varones de mediana edad y mujeres de cualquier edad.

⁵ Revista Demos Núm. 14, 2001, pp. 13.

Un punto importante es observar que en nuestro país existen alrededor de 20 millones de hogares y que en uno de cada cuatro hay al menos una persona de 60 años o más, aumentando la proporción cuando se trata del medio rural. Por otra parte, en 68 de cada 100 hogares con ingresos generados por personas de edad, el anciano o anciana es quien percibe la mayor parte del ingreso familiar, mientras que en el medio rural esta relación es de 75 por cada 100⁶.

Las modalidades más frecuentes de la situación económica de las personas mayores en su familia son cuatro:

1. Es el jefe o jefa económico de su hogar por ser el preceptor del ingreso monetario más importante.
2. Genera ingresos pero su aportación al ingreso es secundaria.
3. Es dependiente económicamente pero su presencia en el hogar posibilita que otros miembros generen ingresos.
4. Es dependiente con algún tipo de incapacidad que, por el cuidado que requiere, impide que algún miembro de la familia trabaje.

La participación de las personas de la tercera edad en la generación de ingresos monetarios es más frecuente de lo que se supone, y que el ingreso de los ancianos es en muchos casos el principal medio de sostén económico del hogar y, en ocasiones, el único.

Las *remuneraciones al trabajo* agrupan ingresos procedentes de trabajar para un patrón, mientras que la *renta empresarial* abarca el ingreso por la

⁶ "Envejecimiento demográfico de México: retos y perspectivas", pp. 133 CONAPO, México 1999.

explotación de negocios propios en la industria, comercio y prestación de servicios; ingresos procedentes del procesamiento de materias primas; así como los ingresos de negocios agrícolas, pecuarios y forestales. Los ingresos por renta de la propiedad se refieren a los percibidos por alquileres, intereses, dividendos y regalías por la posesión de activos, físicos o no.

Las *transferencias* incluyen los diversos tipos de pensiones (jubilación, invalidez, viudez, orfandad, etc.); las indemnizaciones de seguros contra riesgos a terceros; las indemnizaciones por despido y accidentes de trabajo; transferencias institucionales como becas, subsidios y donativos; y también regalos o donativos que incluyen principalmente remesas procedentes de otros hogares, del país o del extranjero, aunque abarcan también transferencias institucionales.

El rubro de *otros ingresos* está conformado por las percepciones no incluidas en los anteriores, por ejemplo, las obtenidas por la venta de bienes muebles de segunda mano.

El siguiente cuadro resume las transferencias recibidas por los adultos de 60 años y más.

PORCENTAJE DE ADULTOS MAYORES CON SEGURIDAD SOCIAL Y QUE RECIBEN TRANSFERENCIAS MONETARIAS

Con seguridad social	Jubilación o pensión	Remesas de otro país	Remesas de México	Procampo	Rentas o intereses
48.95	20.26	5.18	10.36	10.91	2.88

Fuente: Estimaciones del Consejo Nacional de Población con base en el XII Censo General de Población y Vivienda 2000

1.2.2 SITUACIÓN LABORAL

Además de la tendencia natural al abandono de la actividad económica, conforme la edad aumenta, las tasas de actividad de la población de 60 años y más muestran una tendencia a la baja.

El retiro del trabajo, cuando no existe incapacidad física, tiene en nuestro país un significado distinto según se trate de hombres o mujeres, mientras que en su mayoría los hombres se retiran de la actividad económica de manera formal, a cargo de alguna institución (mediante una pensión) o bien de la familia que se responsabiliza de ellos, las mujeres se retiran para la dedicación al trabajo doméstico en general o en combinación con alguna actividad muchas veces sin ingreso o en un retiro casi total del trabajo remunerado. Las actividades de comercio son las que más contribuyen al empleo de las mujeres de 60 años y más.

A pesar de ello, quienes permanecen ocupados después de los sesenta años se supone que trabajan jornadas laborales más reducidas que las de la población trabajadora total, por lo que su contribución a la economía nacional es relativamente baja.

De acuerdo al desarrollo de las personas mayores de 60 años que permanecen económicamente activas, se observan las siguientes funciones:

- 1) Trabajadores por su cuenta
- 2) Empleados u obreros
- 3) Jornaleros o peones
- 4) Patrones o empresarios
- 5) Trabajadores familiares no remunerados

1.2.3 INGRESOS

El Censo de México de 1990 sólo preguntaba sobre el nivel de ingresos para los individuos que tenían trabajo. De acuerdo con este criterio, 18% de todos los hogares mexicanos no percibían ingresos del trabajo. Sin embargo, al separar los hogares donde residía al menos un anciano, el porcentaje se duplicaba hasta alcanzar 36% de hogares sin ingresos, indicando que los ancianos tienden a concentrarse en los hogares que no perciben ingreso por concepto de trabajo. No obstante, el ingreso originado en el trabajo no es el más adecuado para evaluar el nivel socioeconómico en la tercera edad, cuando ganan mayor importancia las demás fuentes de ingresos, como son las transferencias formales e informales: las jubilaciones, pensiones, regalos y otras formas de ahorro y acumulación de bienes que el individuo desarrolla a lo largo de su vida.⁷

En el año 2000 se observa una disminución de la brecha entre los sexos, registrándose menores tasa de participación masculina – 64.9 a los 60-64 años y 40.9 después de los 65 años de edad -, mientras aumentan las tasas de participación femenina –17.1 y 9.3 para los correspondientes grupos de edades-. La mitad de los jefes de familia ocupados de edades avanzadas trabajan en el sector primario y la otra mitad trabaja por cuenta propia. En las localidades de menor tamaño ellos son principalmente trabajadores agrícolas y en los centros urbanos trabajan en empresas familiares.

En el Censo de este mismo año se amplía la pregunta relativa al nivel de ingresos, que ya no se restringe al trabajo sino que incluye las transferencias por diversos conceptos. Bajo este nuevo criterio, en el año 2000 se observa que entre los individuos de 60-64 años, 52% de hombres y 16% de mujeres percibían ingresos del trabajo, mientras entre los mayores de 65 años, 32%

⁷ Revista Demos Núm. 14, 2001, pp. 14.

de los hombres y 10% de las mujeres trabajaban con remuneración. En el siguiente cuadro se presentan los ingresos por trabajo de las personas de esta edad.

**DISTRIBUCIÓN DE LOS ADULTOS MAYORES SEGÚN INGRESO
POR TRABAJO EN SALARIOS MÍNIMOS**

	República Mexicana	Hombres	Mujeres
No recibe ingresos	26.14	27.84	20.09
Hasta 50% de un salario mínimo	10.18	6.60	22.95
Más de 50% hasta menos de un salario mínimo	14.94	13.63	19.61
De 1 hasta 2 salarios mínimos	25.49	26.93	20.35
Más de 2 hasta menos de 3 salarios mínimos	9.52	10.36	6.54
De 3 hasta 5 salarios mínimos	6.35	6.60	5.47
Más de 5 hasta 10 salarios mínimos	4.22	4.46	3.37
Más de 10 salarios mínimos	3.16	3.60	1.61

Fuente: Estimaciones del Consejo Nacional de Población con base en el XII Censo General de Población y Vivienda 2000

La vulnerable situación económica de este grupo de población se ve reflejada también en el bajo porcentaje de hogares que reciben ingresos por jubilación o pensión. Recibían ingresos de jubilación entre 22 y 27% de los hombres y entre 11 y 14% de las mujeres de edades avanzadas. En la tercera edad, 14% de los hombres y 7% de las mujeres percibían transferencias de PROCAMPO o PROGRESA, y todavía 3% de ellos percibían otros tipos de ingresos.⁸

Estos otros tipos de ingresos adicionales de las unidades domésticas con adultos mayores provienen de la ayuda que reciben los hogares por parte de familiares, la posibilidad de recibir estos apoyos depende de si se cuenta o no con pensión de trabajo.

En más de 600 mil hogares con personas de la tercera edad, 16 de cada 100 reciben ayuda de familiares dentro del país y cerca de la mitad la reciben de familiares que se encuentran en el extranjero. Estos tipos de ayuda son más recurrentes en los grupos de ingresos medios, mientras que en los hogares más pobres sólo el 20% cuentan con el apoyo de este tipo para aspirar a condiciones de vida más dignas.

1.2.4 APOYOS SOCIALES

Además, para conocer el bienestar de la población adulta mayor se destaca la importancia de los apoyos sociales, entre los que se distinguen los formales y los informales. Entre los primeros destacan los programas gubernamentales (seguridad y asistencia social) y no gubernamentales. Mientras que entre los apoyos informales se encuentran las ayudas materiales y no materiales por corresidentes y no corresidentes. El componente principal de estos apoyos es

⁸ Revista Demos Núm. 14, 2001, pp. 14.

familiar, aunque las ayudas de no corresidentes provienen de amigos, vecinos y no familiares. Estos apoyos pueden considerarse como las redes de apoyo social y familiar con que cuentan las personas.

1.3 DIAGNÓSTICO DE LA POBLACIÓN DE LA TERCERA EDAD Y SUS NECESIDADES

60-64 años: este grupo se encuentra al comienzo de la vejez, los hombres y las mujeres que conforman este conjunto se encuentran en buen estado físico y son aún productivos, al grado de ser demandantes de empleo.

65-74 años: se conoce como la tercera edad funcional y permanecen económicamente activos más de la mitad de los hombres y aproximadamente un 10% de las mujeres.

75-84 años: en este rango existe un deterioro de las funciones aún cuando cerca del 30% de los hombres permanece económicamente activos y sólo alrededor del 5% de las mujeres.

85 y más: existe debilitamiento físico e intelectual; los hombres y las mujeres que integran este grupo dependen casi en su totalidad, de terceros o de las instituciones de seguridad social.

Por falta de conocimiento de las características de las personas de la tercera edad, tres cuartas partes de la población total de adultos mayores están inactivas aún cuando parte importante de este grupo demanda un

empleo remunerado. Solamente alrededor de una cuarta parte de este grupo cuenta con una pensión o una jubilación; el resto de la población de 60 años y más no cuenta con ningún tipo de seguridad social, pensión, jubilación o seguro de gastos médicos y el peso de esta población recae sobre sus familias y el Estado.

1.4 OPORTUNIDADES EN LA TERCERA EDAD

Diversos estudios coinciden en identificar la década de los 70's como el inicio de la transición demográfica hacia la conformación de una población envejecida. Sin embargo, es hasta la década de los 90's cuando esta transición demográfica se refleja en el quehacer del gobierno y de la propia ciudadanía.

Las normas sociales relativas a la tercera edad no son claras ni homogéneas, ya que dependen, como se mencionó anteriormente, de la transición demográfica que experimenta cada población, de aquí que los cambios en la estructura de la población por edades sean un factor determinante en la reconstrucción de las relaciones familiares, laborales e institucionales, razón por la cual existen diversas organizaciones sociales de adultos mayores que han comenzado a desplegar actividades encaminadas a sensibilizar a la opinión pública sobre la nueva situación de este grupo y sobre las necesidades y retos que su crecimiento tendrá en los próximos años.

En el ámbito social destaca el papel de los adultos mayores como cuidadores primarios en el seno familiar e inclusive en algunos casos, como jefes de hogar o cabezas de familia; su necesidad de ingresos propios suficientes ante la reducción de apoyos provenientes de otros miembros de la familia; sus conocimientos y experiencia, así como el hecho de que su estado

de salud y su grado de actividad y movilidad sea bueno y diferente a la visión tradicional que los concibió como personas inactivas.

En el ámbito político cobran presencia en el escenario nacional organizaciones de jubilados y pensionados.

En el ámbito gubernamental los primeros cambios se manifiestan con la aprobación de las leyes estatales de protección a la población adulta mayor en Campeche, Ley de Protección a Minusválidos y Senescentes 1995; Oaxaca, Ley de Protección a Discapacitados y Senescentes 1995; y San Luis Potosí, Ley de Protección a la Senectud 1997. Estas leyes, sin embargo, reproducen la visión tradicional del trato a la población mayor de 60 años. En todos los casos se hace énfasis en ofrecerles protección, antes que oportunidades para ejercer sus derechos o para desarrollarse.

A finales de 1997 el Gobierno del Distrito Federal llevó a cabo un ajuste importante en este ámbito, al incluir en su programa de gobierno una línea de acción específica para los adultos mayores. Estableció como parte de su política social la atención a los adultos mayores considerándolos un grupo de población estructural, con atención prioritaria, implicando que las acciones y recursos atribuidos ofrecerían nuevos instrumentos encaminados a mejorar su calidad de vida. De igual forma, en marzo de 2000 se promulgó la Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores del D.F. Actualmente, existe una Ley que otorga una pensión universal equivalente al 50% del salario mínimo vigente para adultos mayores de 70 años, sin importar su situación laboral o económica, con el fin de garantizar un ingreso destinado a la compra de víveres y medicamentos mediante una tarjeta electrónica.

El actual gobierno federal está buscando la implementación de nuevos programas que plantean desarrollar políticas incluyentes para la atención de

los ciudadanos de edad avanzada como el acceso a mayores retribuciones, asistencia y oportunidades, incluyendo el empleo. También pretende fortalecer los instrumentos de acción pública a través de un Comité Nacional de Atención al Envejecimiento y de Comités Estatales, con la inclusión de un número mayor de instituciones gubernamentales y privadas y, por último, aspira a mantenerse en el más alto nivel posible las capacidades físicas, mentales y sociales de las personas adultas mayores. Estas nuevas políticas requieren de la participación de los beneficiarios directos y de sus organizaciones.

Además, existen leyes que pretenden garantizar seguridad en la tercera edad, comenzando por las Garantías Constitucionales establecidas en la Carta Magna; el artículo 301 del Código Civil; el artículo 3 de la Ley Federal del Trabajo; la Ley de la Procuraduría Social del Distrito Federal; la Ley sobre el Sistema Nacional de Asistencia Social; la Ley de Asistencia y Prevención de la Violencia Intrafamiliar y una propuesta de Ley de Integración, Asistencia y Promoción de los Derechos de los Adultos Mayores para el Distrito Federal.

CAPÍTULO 2

LOS SISTEMAS DE PENSIONES

Una pensión es un derecho adquirido por los trabajadores, compensatorio del esfuerzo laboral realizado por un determinado número de años o debido a una incapacidad total y permanente para el trabajo, resultado de un riesgo profesional o de circunstancias similares sobrevenidas en el desempeño del empleo. Una pensión, para efectos de Ley, es la prestación económica que se le otorga al trabajador al acontecer alguno de los riesgos protegidos por la misma y que, de reunir los requisitos que establece, se paga en forma de renta mensual al asegurado o a sus beneficiarios.

2.1 HISTORIA DE LAS PENSIONES

Los fisiólogos han supuesto que el periodo activo del hombre que trabaja oscile entre 30 y 40 años de su vida y que la edad máxima a la cual debe tener lugar su retiro es entre los 60 y 65 años de vida. Hacerlo después no debe aceptarse como obligación, sino por el deseo de aprovechar el tiempo libre de que se disponga y a manera de entretenimiento, un escape vital o de distracción creativa. De estas ideas han derivado a su vez los conceptos de pensión y jubilación, los cuales no han sido definidos jurídicamente, pero han subsistido a través del tiempo por su valor social y humano, como un derecho inalienable del trabajador.

Al comienzo del siglo pasado, pocos trabajadores tenían la seguridad de una pensión de vejez. En los países desarrollados, la mayoría de esos trabajadores fallecían pronto o trabajaban hasta muy avanzados la década de los 60 años de edad, pasaban su breve período de jubilación con sus hijos y

luego fallecían al llegar a los 70 años de edad. Ser anciano significaba, en general, ser pobre. Hacia comienzos del siglo XXI, la dinámica poblacional se modificó radicalmente con el aumento de la esperanza de vida, razón por la cual la mayoría de los trabajadores tienen la expectativa de poder contar con un período largo de jubilación y un ingreso razonable.

Se pueden atribuir a la creación de las pensiones de seguridad social las mejoras en las condiciones sociales de la población mayor, considerándose como uno de los logros sociales más significativos en los últimos 100 años.

Tras un crecimiento vacilante en la primera parte del siglo XX, las pensiones evolucionaron con rapidez en la segunda parte del siglo. Los gastos en pensiones de los países desarrollados aumentaron el doble de la tasa del Producto Interno Bruto (PIB): fueron cada vez más los países en desarrollo y de ingresos medios que se unieron a los países que tendían a otorgar pensiones a sus habitantes.

Sin embargo, los códigos y las leyes que en diversa forma o bajo diverso concepto han aceptado las pensiones y jubilaciones, no hacen referencia directa a su naturaleza legal, sino al derecho del trabajador a obtener una compensación económica por el resto de su vida, proveniente del número de años durante los cuales haya prestado servicios a uno o varios patrones o empleadores.

Es importante destacar que este derecho no ha sido reglamentado aún en todas las legislaciones, o lo ha sido de manera indirecta, esto es, a través de la lucha obrera o en función de parámetros específicos, no obstante el interés puesto por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), cuyo órgano legislativo aprobó desde 1937 el Proyecto de Convenio número 35 en el cual se dispuso que la vejez del trabajador, una vez que quedara inhabilitado para

el trabajo, se compensara con una pensión jubilatoria, estableciéndose desde entonces, el derecho a la jubilación; muy pocos países atendieron lo aprobado.

Posteriormente, en 1944, la Conferencia Internacional del Trabajo destacó en la Declaración de Filadelfia que todos los seres humanos deberían tener derecho a la seguridad económica y que todas las naciones del mundo deberían "extender las medidas de seguridad social para garantizar ingresos básicos a quienes lo necesiten y prestar asistencia médica completa".

No fue sino hasta 1967, con la aprobación de un nuevo Convenio, el número 128, relativo al pago de prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivencia, que se ha intentado poner en vigor tal derecho. Las reglas establecidas en dicho Convenio comprenden, por una parte, la relación de asalariados que adquieren este derecho, así como los requisitos que éstos deben cubrir para obtenerlo y, por otra parte, el pago de una cotización mensual ajustada a una conveniente proporción del último salario percibido, con el doble objeto de que el propio asalariado capitalice, en lo posible, una suma de dinero que acreciente el importe de la pensión recibida.

Hoy existe una inquietud general por modificar los sistemas de seguridad social en el mundo. Retrospectivamente, es muy posible que los decenios de 1980 y 1990 resulten ser la gran divisoria en la evolución de la política social.

En un gran número de países está actualmente en estudio, preparación o en curso de ejecución una gran transformación de sus sistemas de protección de la jubilación. Otros están ampliando sus regímenes en gran escala, basados en sistemas privados con cuentas personales.

2.2 REFORMAS A LOS REGÍMENES DE PENSIONES EN AMÉRICA

En el quinquenio 1993-1998, se llevaron a cabo reformas estructurales de los regímenes de jubilaciones y pensiones en 8 de las 9 naciones latinoamericanas que hasta la fecha las han realizado.⁹

Chile (mayo de 1981)

Los sistemas públicos anteriores fueron integrados al unificarse los requerimientos para otorgar los beneficios, haciéndolos más estrictos y se creó un nuevo sistema de capitalización individual a cargo de fondos de pensiones de administradoras privadas. Las fuerzas armadas y la policía conservan sus sistemas ya que no se incluyeron en la reforma.

Perú (junio de 1993)

El sistema público fue unificado antes de la reforma y se creó un nuevo sistema de capitalización individual a cargo de administradoras privadas de fondos de pensiones. Las fuerzas armadas no se incluyeron en la reforma.

Colombia (abril de 1994)

Los dos sistemas públicos principales fueron unificados y se creó un nuevo sistema de capitalización individual a cargo de administradoras de fondos de pensiones que pueden ser privadas, sociales o públicas. No fueron considerados en este proceso las fuerzas armadas, los legisladores y los

⁹ "La población actual de México: situación actual y desafíos futuros", pp. 391-399, CONAPO.

trabajadores del Congreso, los maestros, los trabajadores petroleros y gran número de fondos provinciales y municipales.

Argentina (julio de 1994)

El Sistema Integrado de Pensiones y Jubilaciones se compone de un régimen de reparto administrado por el Estado y por un régimen de capitalización individual bajo la responsabilidad de las administradoras de fondos de jubilaciones y pensiones, que pueden ser públicas, sociales o privadas, donde se da la opción de uno u otro régimen a todos los trabajadores asegurados. Se excluyen de la reforma las fuerzas armadas; los trabajadores al servicio de las provincias y municipios podrán, mediante convenios, incorporarse al sistema integrado.

Uruguay (marzo de 1996)

El nuevo sistema está integrado por un régimen de reparto administrado por el Estado que paga una pensión básica y por un régimen de capitalización individual, a cargo de las administradoras de fondos de pensiones que pueden ser públicas, sociales o privadas, que otorgan una pensión suplementaria. Se excluyen de la reforma las fuerzas armadas y cuatro fondos independientes que deberán incorporarse en el futuro.

Bolivia (mayo de 1997)

El nuevo sistema de capitalización individual es privado y se encuentra a cargo de dos administradoras privadas de fondos de pensiones seleccionadas

por concurso, las cuales administran dos fondos, uno de cuenta individual y otro colectivo. Este último financiado con el producto de la privatización de las empresas industriales que eran propiedad del Estado, el cual otorgará un bono vitalicio de solidaridad anual (BONOSOL) a todos los ciudadanos que tenían 21 o más años al 31 de diciembre de 1995, a partir de que se cumplan 65 años. Además, al fallecimiento del beneficiario, se concederá una ayuda para gastos de funeral. Los sistemas públicos fueron cerrados ya que el Estado pagará las pensiones actuales y las que se generen en el futuro bajo el amparo de las leyes de esos sistemas. Se incluirán en el nuevo sistema las fuerzas armadas, aunque con reglamentación particular.

México (julio de 1997)

El sistema anterior es reemplazado por un nuevo sistema de capitalización individual a cargo de administradoras privadas de fondos para el retiro, excepto una que es mixta. Quedaron fuera de esta reforma las fuerzas armadas, los trabajadores al servicio del Gobierno Federal, de los estados y de los municipios.

El Salvador (abril de 1998)

Los dos sistemas anteriores, uno para trabajadores privados y otro para trabajadores al servicio del Estado, se fusionaron estandarizando tanto los derechos como las obligaciones y se creó un nuevo sistema a cargo de las administradoras privadas de fondos de pensiones. Las fuerzas armadas no se incluyeron en la reforma.

Venezuela (enero de 2000)

El régimen que se adopta es único, obligatorio, contributivo y mixto en su configuración, fuentes de financiamiento y administración. Están amparados los trabajadores al servicio del Estado, los trabajadores dependientes y no dependientes del sector privado. Quedan, exceptuados los actuales pensionados por vejez e invalidez del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS) y los que tengan derecho a una de estas pensiones hasta el 31 de diciembre de 1999; los jubilados y pensionados que fueron trabajadores al servicio del Estado y los miembros activos y en situación de retiro de las fuerzas armadas.

2.3 LEGISLACIÓN PARA LAS PENSIONES EN MÉXICO

En nuestro país la Constitución de 1917 no incluyó en las previsiones del artículo 123 el pago de pensiones jubilatoria, ni de invalidez para el trabajo, pero sí considera la protección del salario, las condiciones de la relación laboral y su estabilidad, al igual que los beneficios de la asociación profesional y la educación obrera. Pero pocos años después, en 1926, se creó la Dirección General de Pensiones de Retiro, con el cual se esperaba constituir un ejemplo para que tanto los gobiernos de los estados como los empleadores otorgaran idéntico beneficio a sus respectivos trabajadores que se encontraran en idénticas condiciones.

Desgraciadamente fueron pocos los estados que establecieron departamentos de pensión y aún menos los propietarios de negocios que en alguna forma premiaban a sus servidores, ya no con una pensión, sino con una modesta gratificación cuando dejaban el trabajo por razones de salud o edad.

Aún así, México tuvo un importante adelanto en el régimen de pensiones, a través de las denominadas fraternidades y hermandades de trabajadores, verdaderas cajas de ahorro que actuaron casi en calidad de sociedades mutualistas, tanto en el campo de la seguridad social como en el sector oficial. Las sociedades mutualistas se formaron a raíz de la organización de los sindicatos, para atender problemas de salud, enfermedades y de incapacidad de sus co-asociados. Las mutualidades tuvieron vida hasta después de concluida la Revolución, desapareciendo a medida que los propios sindicatos u otras asociaciones de ayuda mutua fueron internándose en otros métodos de protección a la salud o estableciendo los primeros regímenes de pensión a través de los contratos colectivos.

En esta época, como ya se mencionó, se creó la Dirección General de Pensiones de Retiro en beneficio de los empleados federales, institución que cubrió varios aspectos de la previsión social. En 1931 se promulgó la Ley Federal del Trabajo, en cuyo capitulado se incluyeron disposiciones legales tendientes a la atención de riesgos profesionales, pero omisas en relación con cualquier forma legal de pensiones. La atención de los riesgos formó parte durante algunos años más de los contratos colectivos de trabajo, atendándose aspectos de accidentes, enfermedades y maternidad en clínicas y hospitales privados con pago de indemnizaciones únicamente.

Fue hasta 1943, con la promulgación de la Ley del Seguro Social, que se incluyó un capítulo sobre seguros de invalidez, vejez, cesantía y muerte. Posteriormente, el 30 de diciembre de 1959, se promulga la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, donde también se cuenta con las prestaciones de seguro de vejez y jubilación. De esta forma se amplía la seguridad social en nuestro país.

2.3.1 INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL (I.M.S.S.)

La población amparada por el I.M.S.S. comprende a los trabajadores al servicio de empresas privadas; a trabajadores de empresas y organismos públicos; a miembros de sociedades cooperativas de producción; a personas que determine el Ejecutivo Federal a través del decreto respectivo y a personas que se determinen a partir de convenios específicos.

Los primeros antecedentes de la legislación moderna sobre el aseguramiento de los trabajadores y de sus familiares se encuentran a principios de este siglo, en los últimos años de la época porfiriana, en disposiciones realizadas en el Estado de México (30 de abril de 1904) y en Nuevo León (9 de abril de 1906). Para 1915 se formuló un proyecto de Ley de Accidentes que establecía las pensiones e indemnizaciones a cargo del empleador en el caso de incapacidad o muerte del trabajador por causa de un riesgo profesional.

La base constitucional del Seguro Social en México se encuentra en el artículo 123 de la Carta Magna promulgada el 5 febrero de 1917. Ahí se declara "de utilidad social el establecimiento de cajas de seguros populares como los de invalidez, de vida, de cesación involuntaria en el trabajo, de accidentes y de otros con fines similares".

A finales de 1925 se presentó una iniciativa de Ley sobre Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales. En ella se disponía la creación de un Instituto Nacional de Seguros Sociales, de administración tripartita pero cuya integración económica habría de corresponder exclusivamente al sector patronal. La iniciativa de seguro obrero suscitó la inconformidad de los empleadores que no estaban de acuerdo en ser los únicos contribuyentes a su sostenimiento y consideraban que también otros sectores deberían aportar.

En 1929 el Congreso de la Unión modificó la fracción del artículo 123 constitucional para establecer que *“se considera de utilidad pública la expedición de la Ley del Seguro Social y ella comprenderá seguros de Invalidez, de Vida, de Cesación Involuntaria del Trabajo, de Enfermedades y Accidentes y otros con fines análogos.”* Con todo, habrían de pasar todavía casi quince años para que la Ley se hiciera realidad.

En 1935 el presidente Lázaro Cárdenas envió a los legisladores un proyecto de Ley del Seguro Social, en el cual se encomendaba la prestación del servicio a un Instituto de Seguros Sociales, con aportaciones y administraciones tripartitas, que incorporaría a todos los asalariados, tanto industriales como agrícolas. Sin embargo, se consideró que el proyecto requería aún estudios ulteriores.

Por encargo del mismo presidente Cárdenas, se elaboró un nuevo proyecto que resumía la experiencia de los anteriores. Su principal autor fue el titular de la Secretaría de Gobernación, el Lic. Ignacio García Téllez¹⁰. El proyecto de García Téllez se refería a la creación de un Instituto de Seguros Sociales, de aportación tripartita, que incluía al Estado, a los trabajadores asegurados y a sus patrones y que *“cubriría o prevendría los siguientes riesgos sociales: enfermedades profesionales y accidentes de trabajo, enfermedades no profesionales y maternidad, vejez e invalidez y desocupación voluntaria”*. Una vez aprobado este proyecto por un consejo de ministros, fue enviado a la Cámara de Diputados en diciembre de 1938. Pero tampoco se logró un avance pues esta vez, a los legisladores les pareció conveniente que se elaborara un documento más completo fundamentado en estudios actuariales.

¹⁰ Ignacio García T. era abogado de 40 años de edad, ya había sido Diputado Federal, Gobernador Interino de Guanajuato, Rector de la U.N.A.M., Srío. de Educación, presidente del Partido Nacional Revolucionario, Srío. Particular del Jefe del Ejecutivo, antes de obtener el cargo de Srío. de Gobernación.

Hacia 1942 confluían todas las circunstancias favorables para que finalmente pudiera implantarse en México el Seguro Social, dado que en la Carta del Atlántico se establecía que había que buscar la seguridad de que todos los hombres de todos los países pudieran vivir libres tanto de temores como de necesidades. Así, el interés del presidente Ávila Camacho por las cuestiones laborales ya se había manifestado desde el mismo día que asumió la presidencia, cuando anunció la creación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y la encomendó a quien fuera Secretario de Gobernación del régimen anterior, el Lic. García Téllez. La función principal de esta Secretaría era procurar la conciliación obrero-patronal.

En diciembre de ese mismo año se envió a las Cámaras la iniciativa de Ley, proponiendo como suprema justificación, que se cumpliría así uno de los más caros ideales de la Revolución Mexicana. Se trataba de "proteger a los trabajadores, asegurar su existencia, su salario, su capacidad productiva y la tranquilidad de su familia; contribuir al cumplimiento de un deber legal, de compromisos exteriores y de promesas gubernamentales". El Congreso aprobó la iniciativa y el 19 de enero de 1943 se publicó en el Diario Oficial de la Federación la Ley del Seguro Social.

En dicha publicación se determina, desde los artículos iniciales, que la finalidad de la seguridad social es garantizar el derecho humano a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo. Como instrumento básico de la seguridad social se establece el Seguro Social y para administrarlo y organizarlo, se decreta la creación de un organismo público descentralizado, con personalidad y patrimonio propios, denominado Instituto Mexicano del Seguro Social (I.M.S.S.).

Al iniciarse las actividades del nuevo organismo, su primer director Vicente Santos Guajardo y una planta de empleados mínima, se dedicaron, entre otras cosas, a realizar los proyectos e investigaciones que implicaba la instrumentación de las diversas ramas del aseguramiento, a estudiar las experiencias de otros países en el campo de la seguridad social y a realizar una intensa labor de convencimiento, tanto entre los trabajadores como entre los empresarios, acerca de los alcances de la ley y de las ventajas que reportaría a unos y a otros su aplicación. Se determinó que el Seguro Social empezaría a funcionar en el Distrito Federal a partir de enero del año siguiente, en tanto que se realizaba la inscripción de los patrones.

En diciembre de 1943 el Lic. García Téllez es nombrado nuevo director del I.M.S.S. y, unos cuantos días después, el 6 de enero de 1944 se pone en marcha formalmente el otorgamiento de servicios médicos en todas las modalidades prescritas.

Sin embargo, durante algunos meses continuaron las manifestaciones de inconformidad y los ataques contra la introducción del sistema. Estos provenían de varios sectores empresariales que se resistían al nuevo pago implicado en las cuotas de la seguridad social. Curiosamente, también algunos grupos sindicales realizaron numerosas expresiones de rechazo. Poco a poco se fueron atenuando las posiciones más violentas ante la actitud decidida del gobierno de poner en marcha el Seguro Social en todos sus ramos. Antes de que concluyera 1946 el sistema operaba en Puebla, Monterrey y Guadalajara; el Instituto, tras sus primeros tiempos de dificultades políticas y angustias financieras, había alcanzado la seguridad económica necesaria y el reconocimiento general por la importancia de sus beneficios. Implantando el régimen en su modalidad urbana en los principales centros de población, se decidió iniciar paulatinamente el aseguramiento de los trabajadores del campo.

En el período 1946-1952 se fue consolidando en el Instituto un notable equipo sociomédico, al tiempo que se ampliaban los servicios y el régimen se extendía a otras entidades federativas. Se inauguró el primer hospital de zona, La Raza y también el edificio principal ubicado en el Paseo de la Reforma, de la Ciudad de México.

Durante la administración 1952-1958 se buscó asegurar el equilibrio financiero de la institución mediante la organización administrativa. Se diseñó un plan de inversiones que incluía la construcción de grandes unidades hospitalarias y se inició en el Distrito Federal el sistema de Medicina Familiar. A finales del período estaban cubiertos los principales centros industriales y agrícolas del país.

En los años siguientes continuó creciendo no sólo el número de asegurados y beneficiarios sino también la cantidad de prestaciones a otorgar. Por las reformas a la Ley del Trabajo de 1962 quedó a cargo del Instituto proporcionar los servicios de guardería infantil para los hijos de trabajadoras. El Centro Médico Nacional entró en funcionamiento pleno y se ampliaron los servicios de prestaciones sociales por medio de teatros, actividades deportivas y talleres. Para 1964 ya se encontraban protegidos por el Seguro Social poco más de 6 millones de mexicanos, cifra que se incrementaría en el período comprendido entre 1964 y 1970.

A partir de 1970 hay un giro importante en la manera de entender la realidad nacional. Se percibe la necesidad de hacer extensivos a toda la población los frutos del desarrollo económico logrado por el país. El Seguro Social se entiende como una de las instituciones más eficaces para construir la justicia social entre los mexicanos y busca favorecer su expansión y consolidar su funcionamiento. Durante 1972 se iniciaron estudios para realizar múltiples e importantes adiciones a la Ley del Seguro Social, las cuales fueron

aprobadas por el Congreso de la Unión y publicadas en marzo de 1973. La nueva Ley ampliaba los beneficios del régimen obligatorio, extendía la seguridad social a ejidatarios, comuneros y pequeños propietarios organizados e implantaba el ramo de guarderías en toda la república.

El rasgo más trascendente de esta Ley fue la clara intención de que el Seguro Social no se quedara como una instancia de justicia laboral sino que, en la medida de las posibilidades, tendiera a construir una "seguridad social integral". En estos términos se entiende la facultad otorgada al I.M.S.S., de extender su acción a poblaciones marginadas, sin capacidad de pagar cuota alguna. De esta forma comenzó a operar el Programa Nacional de Solidaridad Social por cooperación Comunitaria, financiado por la Institución y por el estado. Se convirtió en 1979 en el Programa I.M.S.S.-Coplamar por Cooperación Comunitaria y, al desaparecer el organismo Coplamar, tomó el nombre que lleva hasta la fecha: Programa I.M.S.S.-Solidaridad.

A pesar de los momentos difíciles de los años 1982 y siguientes, el Instituto siguió avanzando para lograr que la totalidad de la población con una relación formal de trabajo se incorporara al sistema de seguridad social. Para 1987 el régimen ordinario cubría ya casi 33 millones de mexicanos, de los cuales más de 7 millones eran asegurados permanentes.

Las crisis económicas de los últimos tiempos han afectado seriamente la situación financiera y, por consiguiente, operativa de la Institución. Durante todo el año 1995 se realizó un profundo proceso de autoexamen, para detectar todo aquello que había dejado de ser funcional y buscar, con la colaboración de los involucrados y de la población en general, la solución a los problemas de fondo. De este proceso surgió la iniciativa de una Nueva Ley del Seguro Social, aprobada por el Congreso de la Unión y publicada en el Diario Oficial de la Federación en diciembre de 1996. La Nueva Ley entre

otras cosas modifica radicalmente el sistema de pensiones para asegurar su viabilidad financiera y una mayor equidad en el mediano y largo plazo.

Actualmente, la población derechohabiente asciende a 36 millones 553 mil personas aproximadamente. El total de asegurados permanentes llegó a 10 millones 729 mil y el total de pensionados es de un millón 579 mil.

Con más de 50 años de servicios ininterrumpidos, el I.M.S.S. ha superado los momentos más difíciles que se derivaron ya sea de su propia situación o de los eventos nacionales. A pesar de las deficiencias, sigue siendo recurso invaluable para la salud y el bienestar de los trabajadores mexicanos y se enfrenta decididamente al reto de construir la seguridad social mexicana.

2.3.1.1 LEGISLACIÓN

Este apartado explica como funciona el seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez dentro de la Ley del Seguro Social.¹¹

La Ley del Seguro Social (1997) modificó sustancialmente el régimen de pensiones y jubilaciones en los ramos de cesantía y vejez, para aquellos que comenzaren a retirarse a partir de este año, aclarando que aquellos trabajadores que ya habían recibido una pensión o jubilación antes de la reestructuración continuarán en los términos del régimen anterior por disposición constitucional. Ahora, las cotizaciones obrero-patronales, al igual que las aportaciones del Estado, están incorporadas al seguro de retiro, el cual formará parte de una subcuenta del fondo de retiro para el ahorro de los

¹¹ Para conocer el contenido exacto de los artículos de la Ley del Seguro Social relativos a estas prestaciones, consultar el Cap. VI: Del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.

trabajadores en general. Así, con base en esta Ley, el trabajador podrá recibir, en lugar de una pensión, el pago de una renta vitalicia.

Los riesgos protegidos por este seguro son el retiro, la cesantía en edad avanzada y la vejez de los trabajadores asegurados, así como la muerte de los pensionados. El otorgamiento de las prestaciones requiere de periodos de espera medidos en semanas de cotización conforme se indica en las disposiciones relativas a cada ramo amparado.

Para efectos de la Ley existe *cesantía en edad avanzada* cuando el asegurado quede privado de trabajos remunerados después de los sesenta años de edad; para gozar de la pensión que le corresponda, el asegurado debe tener cotizado ante el Instituto un mínimo de mil doscientas cincuenta cotizaciones semanales. Si no reúne el número de semanas de cotización podrá retirar el saldo de su cuenta individual de retiro en una sola exhibición, o seguir cotizando hasta cubrir las semanas necesarias para la obtención de la pensión.

Si el asegurado ha cotizado durante setecientas cincuenta semanas, tendrá derecho a las prestaciones en especie del seguro de enfermedades o maternidad correspondientes. La contingencia consistente en la cesantía obliga al Instituto al otorgamiento de las siguientes prestaciones: pensión, asistencia médica, asignaciones familiares y ayuda asistencial.

El derecho al goce de la pensión de cesantía en edad avanzada comenzará desde el día que el asegurado cumpla con los requisitos señalados en la Ley, siempre que solicite el otorgamiento de la pensión y acredite haber quedado privado de trabajo, si no fue recibido ante el Instituto el aviso de baja.

El asegurado que reúna los requisitos establecidos podrá disponer de su cuenta individual de retiro con el fin de disfrutar de dicha pensión. Para este propósito podrá optar por cualquiera de las siguientes alternativas:

- a. Contratar con la institución de seguros de su elección una renta vitalicia, que se actualizará anualmente en el mes de febrero conforme al Índice Nacional de Precios al Consumidor.
- b. Mantener el saldo de su cuenta individual en una Administradora de Fondos para el Retiro (AFORE) y efectuar, con cargo a éste, retiros programados.

El asegurado que elija la segunda alternativa podrá en cualquier momento contratar con la AFORE una renta vitalicia de acuerdo con la opción uno. Sin embargo, no podrá optar por otra alternativa si la renta vitalicia que pudiera recibir fuera inferior a la pensión garantizada.

El asegurado podrá pensionarse antes de cumplir los sesenta años siempre y cuando la pensión calculada en el sistema de renta vitalicia sea superior en más del 30% de la pensión garantizada. Una vez cubierta la prima del seguro de sobrevivencia para sus beneficiarios, tendrá derecho a recibir el excedente de los recursos acumulados en su cuenta individual de retiro, en una o varias exhibiciones.

La disposición de la cuenta de retiro, así como los rendimientos de la misma, están exentas del pago de contribuciones. De igual forma, lo anterior es aplicable al ramo de vejez.

El ramo de *vejez* da derecho a la obtención de las mismas prestaciones del ramo de cesantía en edad avanzada. Para tener derecho a la pensión de

vejez es necesario que el asegurado haya cumplido sesenta y cinco años de edad y tenga reconocidas por el Instituto un mínimo de mil doscientas cincuenta cotizaciones semanales.

Si el asegurado tiene la edad pero no reúne el número de cotizaciones, podrá retirar igualmente del saldo de su cuenta individual de retiro, en una sola exhibición, lo que tenga acumulado, o si lo prefiere, seguir cotizando hasta cubrir las semanas necesarias para que opere su pensión. Si el asegurado sólo tiene cotizadas setecientas sesenta semanas, tendrá derecho a las prestaciones en especie.

El otorgamiento de la pensión de vejez podrá llevarse a cabo a solicitud expresa del asegurado y se le entregará a partir de la fecha en que hubiere dejado de trabajar y haya cumplido con los requisitos legales.

Si el asegurado reúne todos los requisitos podrá disponer, de su cuenta individual de retiro, de los recursos económicos necesarios para obtener la pensión de vejez. Las alternativas que se le conceden en la Ley son iguales a las señaladas para la pensión de cesantía en edad avanzada.

La pensión garantizada establecida por esta Ley es aquella que el Estado asegura a quienes reúnan los requisitos de cesantía en edad avanzada o vejez, siendo su monto mensual equivalente a un salario mínimo general vigente para el Distrito Federal, dicho monto se actualizará anualmente en febrero, de acuerdo al Índice Nacional de Precios al Consumidor, a efecto de garantizar el poder adquisitivo de dicha pensión.

El asegurado cuyos recursos acumulados en su cuenta individual resulten insuficientes para contratar una renta vitalicia o un retiro programado que le asegure el disfrute de una pensión garantizada y la adquisición de un seguro

de sobrevivencia para su familia o dependientes económicos recibirá, del Gobierno Federal, la aportación complementaria suficiente para ello. En este caso, se deberá otorgar una pensión decorosa y conforme al sistema de retiros programados establecidos por el Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR).

El Gobierno Federal, con recursos propios complementarios a los de la cuenta individual correspondiente, cubrirá la pensión garantizada por conducto del Instituto. Para obtener este derecho el asegurado deberá solicitarlo al Instituto y acreditar tener derecho a ella.

Por su parte, la AFORE con la cual haya contratado el manejo de los depósitos hechos en su cuenta individual de retiro, estará obligada a proporcionar la información que el Instituto le requiera para este efecto. Una vez agotados los recursos de la cuenta individual, la AFORE notificará este hecho al Instituto con la finalidad de que éste continúe otorgando la pensión mínima garantizada, es decir que, una vez agotados los recursos, la pensión será cubierta directamente por esta institución con los recursos que para tal efecto le debe proporcionar el Gobierno Federal.

Se suspenderá el pago de la pensión garantizada cuando el asegurado reingrese a un trabajo sujeto a régimen obligatorio, pero el asegurado que disfrute de una pensión de cesantía en edad avanzada y vejez, no podrá recibir, bajo ningún concepto, otra de igual naturaleza. La pensión que derive del seguro de sobrevivencia se entregará a los beneficiarios del asegurado que fallezca, aún cuando éstos estén gozando de otra pensión de cualquier naturaleza.

2.3.2 INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES PARA TRABAJADORES DEL ESTADO (I.S.S.S.T.E.)

La población amparada por los sistemas de pensiones estatales comprende a trabajadores al servicio del Gobierno Federal; al servicio de los gobiernos de las entidades federativas; al servicio de los gobiernos municipales; al servicio de los organismos y empresas públicas estatales y municipales; y a las Fuerzas Armadas, entre otros. Dentro de estos sistemas se encuentra el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (I.S.S.S.T.E.), el cual es objeto de estudio del presente trabajo, de forma que se analizará con un carácter particular dentro de este conjunto de instituciones con condiciones similares para otorgar una pensión.

Al triunfo del movimiento armado de 1910, las luchas laborales inspiradoras de nuestra Carta Fundamental instrumentada por los Constituyentes de Querétaro, ganan terreno en la batalla por la conquista de la seguridad social, sin embargo, los trabajadores al servicio del pueblo no eran acogidos por la Declaración de Derechos Sociales de 1917, de forma que se ven imposibilitados para programar e institucionalizar sus aspiraciones.

Por estas razones, amplios grupos de combativos trabajadores, entre los que destacan los maestros, ejercen el derecho de huelga y motivan el origen de los sindicatos que comienzan a integrarse en las distintas dependencias del Estado. Así, durante la gestión del Gral. Plutarco Elías Calles, específicamente el 12 de agosto de 1925, se expide la *Ley General de Pensiones Civiles de Retiro*, mediante la cual se establece la Dirección General de Pensiones Civiles de Retiro que opera como una institución de seguros, ahorro y crédito. El principio de su funcionamiento es muy sencillo: convertir a las pensiones de los trabajadores del Estado en universales, obligatorias y equitativas. Para lograr su objetivo, inicia la creación y

administración de un fondo de pensiones generado a partir de la ayuda del propio Estado y las aportaciones del trabajador durante el tiempo en que presta sus servicios. Incluso determina que el excedente del fondo se utilice para el otorgamiento de préstamos.

En el periodo de 1925 a 1945 el grado de madurez que muestra la Ley General de Pensiones Civiles de Retiro logra que su permanencia en el escenario de la Seguridad Social en México se extienda por un lapso de 21 años, a través de los cuales sufre siete reformas y tres adiciones mayormente guiadas a adecuar su forma y no a cambiar su contenido.

Entre las características principales que presenta la ley de 1925 se encuentra el hecho de que para el Presidente de la República y altos funcionarios es optativo sujetarse a ella; se excluye a los artesanos, obreros, operarios y a la servidumbre si no tiene carácter permanente; los funcionarios tienen derecho a pensión al cumplir 60 años de edad; el retiro es forzoso a los 70 años; los funcionarios que ingresen al servicio habiendo cumplido 45 años de edad, no gozan del beneficio de retiro voluntario; la pensión por retiro voluntario u obligatorio otorga el 1.5% del promedio de sueldos de los 5 años anteriores, multiplicado por el tiempo de servicios; las inversiones autorizadas del fondo se limitan al otorgamiento de préstamos y construcción de casas y departamentos para venta o renta a los funcionarios y pensionistas, entre otras.

El 13 de marzo de 1946 se publica una nueva Ley, en la que se incorporan los términos de empleados y obreros del Estado, así como los de pensiones directas y pensiones transmitidas, incluyendo como una prestación novedosa la devolución de fondos para los trabajadores separados del servicio o para sus familiares en caso de fallecimiento. En esta Ley se eliminan los requisitos de edad para el retiro obligatorio y forzoso, fijando el límite en 55 años para

acceder al retiro voluntario, siempre que se acumulen cuando menos 15 años de contribuciones al fondo de pensiones. Dicho instrumento jurídico tiene una vida exigua, puesto que sus deficiencias técnicas no permiten que demuestre su generosidad proletaria.

El 31 de diciembre de 1947 se publica en el Diario Oficial de la Federación la Ley General de Pensiones Civiles que representa un significativo avance respecto a la anterior, al extender la magnitud de las prestaciones, mejorar el funcionamiento de las ya existentes e incorporar al régimen de Seguridad Social a un mayor número de trabajadores y organismos públicos.

Las características principales de esta Ley son la obligatoriedad para todos los empleados y funcionarios públicos; no exige servicios permanentes, sólo requiere la expedición de nombramiento; la edad para que los trabajadores accedan a una pensión se reduce a 55 años; se suprime el retiro forzoso; todos los trabajadores al servicio del estado quedan protegidos, independientemente de su edad; las inversiones del fondo se amplían y diversifican (acciones, cédulas, bonos hipotecarios, obligaciones del Gobierno, etc.).

En los años siguientes a la promulgación de la Ley General de Pensiones civiles, se generan factores derivados del crecimiento del Sector Público y la necesidad de ampliar la política de bienestar, que repercuten en la propia estructura administrativa de la Institución de Seguridad Social. Con esto se hace necesario introducir nuevas modalidades cualitativas y cuantitativas para el otorgamiento de las prestaciones económicas, de tal forma que se encontraban en condiciones de hacer frente a los requerimientos de una población derechohabiente en constante aumento. Esta problemática conduce a otras situaciones insalvables de carácter técnico, económico y político, las que obligan a conjugar esfuerzos entre el Estado y los trabajadores a su

servicio. La sincronización de ideas y voluntades culmina en la transformación de la Dirección General de Pensiones Civiles, con la entrada en vigor de una nueva Ley que abroga a la de 1947.

La Ley del I.S.S.S.T.E. nacida el 30 de diciembre de 1959, con la que desaparecen las antiguas Ley y Dirección General de Pensiones Civiles, por primera vez, concreta una visión integral de la seguridad social, al cubrir tanto las prestaciones relativas a la salud como las prestaciones sociales, culturales y económicas, haciendo extensivo el beneficio de las mismas a los familiares de trabajadores y pensionistas.

A la par de esta Ley, surge una Institución que pertenece a la colectividad, que involucra a todos los intereses en razón del desarrollo y que cuenta con enormes posibilidades para una redistribución justa y saludable del ingreso nacional.

En 1960, el patrimonio del I.S.S.S.T.E. se integra principalmente con las propiedades, posesiones, derechos y obligaciones que formaron parte de la Dirección General de Pensiones Civiles, así como con sus fuentes de financiamiento. De esta forma, se le otorga el carácter de Organismo Público Descentralizado con personalidad jurídica y patrimonio propio.

En esta nueva ley se establece la **jubilación** a partir de los 30 años de servicio, sin importar la edad y el **seguro de vejez** en 55 años de edad y 15 de servicios como mínimo.

Así, el I.S.S.S.T.E. dio principio a su operación amparando a un total de 487 mil 742 derechohabientes conformados por 129 mil 512 trabajadores, 11 mil 912 pensionados y 346 mil 318 familiares. Con una relación del número de cotizantes por cada pensión en curso de pago 10.87 por 1.

El 5 de diciembre, casi un año después de la creación de este Instituto, el Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio del Estado, vigente desde 1938, es elevado a la categoría de Norma Constitucional, incorporando el Apartado B en el Artículo 123 de nuestra Carta Magna.¹² Este hecho conlleva la supremacía de los derechos de los servidores públicos, al colocarlos por encima de cualquier ley reglamentaria o interpretativa.

A partir de este momento, el sistema de pensiones del Instituto se proyecta administrativamente sólido y financieramente sustentado, mientras que sus sistemas de protección a la salud y de servicios sociales se presentan desequilibrados y limitados. Su infraestructura compuesta por 5 clínicas, 3 guarderías y 1 tienda ubicadas en el Distrito Federal, así como 10 unidades médicas foráneas, es insuficiente para acometer las grandes dimensiones de la obra social que le ha sido encomendada.

El 28 de diciembre de 1963, el Estatuto Jurídico de la burocracia es abrogado, al expedirse la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del Apartado B del Artículo 123 Constitucional. Es así como el ciclo legislativo de la seguridad social queda completo, obligando al I.S.S.T.E. a evolucionar positivamente en la salvaguarda de todos los principio que le dieron origen, con una presencia institucional y material más objetiva, y en posibilidad de seguir modernizándose conforme las circunstancias nacionales lo vayan demandando.

Para 1965, la población que atiende el Instituto ha crecido hasta llegar a la cantidad de 1 millón 29 mil 654 derechohabientes (111% mayor que la protegida 5 años atrás), pero ya puede ofertar servicios en 91 clínicas

¹² El Art. 123 Constitucional, apartado B inciso XI indica que la Seguridad Social se organizará conforme a las siguientes bases mínimas: cubrirá los accidentes y enfermedades profesionales; las enfermedades no profesionales y maternidad; y la jubilación, la invalidez, vejez y muerte, entre otras cosas.

diseminadas en los estados, 34 localizadas en el Distrito Federal y en 24 hospitales; al igual que en 4 guarderías y 11 tiendas. Durante 1967 se pone en funcionamiento el primer velatorio dentro del Distrito Federal.

En el año de 1971, auspiciado por la recurrente suscripción de convenios de incorporación total o parcial al régimen obligatorio de su Ley, el I.S.S.S.T.E. ha incrementado su población a la cifra de 1 millón 584 mil 782 derechohabientes (224% más respecto de los que tenía afiliados en su inicio). El aumento en el número de asegurados implica un gradual crecimiento en la plantilla de personal, misma que asciende a más de 20 mil empleados, de los cuales el 62%, aproximadamente, prestan sus servicios en el área médica.

La integración formal de una política de dotación de habitaciones dignas y decorosas para los asegurados del I.S.S.S.T.E. se inicia en 1972 con la creación del Fondo de la Vivienda del I.S.S.S.T.E. (FOVISSSTE), el cual, como Órgano Descentralizado del Instituto, actúa conjuntamente con los trabajadores y sus representantes sindicales en la planeación y construcción de viviendas que pueden ser adquiridas por los primeros, mediante un crédito suficiente y barato.

Durante los dos años siguientes, el proceso evolutivo del I.S.S.S.T.E. demanda una urgente reforma estructural y funcional, la cual parte de la preparación de su base trabajadora, para continuar con establecimiento de nuevos métodos, sistemas y políticas de administración, y finalmente se dirige a la reorganización de algunas áreas en las que genera una transformación para lograr una mejor atención al derechohabiente. La vida orgánica del Instituto aún se rige por un "Reglamento de Organización y Funcionamiento" establecido el 8 de septiembre de 1965, pero el esquema de operación vigente dista mucho de coincidir con aquel ordenamiento. Esta irregularidad obliga a que en el transcurso del año de 1973 se produzca un modelo de

sectorización con un enfoque sistemático, que permite agrupar racionalmente las actividades en sustantivas y adjetivas: las primeras son las prestaciones y servicios que el Instituto ofrece y que, en cada caso específico, se refieren a una Subdirección (prestaciones económicas, médicas, etc.); las segundas están representadas por funciones de apoyo interno (transportes, adquisiciones, suministros, etc.).

Desde 1959, la Ley del I.S.S.S.T.E. ha sido reformada y adicionada en cuatro ocasiones. Dentro de estas modificaciones, destaca la realizada el 31 de diciembre de 1975, en el Artículo 79, a través de la cual se produce un ajuste en la cantidad de años que se consideran para obtener el promedio de los sueldos básicos y consecuentemente, definir el monto de las pensiones, disminuyéndola de cinco a tres años.

Durante el período de 1976 a 1982, el Instituto advierte la extensión de sus servicios a los lugares más apartados de la República, en donde existen grupos marginados que aún carecen del derecho a la seguridad social integral. El proceso de desconcentración habilitado, trata de establecer una mejor coordinación entre los órganos existentes y lograr un aglutinamiento programado de la fuerza laboral, tomando en cuenta factores como la población afiliada en cada localidad, distancias a recorrer, demanda de servicios, comunicaciones, número de unidades en funcionamiento, etc.

Inmersa en los lineamientos establecidos por el Ejecutivo Federal, referentes a conservar y fortalecer las instituciones democráticas, vencer la crisis económica, recuperar la capacidad de crecimiento e iniciar los cambios cualitativos que requiere el país en sus estructuras políticas y sociales, se somete a la aprobación del Congreso de la Unión la iniciativa de una Nueva Ley del I.S.S.S.T.E., misma que es publicada en el Diario Oficial de la Federación el día 27 de diciembre de 1983.

En esta ley se incorpora en forma explícita la dimensión de la “Solidaridad Social” ampliando el esquema general de prestaciones al servidor público y garantizándole un nivel adecuado y decoroso de vida. Entre estas nuevas prestaciones se encuentran el **seguro de cesantía en edad avanzada** (10 años de servicios y 60 años de edad como mínimo) y los servicios de integración a jubilados y pensionados.

A finales de 1984 y por iniciativa de la Cámara de Diputados, se adicionan importantes reformas a la nueva Ley del I.S.S.S.T.E., entre las que destaca la reducción de los requisitos administrativos para la concesión de los seguros pensionarios.

Ésta y otras adecuaciones se publican en el Diario Oficial de la Federación el 7 de febrero de 1985. Los resultados obtenidos de la aplicación de las anteriores reformas a la Ley del I.S.S.S.T.E. y la experiencia derivada del otorgamiento de los seguros, prestaciones y servicios, dentro de un marco de crisis económica, sugieren la necesidad de promover algunas modificaciones para perfeccionar este ordenamiento legal. Así, el 24 de diciembre de 1986, se publican cambios que se dividen en dos rubros: los relativos a la redistribución de las cuotas y aportaciones que recibe el Instituto para lograr su equilibrio financiero, y los que pretenden garantizar el bienestar integral de los trabajadores al servicio del Estado, con mejores prestaciones económicas y en especie.

Sobresale en este grupo de reformas, el ajuste en el tiempo efectivo de cotización que deben acumular las mujeres para garantizar su derecho a la jubilación, reduciéndolo a la cantidad de 28 años y la disminución a un año

(anualidad), del periodo a considerar para obtener el promedio de los sueldos básicos, mismo que conlleva a la determinación del monto de la pensión¹³.

A partir del año de 1987 se brinda un gran impulso a la automatización de los sistemas operativos de Prestaciones Económicas que operan en forma manual, destacando por su especial complejidad el proceso integral de asignación y pago de pensiones e indemnizaciones globales, mismo que se caracteriza por su exagerado burocratismo, en el que desde la solicitud y hasta la conclusión del trámite se consume un promedio de 420 días.

Concebido como de alta prioridad, este proyecto se culmina a finales de 1988 con la liberación de un Sistema Modular denominado "Servicios Integrales de Retiro", el cual ofrece la reducción de los tiempos de trámite a un plazo no mayor de 45 días.

Para el año de 1990, y en cumplimiento al Acuerdo Presidencial publicado en el Diario Oficial de la Federación del 5 de julio, se realizan las acciones necesarias para planear, dirigir, organizar, difundir y ejecutar un nuevo sistema que registrará los procesos de Afiliación, Vigencia de Derechos y Cobranza.

Durante 1991, primer año de operación formal del Sistema de Afiliación, Vigencia de Derechos y Cobranza, se integra la mayor base de datos institucional con el registro pormenorizado de 4 millones 187 mil 1925 derechohabientes conformados por: 1 millón 805 mil 651 trabajadores, 205 mil 161 pensionistas y 2 millones 176 mil 380 familiares.

¹³ Inicialmente para calcular el monto de las pensiones se tomaba en cuenta el promedio del sueldo básico que el trabajador había percibido en los tres últimos años. Con esta reforma, no sólo se reduce el término anterior sino que además, se amplía el marco de garantías mínimas para que el pensionista pueda tener una subsistencia digna.

Sin comprometer su equilibrio financiero, el I.S.S.S.T.E. identifica posibilidades concretas de apoyo a los trabajadores jubilados y pensionados. Para tal efecto, promueve dos importantes reformas a su Ley: la primera, elimina la cuota del 4% del monto de la pensión que los pensionistas debían cubrir para que ellos y sus familiares derechohabientes puedan gozar del seguro de enfermedades y maternidad, así como del servicio de medicina preventiva. Tal obligación establecida en el Artículo 25 se suprime a partir del 23 de julio de 1992.

La segunda reforma, vigente desde el 4 de enero de 1993, adecua la redacción del Artículo 57, buscando que los aumentos de las cuotas pensionarias se realicen conforme al incremento porcentual que refleje el salario mínimo general en el Distrito Federal. Con esta medida se garantiza el principio de seguridad jurídica y se homologa su tratamiento con respecto a otras legislaciones de seguridad social.

Otro objetivo de la reforma de 1993, es el de fomentar el ahorro interno y la procuración del mejoramiento de la situación económica del trabajador, primordialmente en el financiamiento de su vivienda, así como al momento de su retiro.

Para establecer un marco de regulación sobre las aportaciones del Ahorro para el Retiro (2%) y Vivienda (5%) que harán las Dependencias y Entidades incorporadas al régimen de la Ley del I.S.S.S.T.E. en beneficio de sus trabajadores, se adiciona el Capítulo V Bis al Título Segundo del ordenamiento legal mencionado, denominándolo "Del Sistema de Ahorro para el Retiro" (S.A.R.).

El esfuerzo permanente por hacer del I.S.S.T.E. un organismo altamente resolutivo en cada una de sus responsabilidades para con la derechohabencia, se constata en 1995.

La severa crisis económica que se vive, obliga a la población afiliada que ya alcanza la cifra de 5 millones, 885 mil 536 personas, 12 veces mayor que la amparada hace 35 años, a exigir de este Instituto mayores satisfactores que deben ser atendidos por una plantilla de 91 mil 588 trabajadores dispersos en todo el territorio nacional.

La protección a la salud advierte un inesperado aumento de servicios al igual que las demandas sociales, recreativas, ocupacionales y de protección al salario. Estas demandas se ven resueltas mediante una infraestructura física impresionante, poniendo en funcionamiento nuevas clínicas, hospitales, estancias de bienestar y desarrollo infantil, agencias TURISSSTE, tiendas comerciales, farmacias y velatorios, entre otras instalaciones.

Por lo que respecta a las prestaciones económicas, en donde no hace falta infraestructura física, sino una gran creatividad y vocación de servicio, se pone en marcha un proceso de Revisión de las Cuantías Pensionarias, con objeto de que recuperen el poder adquisitivo que habían perdido. Igualmente, se habilita un Programa de Atención Integral guiado a los Jubilados y Pensionados.

Desde 1996, el Instituto ha estado comprometido en una nueva dinámica administrativa, mediante la cual mejora los apoyos de las áreas responsables de los principales programas sustantivos y beneficia a sus propios trabajadores y derechohabientes.

2.3.2.1 LEGISLACIÓN

Este apartado menciona lo relativo a la jubilación, el retiro por edad y tiempo de servicio y el retiro por cesantía en edad avanzada que establece la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para Trabajadores del Estado (I.S.S.S.T.E.).¹⁴

El derecho a las pensiones de cualquier naturaleza nace cuando el trabajador o sus familiares derechohabientes se encuentren en los supuestos consignados por la Ley y satisfagan los requisitos que ésta señala.

Durante el periodo de tramitación de la solicitud de pensión o jubilación el trabajador percibirá un pago provisional, por resultar necesario que las dependencias federales, en las cuales el empleado haya prestado sus servicios, expidan las constancias y certificados que el Instituto exija y, asimismo, envíen los expedientes personales del empleado solicitante, a fin de que sean revisados para la comprobación de tales servicios. El Instituto estará obligado a otorgar la pensión en un plazo máximo de 90 días contados a partir de la fecha en la que reciba la solicitud con la documentación respectiva, así como la constancia de licencia pre-pensionaria o el aviso oficial de baja.

Es posible el disfrute de dos pensiones cuando una de ellas se otorgue con base en el derecho que se origine por el carácter de familiar que tiene la esposa o esposo o el derechohabiente, en este caso, la percepción de una pensión por jubilación, de retiro por edad y tiempo de servicios o por cesantía en edad avanzada es compatible con el disfrute de una pensión de viudez o

¹⁴ Para conocer el contenido exacto de los artículos de la Ley del I.S.S.S.T.E. relativos a estas prestaciones, consultar el Capítulo V: Seguro de jubilación, de retiro por edad y tiempo de servicios, invalidez, muerte y cesantía en edad avanzada e indemnización global.

concubinato derivada de los derechos del trabajador o pensionista, o con el disfrute de una pensión por riesgo de trabajo.

La edad y el parentesco de los derechohabientes se acreditarán en los términos de la legislación civil; la dependencia económica se acreditará mediante información testimonial expuesta ante la autoridad judicial en vía de jurisdicción voluntaria. De presentarse documentos u otros medios de identificación o de justificación del derecho de pensión, el Instituto podrá exigir la práctica de cualquier examen o diligencia que a su juicio resulte indispensable. En caso de conducta delictuosa, hará la denuncia de hechos al Ministerio Público para los efectos que procedan.

Al trabajador que tenga derecho tanto a una pensión de vejez como a una pensión de invalidez, por causas ajenas al desempeño del trabajo, se le otorgará solamente una de ellas, de preferencia, la que sea mayor en dinero, pero siempre a elección del interesado.

Para adquirir el derecho al disfrute de una pensión y recibir el pago correspondiente, el trabajador deberá cubrir al Instituto las cuotas que éste fije, las cuales serán proporcionales al sueldo que perciba el trabajador. En caso de fallecimiento, sus familiares o derechohabientes tendrán igual obligación y, en caso de existir adeudo pendiente de pago, se deducirá el importe de la pensión que reciban. Estos adeudos pueden provenir de préstamos a corto plazo, préstamos hipotecarios o habilitaciones económicas distintas hechas al trabajador.

Tienen derecho a la *jubilación* los trabajadores que hayan prestado sus servicios por 30 años o más y las trabajadoras con 28 años o más (contados en meses y años hábiles y sin interrupciones, considerando que para efectos de esta Ley, toda fracción de más de seis meses se considerará como año

completo para el otorgamiento de la pensión), e igual tiempo de cotización al Instituto, cualquiera que sea su edad.

La jubilación otorga el derecho al pago de una cantidad equivalente al 100% del sueldo que establece la misma Ley en su artículo 64 y su percepción comenzará a partir del día siguiente a aquel en que el trabajador hubiese disfrutado el último sueldo antes de causar baja.

La pensión de *retiro por edad y tiempo de servicio* es otorgada al trabajador que habiendo cumplido 55 años de edad, tuviese 15 años de servicio como mínimo e igual número de cotizaciones al Instituto. Para el cómputo de los años, no se contarán periodo de servicio prestados en dos o más empleos, sino aquel en el cual el futuro pensionado haya tenido el carácter de trabajador de base. El monto de la pensión de retiro por edad avanzada y tiempos de servicios se determinará de acuerdo con los porcentajes establecidos en el artículo 63 de la Ley correspondiente. La percepción de esta pensión comenzará de forma análoga a lo dispuesto para la pensión de jubilación.

La pensión por *cesantía en edad avanzada* se otorgará al trabajador que se separe voluntariamente del servicio o que quede privado de trabajo remunerado después de los 60 años, habiendo acumulado un mínimo de 10 años de cotización al Instituto. El monto de la pensión se establecerá de acuerdo a lo estipulado en los artículos 64 y 83 de la Ley, incrementándose anualmente conforme a los porcentajes fijados, llegando al 50% a partir de los 65 años. El derecho al pago de la pensión por cesantía en edad avanzada se iniciará a partir del día siguiente en que se separe voluntariamente del servicio o quede privado de trabajo remunerado. El otorgamiento de la pensión por cesantía en edad avanzada excluye la posibilidad de conceder posteriormente pensiones de jubilación, de retiro por edad y tiempo de servicios o por

invalidez a menos que el trabajador reingresare al régimen obligatorio que señala la Ley.

Es nula toda enajenación, cesión o gravamen de las pensiones devengadas o futuras. Serán inembargables y sólo podrán ser afectadas para hacer efectivas obligaciones contraídas por el trabajador.

Es incompatible el derecho a pensión o jubilación con cualquier otro cargo, empleo o comisión remunerados por otra u otras entidades públicas, que lo incorporen al régimen de la Ley, salvo en casos específicos señalados por la misma. De ocurrir esto, el trabajador está obligado a notificar al Instituto e igualmente si obtiene otra pensión, ya que fuera de los supuestos enunciados anteriormente, no se puede ser beneficiario de más de una pensión, por lo que el trabajador deberá renunciar a la pensión o al cargo o empleo.

Cuando, por disposición de las leyes se establezcan beneficios superiores a favor de los trabajadores computándoles mayor número de años de servicios o tomando como base un sueldo superior al establecido para la determinación de la pensión, el pago de las diferencias favorables al trabajador será por cuenta exclusiva de la dependencia o entidad a cuyo cargo determinen esas leyes las diferencias.

Los trabajadores que se rigen por la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado cuentan con el Sistema de Ahorro para el Retiro (S.A.R.), sistema mediante el cual el trabajador ahorra durante su vida activa con el objeto de aumentar los recursos a su disposición al momento de su retiro, mediante el establecimiento de cuentas bancarias individuales abiertas a su nombre, en las que las dependencias y entidades acreditan las cuotas correspondientes, con las cuales se constituirán

depósitos en dinero a favor de cada uno de los trabajadores. Cabe aclarar que para el S.A.R. no aplica el esquema de las AFORES.

La cuenta individual del S.A.R., se compone de la subcuenta de ahorro para el retiro y de la subcuenta de vivienda, respecto de las cuales se aporta el 2 y 5% respectivamente, del salario base de cotización del trabajador.

Es importante destacar que los saldos de las subcuentas del ahorro para el retiro se ajustan periódicamente en función del I.N.P.C. y causan intereses a una tasa real de al menos el 2% anual, pagaderos mensualmente mediante su depósito en las propias cuentas de los trabajadores, con el propósito de que el ahorro formado por los trabajadores a lo largo de su vida laboral, mantenga su poder adquisitivo y lo incremente en términos reales.

Los fondos del S.A.R. serán susceptibles de retiro en los casos en los que el trabajador cumpla 65 años de edad o tenga derecho a recibir una pensión del I.S.S.S.T.E., sin perder el derecho a designar beneficiarios para el caso de muerte. En caso de que el trabajador termine toda relación laboral, tiene la opción de efectuar retiros hasta por el 10% del saldo de la subcuenta del S.A.R.

El Instituto de Seguridad Social al Servicio de los Trabajadores del Estado (I.S.S.S.T.E.), tiene como misión vigilar que las dependencias y organismos sujetos a la ley del I.S.S.S.T.E., e instituciones de crédito y entidades financieras autorizadas, cumplan con la normatividad del ISSSTE-SAR para asegurarle al trabajador afiliado la integridad de sus aportaciones y la capitalización de las mismas en los términos de las disposiciones vigentes.

2.3.3 CUADRO COMPARATIVO I.M.S.S. – I.S.S.S.T.E.

El presente cuadro compara a las dos principales instituciones que proporcionan seguridad social en nuestro país.

INSTITUCIÓN	I.M.S.S.	I.S.S.S.T.E.
Año de creación	1943	1959
Población amparada	Trabajadores de empresas privadas, de empresas y organismos públicos, de sociedades cooperativas de producción, entre otros.	Trabajadores del Gobierno Federal, de los gobiernos de las entidades federativas, de los gobiernos municipales, de organismos y empresas públicas estatales y municipales, entre otros.
Número de asegurados	Más de 36 500 000	Más de 7 350 000
Requisitos para obtener una pensión de vejez, cesantía en edad avanzada o retiro	<i>Cesantía en edad avanzada:</i> 60 años de edad mínimo, 1250 semanas de cotización.	<i>Cesantía en edad avanzada:</i> después de los 60 años y con un mínimo de 10 años de servicio.
	<i>Vejez:</i> 65 años de edad mínimo, 1250 semanas de cotización.	<i>Retiro por edad y tiempo de servicio:</i> 55 años de edad y 15 años de servicio.
		<i>Jubilación:</i> 30 años de servicio mínimo para los trabajadores y 28 para las trabajadoras sin importar la edad.
Número de pensionados por vejez, cesantía en edad avanzada o retiro	Más de 2 000 000	Más de 450 000 *
Monto de las pensiones de vejez, cesantía en edad avanzada o retiro	Para cualquier caso, el equivalente a una renta vitalicia de acuerdo con lo acumulado en su fondo de retiro. El Estado garantiza una pensión mínima equivalente a un salario mínimo.	<i>Cesantía en edad avanzada:</i> de acuerdo con los artículos 64 y 83 de la Ley del ISSSTE.
		<i>Retiro por edad y tiempo de servicio:</i> de acuerdo con el artículo 63 de la Ley del ISSSTE.
		<i>Jubilación:</i> el equivalente al 100% del último sueldo percibido.

* Comprende a pensionados por tiempo de servicio y riesgos de trabajo

CAPÍTULO 3

PROBLEMAS RELACIONADOS CON EL COSTEO DE LAS PENSIONES DE VEJEZ Y JUBILACIÓN.

Es importante, para conocer los problemas que se pueden presentar o se están presentando en el pago de las pensiones de vejez y jubilación, conocer los elementos que influyen en el costeo de éstas para posteriormente identificar los puntos débiles en el planteamiento de la determinación de los costos y en la planeación de los sistemas de retiro a corto, mediano y largo plazo otorgados por los diversos institutos de seguridad social, principalmente el Instituto Mexicano del Seguro Social (I.M.S.S.) y el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (I.S.S.S.T.E.) por ser las principales instituciones que otorgan de pensiones de retiro y, posteriormente proponer algunas alternativas para disminuir los efectos de estos factores.

3.1 PROBLEMAS SOCIOECONÓMICOS DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN MÉXICO

En México no existe todavía un Sistema de Seguridad Social "Universal" que cubra a toda la población, sino varios seguros sociales aislados otorgados por instituciones como el I.M.S.S. y el I.S.S.S.T.E. principalmente, además de existir otras instituciones que ofrecen servicios de salud y prestaciones a determinados grupos de personas como el ISSFAM, la Secretaría de Salud, PEMEX, CFE, DDF.

Esta falta de homologación en el sistema de pensiones hace que existan diferencias importantes en los requisitos para obtener una pensión de retiro

como lo referente a la edad mínima de retiro y el número de años de cotización para obtener este derecho.

Uno de los factores importantes que afectan al Sistema de Retiro es la transición demográfica que genera un acelerado crecimiento de la razón de pensionados respecto a trabajadores debido a la tendencia de envejecimiento poblacional, lo que implica aumentos constantes en las contribuciones para financiar dicho sistema, como solución a esto, el I.M.S.S. reformó su legislación para cambiar a un Sistema de Capitalización Individual que opera con cuentas individuales y de contribuciones definidas (que ofrece la opción de beneficio definido al momento de pensionarse para la generación en transición), sistema que es independiente de la estructura de edades poblacional, eliminando con esto una de las causas de desfinanciamiento del sistema. De esta forma, los beneficios dependen de las aportaciones acumuladas durante la vida activa del trabajador más los intereses que generen estos recursos. Para tal efecto, el Gobierno Federal ha comprometido importantes recursos fiscales con el propósito de asegurar que el trabajador tenga un retiro digno.

Esta reforma pretende garantizar la viabilidad financiera del sistema y aunque las modificaciones adoptadas fueron un cambio importante para evitar el déficit, esta reforma tiene como consecuencias pensiones de cuantías bajas; mayor costo fiscal de la transición y de las pensiones garantizadas para el Gobierno Federal, además que de que con estos cambios no se resuelve la falta de cobertura de la seguridad social que sólo protege a la tercera parte de la Población Económicamente Activa (PEA) y olvida a la más marginada, ya que aproximadamente sólo un 25% de la población de 60 años y más tiene una pensión, la mayoría de las cuales no es ni siquiera de subsistencia.

Además, la privatización de las AFORES supone que la libre competencia entre ellas va a conducir a una maximización de los rendimientos de la inversión de los fondos y contribuir al desarrollo del mercado de capitales. Sin embargo, la libre competencia entre las AFORES puede provocar grandes gastos en publicidad para captar afiliados, lo que da lugar a las altas comisiones cobradas por estas. Asimismo, el ahorro en AFORES no cumple la meta de sustitución del ingreso en el retiro y todavía se cuestionan sus posibilidades como mecanismo de ahorro interno e inversión productiva. A pesar de los reducidos beneficios concedidos, los crecientes pasivos muestran cifras considerables que convertidos en deuda pública son insostenibles en las condiciones económicas del país.

Por otro lado, los sistemas de pensiones del sector público corresponden en general al esquema de reparto o beneficio definido y se caracterizan por garantizar a sus afiliados un conjunto de beneficios, los cuales están predeterminados en leyes y reglamentos. Los beneficios dependen del tiempo de cotización de cada trabajador, así como del ingreso o salario al momento del retiro, y son independientes de las aportaciones realizadas durante la vida activa del trabajador.

Pero estos esquemas se ven afectados por la transición demográfica ya que al inicio estos sistemas de pensiones son superavitaros (es decir, existe exceso de recursos) puesto que no se paga nada por no existir pensionados y, simultáneamente, todos los afiliados están aportando al sistema. Conforme transcurre el tiempo, los asegurados empiezan a cumplir con los requisitos para pensionarse y los gastos por este concepto se incrementan considerablemente año con año. Así, los ingresos dependen cada vez más de nuevos afiliados al sistema, por lo que en la actualidad se presenta un déficit de operación y consecuentemente, también existe un déficit actuarial.

Como se menciona anteriormente, la viabilidad financiera de estos esquemas de pensiones se ve seriamente amenazada por la transición demográfica, la cual generalmente se ve influida por tres factores: la migración constante, la disminución de la fecundidad y el envejecimiento de la población debido al incremento en la esperanza de vida (baja mortalidad).

3.1.1 MIGRACIÓN

Las teorías sociodemográficas de la migración postulan que un movimiento migratorio libre y voluntario se hace como una inversión con el objetivo de mejorar la calidad de vida a largo plazo, es decir, que existe una relación entre la migración pasada y algunos indicadores socioeconómicos actuales.

No obstante, actualmente se sabe que la migración no está directamente relacionada con el crecimiento económico del país, lo que revela que factores relacionados a la tradición son más determinantes de la migración de mexicanos hacia Estados Unidos que los cambios económicos de corto y mediano plazo en ambas naciones.

Aunque la migración de carácter laboral pareciera ir en ascenso realmente va disminuyendo, aunque lentamente, pues debe de considerarse que la mayoría de la migración internacional se da al margen de los marcos legales establecidos y que debido a que actualmente existe un fortalecimiento de la vigilancia en la frontera, el número de mexicanos que son aprehendidos y deportados es grande.

Cabe notar que con anterioridad se presentaba una fuerte migración de retorno, es decir, los mexicanos regresaban a su lugar de origen después de

varios años de trabajo y de haber acumulado una cantidad considerable de efectivo o de haber logrado algún patrimonio.

En nuestros días es importante señalar que la migración legal se lleva a cabo de una forma más prolongada y definida, no sólo por individuos en busca de mejores oportunidades de trabajo sino por familias completas que consideran este desplazamiento de forma permanente.

Por lo anterior, a pesar de que el saldo neto migratorio se ha incrementado en más de diez veces desde 1970, las condiciones en las que se presenta la migración hace que este factor sea considerado constante al establecer hipótesis sobre el comportamiento de la población en México. Una migración intensa puede reflejar un cambio sutil en la composición de la población en el largo plazo.

3.1.2 NATALIDAD

La disminución en la tasa de fecundidad trae como resultado el envejecimiento de la población, lo que a su vez, repercute en que cada vez menos trabajadores se incorporen como contribuyentes al sistema de pensiones, en comparación con los trabajadores que se pensionan.

La disminución de la fecundidad propicia una reducción paulatina de la relación numérica de los niños y jóvenes respecto a sus padres (adultos) y abuelos (viejos). Para ilustrar esto se utiliza la tasa de dependencia, definida como la relación entre la población de 60 años y más, la cual podría suponerse es la que recibe pensiones, y la población de 15 a 59 años, que se podrían considerar como los contribuyentes al esquema de pensiones.

La siguiente tabla muestra los cambios en el índice de dependencia, donde se puede observar el incremento derivado de la transición demográfica.

ÍNDICE DE DEPENDENCIA DE ADULTOS MAYORES

(Por cien)

Entidad federativa	2000	2005	2010	2015	2020	2025	2030
Aguascalientes	10.39	10.97	12.10	14.13	17.32	21.50	26.43
Baja California	8.70	9.32	10.29	11.99	14.70	18.29	22.61
Baja California Sur	8.77	9.41	10.54	12.52	15.64	19.70	24.84
Campeche	10.09	10.55	11.50	13.25	15.97	19.39	23.38
Coahuila	11.02	12.14	13.55	15.68	18.90	23.06	27.99
Colima	11.19	12.05	13.60	16.30	20.35	25.33	30.82
Chiapas	8.46	9.20	10.21	11.89	14.43	17.55	21.42
Chihuahua	10.91	11.99	13.18	15.07	18.14	22.30	27.20
Distrito Federal	13.37	15.06	17.39	20.69	25.01	29.93	35.24
Durango	12.31	13.49	14.93	17.11	20.44	24.69	29.64
Guanajuato	11.40	12.01	13.06	14.91	17.89	21.84	26.93
Guerrero	12.85	13.82	14.97	16.91	20.02	23.84	27.92
Hidalgo	12.40	13.25	14.63	17.07	20.81	25.54	30.95
Jalisco	12.27	13.17	14.62	16.89	20.16	24.22	28.95
Estado de México	8.83	9.92	11.57	14.20	18.01	22.73	28.13
Michoacán	13.31	14.07	15.25	17.29	20.47	24.41	28.89
Morelos	12.51	13.45	14.86	17.35	21.14	25.76	30.90
Nayarit	13.10	14.17	15.71	18.18	21.67	25.80	30.49
Nuevo León	11.12	12.30	13.83	16.02	19.24	23.49	28.71
Oaxaca	14.08	14.86	15.88	17.72	20.52	23.87	27.56
Puebla	12.51	13.00	13.88	15.63	18.40	21.89	25.94
Querétaro	9.67	10.06	10.98	12.84	15.87	19.82	24.51
Quintana Roo	5.51	6.16	7.16	8.82	11.43	15.00	19.45
San Luis Potosí	13.31	14.23	15.44	17.52	20.95	25.45	30.56
Sinaloa	11.38	12.62	14.26	16.79	20.46	24.84	29.66
Sonora	11.09	12.12	13.45	15.60	18.79	22.68	27.09
Tabasco	8.83	9.69	10.99	13.21	16.55	20.70	25.46
Tamaulipas	11.53	12.25	13.20	14.81	17.47	21.15	26.12
Tlaxcala	11.54	11.73	12.39	14.04	16.92	20.77	25.35
Veracruz	12.72	14.28	16.29	19.31	23.59	28.81	34.51
Yucatán	12.83	13.34	14.49	16.42	19.03	22.09	25.78
Zacatecas	13.74	14.76	16.09	18.15	21.45	25.98	32.10

Fuente: Estimaciones y proyecciones del Consejo Nacional de Población, diciembre de 2002.

Y, con base en la experiencia mundial, se supone que la Tasa Global de Fecundidad (TGF) continuará descendiendo hasta 2030 y a partir de ahí se

mantendrá constante hasta 2050 con lo que el crecimiento de la población se verá disminuido.

3.1.3 ENVEJECIMIENTO DE LA POBLACIÓN

El envejecimiento consiste en el aumento gradual en la proporción que las personas de edad avanzada representan de la población total, generalmente relacionado con un marcado descenso en la proporción correspondiente a los niños y jóvenes.

A partir de la culminación de la Revolución Mexicana (1910-1921), y por primera vez desde entonces, la población comenzó a decrecer y no ha dejado de hacerlo, al punto que las previsiones apuntan que el crecimiento natural será negativo a partir del año 2049.

En contraste, la población de la tercera edad se mantendrá en continuo aumento a lo largo del tiempo. Esta prolongación de la supervivencia – derivada del descenso de la mortalidad- origina que cada vez más individuos lleguen con vida a los 60 o 65 años de edad por lo que se presenta el gradual y rápido proceso de envejecimiento de la población de nuestro país como consecuencia del avance hacia fases cada vez más adelantadas de la transición demográfica. Así, mientras nuestra infancia y juventud transcurrió entre varios hermanos, padres y quizás algún abuelo, la de nuestros bisnietos transcurrirá con un hermano, padres, abuelos y uno o dos bisabuelos.

Aunado a la tasa de dependencia existen otros cambios en los indicadores demográficos para México, que representan factores importantes para describir la composición de la población y la transición demográfica que actualmente se está viviendo, los cuales se presentan en la siguiente tabla.

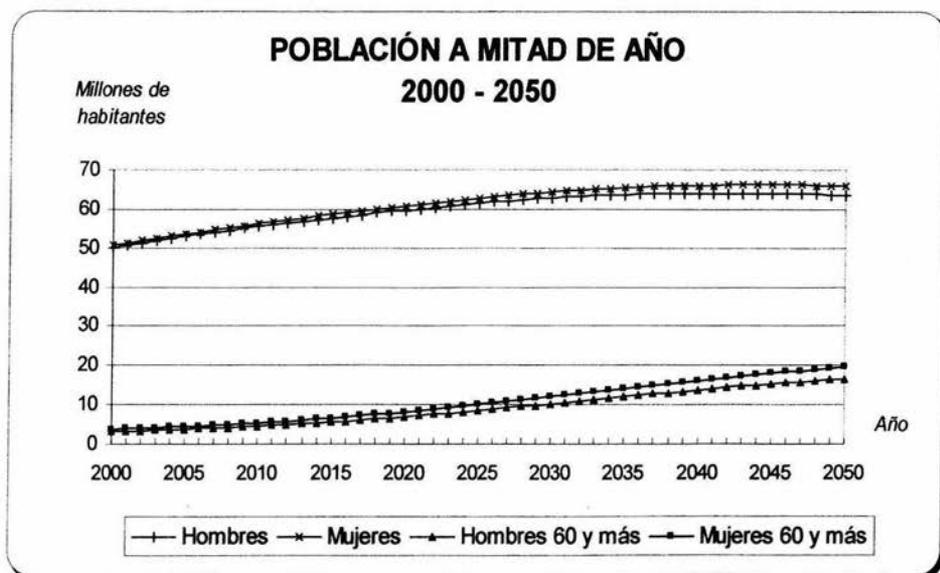
**INDICADORES DEMOGRÁFICOS
PARA LA REPÚBLICA MEXICANA**

Indicador	2000	2010	2020	2030	2040	2050
Población a mitad de año	100,569,263	111,613,906	120,639,160	127,205,586	130,154,661	129,592,522
Hombres	50,069,744	55,417,320	59,729,304	62,802,010	64,058,576	63,605,036
Mujeres	50,499,519	56,196,586	60,909,856	64,403,576	66,096,085	65,987,486
Nacimientos	2,125,932	1,901,490	1,829,022	1,658,065	1,508,911	1,421,631
Defunciones	456,886	509,756	629,792	813,513	1,063,267	1,343,333
Tasa bruta de natalidad*	21.1	17.0	15.2	13.0	11.6	11.0
Tasa bruta de mortalidad*	4.5	4.6	5.2	6.4	8.2	10.4
Tasa global de fecundidad	2.41	1.97	1.87	1.85	1.85	1.85
Esperanza de vida total	74.0	76.6	78.5	79.8	80.7	81.3
Esperanza de vida hombres	71.6	74.2	76.1	77.5	78.4	79.0
Esperanza de vida mujeres	76.5	79.1	80.9	82.1	83.0	83.6
Tasa de mortalidad infantil*	23.3	15.4	10.7	8.0	6.4	5.5

* Por mil

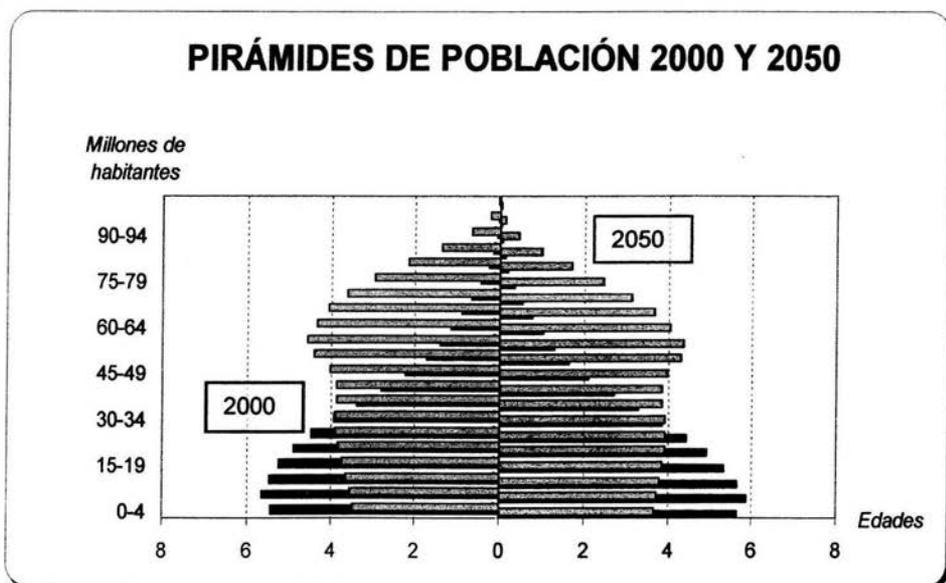
Fuente: Estimaciones y proyecciones del Consejo Nacional de Población, Dic. 2002

La siguiente gráfica muestra una comparación del crecimiento de la población en general contra el crecimiento de la población de 60 años y más. En ella se puede observar que el crecimiento de la población de adultos mayores es más rápido y va en aumento mientras que el crecimiento del resto de la población se observa casi lineal a partir del año 2035.



En la gráfica anterior también se puede observar que la población de mujeres crece más rápidamente que la de hombres sin considerar la edad, lo que equivale a decir que la esperanza de vida para las mujeres es mayor. Este factor se retomará más adelante haciendo notar que resulta importante al hacer consideraciones para la formulación y el planteamiento de un sistema de pensiones

Por otro lado, una comparación de las pirámides de población de año 2000 y del año 2050 nos permiten apreciar mejor la transición demográfica que presenta nuestro país, donde se observa el incremento de la población en los grupos de edades avanzadas, que se traduce en un incremento en el número de personas que serán demandantes de disfrutar de una pensión de retiro.



3.2 ELEMENTOS QUE DETERMINAN EL COSTO DE LAS PENSIONES DE RETIRO

Los elementos que determinan el costo de un sistema de pensiones permiten conocer los factores que se verán influenciados por la transición demográfica en el caso de un sistema de beneficio definido y que podrían ser controlados o estimados en caso de existir una reforma que pretenda garantizar viabilidad financiera. Por otro lado, permiten conocer los elementos más importantes a considerar en un sistema de capitalización individual, con el fin de mejorar las pensiones otorgadas.

1. EDAD Y NÚMERO DE AÑOS DE SERVICIO

Existen dos condiciones para tener derecho a una pensión de retiro: la de alcanzar una edad determinada habiendo cumplido un mínimo de años de servicio, o la de cumplir con un mínimo de años de servicio independientemente de la edad.

La edad es uno de los requisitos que más influyen en el costeo de un sistema de pensiones, ya que actualmente existe un aumento significativo en la esperanza de vida y en la esperanza de vida activa sin existir un ajuste en las condiciones para obtener una pensión de vejez o jubilación o incluso de haberse hecho menos restrictivas en algunos casos (existen dependencias donde se ha reducido el número de años de servicio para obtener una pensión de vejez o jubilación), los periodos de pago de este beneficio se han venido alargando sin que en la mayoría de los casos se hayan tomado medidas para equilibrar su efecto financiero.

2. CARRERA SALARIAL

La carrera salarial es la evolución de las percepciones a lo largo del periodo en que una persona se mantiene activa laboralmente. Es decir, la evolución de los salarios recibidos durante todo el periodo de actividad económica.

3. TASA DE REEMPLAZO

Es el porcentaje que representa el monto de la pensión respecto a la percepción regular recibida como trabajador en activo y usualmente se calcula en relación con el último sueldo. En otras palabras, se refiere al porcentaje del sueldo que se va a recibir como pensión.

4. TASA DE INTERÉS

La tasa de interés es la tasa a la que se supone estarán invertidos los fondos de pensiones, resulta relevante para efectos del cálculo de las pensiones, ya que la rentabilidad de las aportaciones a los fondos correspondientes tiene un efecto directo en las primas requeridas para su financiamiento por lo cual debe ser lo más apegada a las tasas reales otorgadas en el momento del cálculo del costeo.

5. SEXO DEL PENSIONADO

El sexo del pensionado está relacionado con la esperanza de vida y esto afecta el costo de la pensión, pues determina el número de años que se espera otorgar este derecho.

La mayor esperanza de vida de las mujeres respecto a los hombres repercute directamente en el tiempo de pago de la pensión por lo que el gasto asociado es mayor que para los hombres, no obstante esta característica, en algunas instituciones se requiere un menor número de años de servicio para obtener el derecho al retiro.

3.3 PROBLEMAS EN EL PLANTEAMIENTO QUE INFLUIRÁN EN EL COSTEO DE LOS SISTEMAS DE PENSIONES EN EL MEDIANO Y LARGO PLAZO

A pesar de los esfuerzos que se han venido realizando para reducir los problemas financieros que se han presentado en los sistemas de pensiones, algunos elementos influyentes en el costo no han sido modificados y podrían afectar su funcionamiento en el mediano y largo plazo a pesar de las reformas existentes.

3.3.1 SISTEMAS DE BENEFICIO DEFINIDO

Para los sistemas de pensiones estatales y de los organismos públicos federales otorgados por instituciones como el I.S.S.T.E., cuyas pensiones tienen el régimen de beneficio definido, los factores en el cálculo de las pensiones que más influirán en la viabilidad del sistema son los relacionados con el aspecto demográfico como la edad y el sexo; dentro de estos, la edad será el factor que podrá controlarse con mayor exactitud gracias a que existen estimados acerca del número de años de vida activa y del número de años que se espera vivir de acuerdo con el sexo del individuo.

Las siguientes tablas muestran estimaciones de la esperanza de vida para la población mayor de 60 años.

**ESTIMACIONES DE LA ESPERANZA DE VIDA
PARA LOS ADULTOS MAYORES**

Año	ESPERANZA DE VIDA A LOS 60 AÑOS		
	Total	Hombres	Mujeres
2000	21.48	20.51	22.36
2005	21.95	20.91	22.89
2010	22.39	21.29	23.38
2015	22.79	21.64	23.84
2020	23.15	21.95	24.24
2025	23.47	22.23	24.60
2030	23.75	22.48	24.92
2035	23.98	22.69	25.19
2040	24.18	22.87	25.42
2045	24.36	23.02	25.61
2050	24.50	23.15	25.77

Fuente: Estimaciones y proyecciones del Consejo Nacional de Población, Dic. 2002

ESPERANZAS DE VIDA CON DISCAPACIDAD Y ACTIVA A LOS 60 AÑOS

Hombres				Mujeres			
Total	Con discapacidad para un sano	Para un activo de 60 años en el sector:		Total	Con discapacidad para una sana	Para una activa de 60 años en el sector:	
		Formal	Informal			Formal	Informal
20.23	2.14	2.51	10.10	22.08	2.70	1.63	9.94

Fuente: Estimaciones del Consejo Nacional de Población con base en el XII Censo General de Población y Vivienda 2000

En ellas se puede observar que el notorio aumento en la esperanza de vida implica no sólo que aumente el número de trabajadores que llega a la edad de retiro sino que se incremente el número de años en que se les pagará una pensión, lo cual representa un problema al realizar una valuación en un plan de pensiones, ya que para determinar las obligaciones y los costos de un plan de pensiones se supone la acumulación de efectivo a través de un fondo que comienza en el momento en que se proporciona la primera aportación o contribución al fondo, existiendo así un flujo de efectivo que se evaluará en el tiempo a una determinada tasa de interés.

El principio fundamental de la valuación en un sistema de pensiones con beneficio definido está dado por la siguiente igualdad.

$$\left(\begin{array}{c} \textit{Valor Presente} \\ \textit{de los flujos} \\ \textit{de las contribuciones} \end{array} \right) = \left(\begin{array}{c} \textit{Valor Presente} \\ \textit{de los flujos} \\ \textit{de pagos de pensión} \\ \textit{(obligaciones)} \end{array} \right)$$

Así, el incremento en la esperanza de vida debería reflejarse en un ajuste continuo del tiempo en que se espera tener obligaciones en el plan de pensiones, es decir, el número de años a los cuales calcularemos el valor presente.

Si el tiempo en que se pagan las obligaciones es muy grande y el tiempo en el que se realizan las contribuciones es menor que el de las obligaciones, el valor de las obligaciones será pequeño o deberá estar sujeto a una tasa de interés muy alta (lo cual difícilmente ocurrirá considerando la situación económica del país) por lo que sería recomendable que las contribuciones

sean altas o, en su defecto, no muy altas pero durante un tiempo al menos igual que el que se espera pagar la pensión, para poder garantizar que el monto recibido sea lo más cercano posible al último salario percibido durante la vida laboral.

Estos factores son los que han afectado la viabilidad financiera de las pensiones de retiro, dado que la legislación vigente en éstas no exige una edad mínima de retiro sino un número mínimo de años de servicio, situación que ha repercutido en la capacidad para el pago de pensiones pues las reservas acumuladas por las contribuciones no han sido suficientes para solventar estas obligaciones dado que el periodo durante el que se han pagado pensiones ha sido mayor que el estimado y las contribuciones sólo han sido acumuladas durante pocos años. Existe una necesidad latente de una reforma en estos sistemas pensionarios, en la cual se deberá considerar la relación existente entre la edad de entrada al sistema y los años de servicio en éste, con el fin de estimar el número de años en los que se incurrirá en contribuciones y obligaciones, o bien, considerar un incremento en las primas de contribución para mejorar el monto de las pensiones pagadas o al menos para poder cubrir las durante el tiempo necesario sin recurrir a reservas de otro tipo de pensiones.

3.3.2 SISTEMAS DE CAPITALIZACIÓN INDIVIDUALIZADA

Tratándose de un sistema de pensiones de capitalización individualizada como el establecido por el I.M.S.S., los factores de mayor relevancia en el cálculo de la pensión serán la carrera salarial y la tasa de interés puesto que el primero permitirá determinar el porcentaje del sueldo percibido destinado al ahorro voluntario, que se verá reflejado en el saldo acumulado al momento del

retiro, mientras que la tasa de interés a la cual estén invertidos los fondos también afectará el saldo acumulado.

Para estos sistemas, la concientización del ahorro es la que garantiza una pensión digna al momento del retiro pues las tasas de interés otorgadas por las AFORES difieren de las ofrecidas al descontar las comisiones cobradas por las Administradoras. En caso de que el saldo acumulado al momento del retiro no sea suficiente para contratar una renta vitalicia, el Gobierno Federal deberá otorgar recursos propios para complementar el fondo para que el trabajador reciba la pensión mínima garantizada, con lo cual se comprometen grandes recursos por parte del Estado. Asimismo, el Gobierno está comprometido a otorgar, en este caso al I.M.S.S., los recursos necesarios para que otorgue pensiones mínimas garantizadas a los trabajadores que reciban pensión y que hayan agotado los recursos de sus fondos.

Por otro lado, existe una generación en transición a la cual se le debe de otorgar este derecho bajo las condiciones anteriores a la reforma y que representa grandes pasivos para el Instituto.

3.4 NECESIDADES DE LOS SISTEMAS DE PENSIONES

Las necesidades en los sistemas de pensiones de retiro representan situaciones que de no considerarse se convertirán en problemas que aunados a los existentes, repercutirán en la estabilidad económica de las instituciones de seguridad social y, principalmente, en la de los trabajadores.

A corto plazo: Principalmente la unificación del sistema pensionario en el país, principalmente en términos de retiro, considerando las estimaciones existentes respecto a la esperanza de vida activa y a la esperanza de vida por

sexo, para el establecimiento de una edad mínima de retiro (65 años sin importar sexo) y determinando un sistema flexible que se ajuste conforme estos datos se modifican.

Además, considerar al momento de la valuación que el costo relacionado con la pensión para una mujer es mayor que para un hombre, dado que la esperanza de vida es mayor y se reglamenta el retiro a la misma edad.

Asimismo, subestimar la mortalidad al momento de realizar los cálculos, con el fin de aumentar la cantidad esperada de pensionados y así constituir el capital necesario y suficiente para hacer frente a las obligaciones adquiridas.

Posteriormente, establecer políticas que garanticen que el nivel de aportaciones o contribuciones sea suficiente respecto a las obligaciones; que las reservas financieras respalden el pago de los compromisos adquiridos y que persigan minimizar los costos de estos compromisos.

A mediano y largo plazo: Es necesaria una administración adecuada de los fondos o reservas del sistema de pensiones para el pago de este derecho, sin recurrir a reservas de otros ramos. Para lograr esto, se deben considerar las variables socioeconómicas pero además, factores operacionales, financieros y actuariales.

Otra necesidad es una planeación y evaluación para el sistema de pensiones implantado, esto implica no sólo resolver los problemas ya existentes sino prever las posibles dificultades que se pueden presentar con el transcurso del tiempo y del entorno económico y social, así como también la verificación del cumplimiento de los objetivos para los cuales fue creado el plan de pensiones.

También existe la necesidad de establecer mecanismos de supervisión eficaces que garanticen la viabilidad financiera y actuarial de los sistemas de pensiones.

Por otro lado, es necesario considerar a la población pensionada por retiro como factor importante en las condiciones sociales y económicas del país pues este grupo de personas está fuertemente relacionado con la población activa actual.

CONCLUSIONES

Actualmente, las instituciones que otorgan pensiones de retiro presentan déficits financieros debido a que existen problemas en el planteamiento del costeo de sus sistemas.

La causa principal de los problemas financieros y actuariales que presentan los sistemas de pensiones se debe a la ausencia de una correcta administración que realice revisiones y evaluaciones periódicas de los objetivos, metas y resultados de esta adquisición de derechos.

Como consecuencia de esto, los sistemas de pensiones de retiro han presentado reformas hechas apresuradamente sin realizar un análisis profundo de los factores que influirán en el costo y que podrían ser controlados conforme transcurre el tiempo.

El control y la evaluación de los sistemas de pensiones resultarían más sencillos de existir una unificación de criterios en lo referente a los requisitos para obtener este derecho sin importar la institución a la que el trabajador esté afiliado.

Considerando que las pensiones de retiro fueron pensadas como un reemplazo del salario una vez que el trabajador ha llegado a una edad en la cual ya no resulta tan productivo como en años anteriores y como una recompensa por los años laborados, se debe evaluar la posibilidad de ampliar la edad de retiro o el tiempo de cotización en el sistema con el fin de que los beneficios recibidos por los trabajadores sean mejores que los actuales.

Esta modificación a la legislación ayudaría a reducir el riesgo de que se presenten déficits mayores a los existentes en las instituciones e incluso se podría lograr el saneamiento del sistema en el largo plazo.

Existe fundamento para sugerir que la edad de retiro o el tiempo de cotización sean ampliados, sin distinción del sexo del trabajador, puesto que la esperanza de vida ha aumentado y continuará incrementándose al menos durante los próximos 50 años.

Aunado a lo anterior, si se consideran las necesidades de la población de la tercera edad, se observa que al inicio de la vejez este grupo es aún demandante de empleo y en su mayoría permanece activo económicamente. Algunos pensionados se encuentran activos en el sector informal como complemento de sus ingresos.

Dado que las condiciones socioeconómicas y demográficas del país han cambiado desde el nacimiento de esta idea, existe la posibilidad de hacer modificaciones en este elemento sin pretender que los trabajadores retirados no se encuentren en condiciones de disfrutar este derecho.

Por último, cabe mencionar que cualquier modificación a la ley requiere tiempo, dinero y esfuerzo, los cuales deben encausarse a buscar la mejor solución para trabajadores e instituciones lo que derivará en un beneficio para sistema en el mediano y largo plazo.

ANEXO

Artículos 60, 63, 64, 82 y 83 de la Ley del I.S.S.T.E.

Artículo 60.- Tienen derecho a la pensión por jubilación los trabajadores con 30 años o más de servicios y las trabajadoras con 28 años o más de servicios e igual tiempo de cotización al Instituto, en los términos de esta Ley, cualquiera que sea su edad, no siendo aplicables a éstas los dos últimos porcentajes de la tabla del artículo 63.

La pensión por jubilación dará derecho al pago de una cantidad equivalente al 100% del sueldo que se define en el artículo 64 y su percepción comenzará a partir del día siguiente a aquél en que el trabajador hubiese disfrutado el último sueldo antes de causar baja.

Artículo 63.- El monto de la pensión de retiro por edad y tiempo de servicios se determinará de acuerdo con los porcentajes de la tabla siguiente:

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

Artículo 64.- Para calcular el monto de las cantidades que correspondan por pensión en los términos de los artículos 60, 63, 67, 76 y demás relativos de esta Ley, se tomará en cuenta el promedio del sueldo básico disfrutado en el último año inmediato anterior a la fecha de la baja del trabajador o de su fallecimiento.

Artículo 82.- La pensión por cesantía en edad avanzada se otorgará al trabajador que se separe voluntariamente del servicio o que quede privado de trabajo remunerado, después de los 60 años de edad y haya cotizado por un mínimo de 10 años al Instituto.

Artículo 83.- La pensión de que se habla en el artículo anterior se calculará aplicando al sueldo regulador a que se refiere el artículo 64 de esta Ley, los porcentajes que se especifican en la tabla siguiente:

60 años de edad	10 años de servicios	40%
61 años de edad	11 años de servicios	42%
62 años de edad	12 años de servicios	44%
63 años de edad	13 años de servicios	46%
64 años de edad	14 años de servicios	48%
65 o más años de edad	15 años de servicios	50%

BIBLIOGRAFÍA

BARAJAS, Santiago, *Derechos del pensionado y del jubilado*, Cámara de Diputados LVIII Legislatura/Instituto de Investigaciones Jurídicas U.N.A.M., México, 2001.

BARBIERI, Eleonora, *La previsión humana y social*, Centro de estudios prospectivos de la Fundación Javier Barros Sierra, A.C./FCE, México, 1993.

CONAPO, *Envejecimiento demográfico de México: retos y perspectivas*, México, 1999.

CONAPO, *La población de México, situación actual y desafíos futuros*, México, 2000.

IMSS, *Nueva Ley del Seguro Social y sus reglamentos*, Editorial ALCO, México, 1998.

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES SOCIALES, *Revista Demos Núm. 12*, U.N.A.M., México, 1999.

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES SOCIALES, *Revista Demos Núm. 13*, U.N.A.M., México, 2000.

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES SOCIALES, *Revista Demos Núm. 14*, U.N.A.M., México, 2001.

INVERSIONISTA, *La guía de tu economía*, México, 2003, pp. 96-106.

ISSSTE, *Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado*, México, 1998.

ROCHA, Roberto, *Análisis y cuantificación de factores de desequilibrio en el costo de un sistema pensionario típico de la Administración Pública Federal*, tesis de licenciatura, U.N.A.M., México, 2003.

SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES, *El sistema chileno de pensiones*, Editorial Limusa, México, 1997.

WEB SITES

<http://serpiente.dgsca.unam.mx/prolap/welti1.html>

<http://serpiente.dgsca.unam.mx/prolap/welti2.html>

<http://serpiente.dgsca.unam.mx/prolap/welti3.html>

<http://serpiente.dgsca.unam.mx/prolap/welti4.html>

<http://serpiente.dgsca.unam.mx/prolap/welti5.html>

<http://serpiente.dgsca.unam.mx/prolap/rlpv1n1.html>

http://www.conapo.gob.mx/m_en_cifras/principal.html

http://www.condusef.gob.mx/informacion_sobre/issfam/issfam.html

http://www.condusef.gob.mx/informacion_sobre/issste/issste.html

<http://www.consar.gob.mx/calcula/int/index.asp>

<http://www.df.gob.mx/leyes/normatividad.html>

<http://www.imss.gob.mx/IMSS/prestaciones/pensiones.html>

<http://www.issste.gob.mx>

http://www.redsegsoc.org.uy/Alvaro-Castro-Brighton_2.html

http://www.redsegsoc.org.uy/seguridad_social_para_todos.html

<http://www.redsegsoc.org.uy/Arenas-y-Gana%20Cornejo.pdf>