



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE ECONOMÍA

**“HETEROGENEIDAD EN LA COBERTURA DE LOS
SISTEMAS INSTITUCIONALES DE PENSIONES Y
JUBILACIONES EN LAS ENTIDADES
FEDERATIVAS DEL PAÍS”**

TESIS

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
LICENCIADO EN ECONOMÍA

PRESENTA:

JOSÉ RICARDO GALINDO CHAGOLLA

ASESOR:

ALBERTO VELÁZQUEZ GARCÍA

Ciudad de México

Febrero de 2018





Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



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.

Índice

	Página
Introducción.....	3
Capítulo 1. La seguridad social y el Estado.....	7
1.1 Introducción	7
1.2 La economía del bienestar, el Estado de bienestar y la seguridad social.....	8
1.3 Componentes de la seguridad social.....	14
1.4 Modelos de sistemas de pensiones y jubilaciones	19
1.5 Conclusiones	25
Capítulo 2. Estructura de la seguridad social en México.....	27
2.1 Orígenes de la seguridad social en México.....	27
2.2 Modalidades de cobertura de la seguridad social en México	31
2.3 Características de los principales sistemas institucionales de pensiones y jubilaciones y su nivel de cobertura en el país.....	38
2.4 Conclusiones.....	49
Capítulo 3. Los sistemas de pensiones de los gobiernos estatales	51
3.1 Clasificación de sistemas adoptados por las entidades federativas	51
3.2 Análisis de legislaciones e identificación de problemas.....	55
3.3 Los sistemas de pensiones de los gobiernos de las entidades federativas.....	59
3.4 Conclusiones	86
Capítulo 4. Análisis sobre la viabilidad financiera de los sistemas de pensiones y jubilaciones de los gobiernos de las entidades federativas	87
4.1 Suficiencia financiera de los sistemas de pensiones estatales	87
4.2 Situación actual de los sistemas de pensiones y jubilaciones de los gobiernos estatales	98
4.3 Cobertura de la seguridad social en las entidades federativas	109
4.4 Conclusiones	113
Conclusiones generales	115
Anexo.....	119
Bibliografía	191

Introducción

Uno de los mayores riesgos para las finanzas públicas de nuestro país reside en el tema de la pensiones y jubilaciones. El costo fiscal y las presiones financieras al presupuesto público de México, no sólo han venido creciendo de manera relevante en la última década, sino que constituyen quizás uno de los mayores retos para los próximos años en materia de políticas públicas. De acuerdo con la Cuenta Pública del Gobierno Federal, en el año 2016, el gasto de pensiones y jubilaciones ascendió a 649 mil millones de pesos y representó el 12.2 por ciento del gasto neto total y 15.6 por ciento del gasto corriente total del sector público federal. El problema se agrava ante un panorama de sistemas de pensiones fragmentados e independientes, tanto a nivel federal como a nivel de los gobiernos estatales. Aquí nace nuestro interés en esta investigación.

La seguridad social como parte del *Estado de bienestar* plantea la protección de la clase trabajadora y sus familias ante eventualidades y contingencias en cuestiones de salud, invalidez, retiro, vejez, muerte, maternidad, entre otros seguros. Uno de los seguros más importantes que forma parte de la seguridad social es el de pensiones y jubilaciones, este seguro permite a los trabajadores poder tener un ingreso que les ayude a subsistir el resto de su vida no laboral.

En México la cobertura del sistema institucional de pensiones y jubilaciones está estructurado en por lo menos cuatro grandes componentes: el primero es el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) con la cobertura a la población trabajadora del sector privado a la que se refiere el apartado A del artículo 123 Constitucional; el segundo por el Instituto de Servicios y Seguridad Social de los Trabajadores del Estado (ISSSTE) con la cobertura a la población trabajadora del sector público a la que se refiere el apartado B del artículo 123 Constitucional; el tercero por los sistemas de pensiones de empresas paraestatales federales, de la banca de desarrollo y el de las fuerzas armadas; y finalmente el cuarto, constituido por los institutos o sistemas de pensiones de los estados y municipios, así como de universidades públicas estatales.

De este último segmento, destaca el caso de las entidades federativas. Actualmente, buena parte de los gobiernos estatales, enfrentan presiones financieras de diversa magnitud. Existen entidades como Quintana Roo, Coahuila, Chihuahua, Nuevo León, Sonora y

Veracruz que enfrentan grandes desequilibrios financieros, como consecuencia de una senda expansiva de su gasto público y de una pobre generación de ingresos propios. Año tras año han ido incrementando los déficits anuales, los cuales necesariamente tienen que ser financiados. Desafortunadamente, la fuente de financiamiento ha sido la de recurrir a créditos de corto y largo plazo con instituciones bancarias.

Con base en las cifras publicadas por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, este grupo de entidades ha incrementado de manera considerable su deuda pública en los últimos años. Existe otro grupo de entidades que si bien no registran desequilibrios financieros tan elevados como las mencionadas del primer grupo, sí registran presiones financieras derivadas de una expansión de su gasto público. En este grupo estarían entidades como Nayarit, Zacatecas, Michoacán, Chiapas, Durango, Tamaulipas, Jalisco, Oaxaca, Morelos y Colima.

Ahora bien, en este escenario actual de deterioro financiero en los estados, existe un pasivo financiero contingente adicional para las finanzas estatales para el mediano y largo plazo. Este pasivo contingente está representado por el pago de las pensiones y las jubilaciones de la burocracia estatal.

Cabe señalar que existe una gran heterogeneidad de sistemas de pensiones en las 32 entidades federativas, tanto en su estructura, funcionamiento y sustentabilidad financiera. Lo anterior, es un problema serio, las pensiones que se cobrarán a futuro no cuentan con un fondo seguro y la forma segura de garantizar su pago será con recursos públicos. Según estimaciones de Standard & Poor's (2017) dentro de diez años el pago de pensiones representará casi la mitad de toda la nómina estatal (46 por ciento).

La cobertura por entidad federativa de los sistemas institucionales de pensiones en cualquiera de sus modalidades, también refleja una gran heterogeneidad entre las 32 entidades federativas.

Cabe señalar que un porcentaje relevante de la población económicamente activa está fuera de la cobertura de los sistemas institucionales de pensiones y jubilaciones. Los futuros adultos mayores que se encuentren en dicho grupo, no contarán con ingresos en su vejez y es muy probable que representen un gran peso en programas asistencialistas para

personas mayores que no tiene ingresos suficientes para subsistir. Si bien, esto no constituirá una presión fiscal directa para los gobiernos estatales, sí representa un serio problema de políticas públicas para el país en su conjunto en las próximas décadas.

Por ello, es necesario un cambio estructural en el sistema de pensiones. Recientemente la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) presentó un estudio del sistema de pensiones en México, donde se realizaron una serie de recomendaciones para mejorar el actual sistema.

Así, este proyecto de investigación pretende constatar y cuantificar el grado de heterogeneidad que existe en los sistemas institucionales de pensiones, específicamente el segmento de la burocracia estatal y sus presiones para el gasto público de cada entidad.

Para ello se planteó una ruta metodológica en la cual se tiene como hipótesis la existencia de una heterogeneidad elevada en los sistemas institucionales de pensiones y jubilaciones que cubren a la burocracia estatal, así como en la cobertura institucional de pensiones y jubilaciones de la población en general de las 32 entidades federativas de nuestro país. El objetivo general de esta investigación fue investigar los niveles de cobertura de la seguridad social por entidad federativa, analizando la estructura, funcionamiento y sustentabilidad financiera de los sistemas de pensiones de los gobiernos estatales.

Los objetivos particulares de la investigación fueron: entender el concepto de seguridad social en el *Estado de bienestar*, sus componentes y los modelos de los sistemas de pensiones y jubilaciones; asimismo, conocer el desarrollo de la seguridad social en México y entender los diferentes sistemas institucionales de pensiones y jubilaciones; conocer los diferentes sistemas de pensiones estatales y analizar la cobertura y suficiencia financiera de los mismos; y analizar la cobertura de los sistemas institucionales de pensiones y jubilaciones entre la población total de las entidades federativas del país.

La base principal de esta investigación fueron las leyes de seguridad social de cada una de las entidades federativas, así como los estudios actuariales y financieros de los fondos de pensiones de cada instituto estatal. Durante la investigación se presentaron algunos obstáculos dada la falta de transparencia y acceso a la información de la mayoría

de las entidades federativas en cuanto a información de la estructura de sus sistemas de pensiones, así como de la situación que éstos presentan.

Así, en el primer capítulo se explica el concepto de seguridad social, su historia y desarrollo hasta nuestros días. También se plantean las justificaciones para su existencia, así como el del *Estado de bienestar*. Se hace una explicación de los componentes de la seguridad social, así como la definición de cada uno de las protecciones otorgadas a los trabajadores y sus familias de acuerdo con la Organización Internacional de Trabajo. Se habla de los acuerdos internacionales en materia de seguridad social para explicar al final cada uno de los modelos de sistemas de pensiones y jubilaciones que están definidos por el Banco Mundial.

En el segundo capítulo se analiza la estructura de la seguridad social en México, comenzando por sus orígenes y la evolución que ésta ha tenido en nuestro país. Después se categorizan las modalidades de cobertura de la seguridad social en México a través de los diferentes institutos encargados de ofrecer protección a los trabajadores de diferentes sectores de la economía mexicana; se hace también un recuento de las principales características de los sistemas institucionales de pensiones y jubilaciones, así como del nivel de cobertura de cada uno de ellos en el país.

En el tercer capítulo se analizan los sistemas de pensiones de los gobiernos estatales, comenzando por una clasificación de los sistemas adoptados por las entidades federativas a través del análisis de las legislaciones de cada una de ellas. Al identificar cada sistema de pensiones categorizándolo de acuerdo al tipo de estructura, los seguros ofrecidos por cada uno, las características de acuerdo a las edades de jubilación y retiro, así como los montos de las cuotas y aportaciones para los fondos de pensiones.

En el cuarto capítulo, se realizó un análisis sobre la viabilidad financiera de los sistemas de pensiones y jubilaciones de los gobiernos estatales, con base en los reportes de las agencias calificadoras de crédito. Se realizó una categorizaron de los estados de acuerdo al nivel de contingencia por impago en cada uno de los sistemas de pensiones. Pasando a exponer la situación actual de los sistemas de acuerdo a los reportes realizados por FichRatings y HR Ratings a cada entidad federativa, terminando con un análisis en la cobertura de la seguridad social por entidad federativa.

Capítulo 1. La seguridad social y el Estado

1.1 Introducción

Con el desarrollo de las diferentes sociedades en el mundo ha surgido la necesidad de crear instituciones que protejan socialmente a los ciudadanos. La interacción entre el Estado y sus ciudadanos y el surgimiento de una conciencia social, han dado origen a un tipo de protección bajo el concepto de la seguridad social.

La seguridad social es considerada un sistema formal de protección a las necesidades de salud, ingreso, vivienda y desempleo (Banco Mundial, 1994). De hecho, la seguridad social es el resultado de un largo proceso que se extiende desde los inicios del siglo pasado hasta el presente, con una continua transformación. Se puede decir que los primeros indicios de seguridad social se formaron a partir de la unión de pequeños grupos de trabajadores con fines de protección mutua y consecuentemente la protección de más trabajadores, evolucionando así, a la protección de toda la población contra diferentes contingencias y riesgos como la enfermedad, los accidentes, la maternidad, la vejez y la muerte.

(...) Paúl Durand ha señalado que la formación histórica del sistema de seguridad social ha pasado por tres etapas: la primera es la que él llama los Procedimientos Indiferenciados de Garantía, que son: el ahorro individual, la mutualidad, el seguro privado, la asistencia pública y la responsabilidad; la segunda es la de los seguros sociales, y la tercera, la de la seguridad social (...) (Rendón, C., 1992, p. 17).

Son diferentes etapas las que han llevado a la seguridad social a convertirse en lo que hoy conocemos en diferentes países y gobiernos. La idea principal es la protección de los trabajadores ante diversas eventualidades.

Para esta investigación la parte de la seguridad social que nos ocupó fue la relativa a la necesidad de los ingresos vinculados a pensiones y jubilaciones. Cabe señalar que en el caso de nuestro país son diferentes instituciones las que atienden a diferentes tipos de trabajadores, pero que tienen el mismo objetivo, salvaguardar a los trabajadores en edad avanzada o que sufren algún accidente en su vida laboral, para poder mantener un ingreso futuro estable.

La principal preocupación que se tiene en los sistemas de pensiones y jubilaciones es la sustentabilidad económica de los mismos. Por ejemplo, históricamente el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y el Instituto de Seguridad Social y Servicios Sociales de los

Trabajadores del Estado (ISSSTE) han realizado varias reformas estructurales surgidas por el riesgo latente de un colapso financiero al no poder hacer frente a los pagos futuros de las pensiones.¹

Sin embargo, el tema de las pensiones en México no es sólo un problema federal, también es un problema de los gobiernos estatales que cuentan con sistemas de pensiones y jubilaciones independientes. En la gran mayoría de los casos, estos sistemas estatales no forman parte de los sistemas federales del ISSSTE y del IMSS. Existe una gran heterogeneidad de sistemas de pensiones en las 32 entidades federativas, tanto en su estructura, funcionamiento y sustentabilidad financiera. Es un problema serio, pues en una buena cantidad de estados, las pensiones que se cobrarán a futuro no cuentan con un fondo seguro, lo que presionará de manera importante a las finanzas públicas locales. Es aquí donde surge nuestro interés por analizar este tema.

1.2 La economía del bienestar, el Estado del bienestar y la seguridad social

En la economía clásica, el modelo de competencia perfecta es la referencia teórica cuando hablamos del equilibrio general y de los teoremas que de él se desprenden. En particular, el primer *Teorema Fundamental de la Economía de Bienestar* indica que los mercados privados proveen los bienes de manera eficiente (Macías 1993), es decir, a un precio determinado por el mercado, los bienes serán provistos de manera eficiente por los agentes económicos sin necesidad de una intervención del Estado. Sin omitir que se trata de postulados que prevé un modelo, las nociones de la eficiencia de un mercado competitivo sirven de marco de referencia para el análisis comparado de los mercados reales, especialmente para tratar de explicar y dar un fundamento a la participación del Estado en la economía.

De manera específica, en los mercados reales es difícil, si no es que imposible, que se cumplan con los supuestos del mercado de competencia perfecta. Lo más común es que encontremos a agentes económicos que tienen poder de mercado, que existan tecnologías de

¹ IMSS, Nace el 19 de enero de 1943 con la Ley del Seguro Social en el sexenio de Manuel Ávila Camacho.

ISSSTE, Nace el 30 de diciembre de 1959 con la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado en el sexenio de Adolfo López Mateos con la transformación de la Dirección General de Pensiones Civiles y de Retiro.

producción con rendimientos crecientes de escala, que existan problemas de información asimétrica e incompleta, y que los derechos de propiedad no estén debidamente establecidos surgiendo así externalidades y bienes públicos en la economía. Este conjunto de situaciones deriva en que los mercados no asignen de manera eficiente los recursos, es decir, que surjan fallos del mercado (Velázquez 2017).

De la economía pública se desprenden otras ramas de interés adicionales a la economía del bienestar que ayudan a entender y corregir los fallos de mercado: Las finanzas públicas que comprende el estudio del gasto y del ingreso con temas de eficiencia y optimización de los recursos; La elección pública que ayuda a corregir las fallas del gobierno mejorando las provisiones de bienes públicos y corrigiendo las externalidades, mejorando el crecimiento del presupuesto y del empleo, y adiciona elementos de ciclo político y sesgo en las votaciones con la teoría de las constituciones; La otra rama es el análisis costo-beneficio a través de evaluaciones de proyectos que permite hacer un ejercicio óptimo del gasto público (Ayala 1997).

La disciplina de la economía pública ha demostrado que estos fallos del mercado, salvo el caso concreto planteado por el Teorema de Coase acerca de ciertas externalidades, no pueden ser resueltos por los mismos mercados. Surge así lo que Musgrave (1992) llama la función asignación del Estado, es decir, la economía pública plantea que ante la existencia de fallos del mercado se requiere la intervención del Estado para que la economía logre retornar a un punto de eficiencia.

De los fallos del mercado nos interesa analizar el caso de los problemas de información asimétrica en la economía para explicar el papel de la seguridad social; en especial dos elementos que generan los problemas de información asimétrica, por un lado, la selección adversa y por el otro el riesgo moral:

- **Selección adversa:** Cuando un agente económico cuenta con información privilegiada se presentan problemas de selección adversa, es decir, una parte del mercado no puede observar el tipo o calidad de los bienes de la otra parte (Varian 2010). Un claro ejemplo presente en la seguridad social es el del seguro médico. Nadie conoce mejor su estado de salud que el propio individuo que busca contratar un seguro, por otro lado, las aseguradoras no conocen del todo el riesgo al que pueden incurrir al asegurar a un grupo de individuos o

a una población. Cuando una compañía de seguros quiere ofrecer un seguro específico a la salud y toma la incidencia promedio del número de enfermos en una población específica, se está cayendo en un problema de selección adversa, ya que las personas que contratarán el seguro serán las que tiene más probabilidades de enfermarse, generando un problema para la empresa aseguradora. Este sesgo en la información genera problemas de mercado para la seguridad social, al aumentar el precio de los seguros hasta un punto donde solo las personas con altos riesgos estarán dispuestas a pagarlos. Es un problema en el cual no hay una provisión eficiente de los seguros.

La solución que plantea Varian (2010) es la obligatoriedad en la adquisición de un seguro, de esta forma, las personas con altas probabilidades de enfermarse adquieren un seguro pagando una prima más baja, y las personas con pocas probabilidades de enfermarse pueden adquirir el seguro pagando una prima menor a la que se establecería si solo las personas con altos riesgos pagaran los seguros.

- **Riesgo Moral:** Después de realizar una transacción en un mercado se puede presentar otro tipo de problema de información asimétrica, en el riesgo moral una parte del mercado no puede observar lo que hace la otra (Varian 2010). La racionalidad indica que posterior a la adquisición de un seguro, los consumidores tienen menos incentivos para cuidarse de sufrir algún accidente ya que están cubiertos, generando problemas de mercado para las aseguradoras. Para seguir con el ejemplo del seguro médico, una persona que se encuentre asegurada tiene menores incentivos para tener cuidado de su salud, ya que se encuentra protegida, en este caso, las empresas de seguros para reducir el riesgo moral transfieren una parte del coste del seguro a los asegurados a través de un deducible, de esta forma, los asegurados mantendrán los incentivos en el cuidado de su salud (Varian 2010).

Además de los fallos de mercado ya analizados, existen una serie de elementos que justifican la intervención del Estado, si se considera que el sector privado es el idóneo en este asunto se puede caer en un error. Los individuos por naturaleza no toman decisiones eficientes respecto al ahorro para su futuro, estos son algunos elementos que define el Banco Mundial (1994) como justificación a la intervención del Estado en el diseño de un sistema de pensiones y jubilaciones:

- **Miopía de los agentes económicos:** Los individuos no toman decisiones eficientes respecto a su ahorro. No hay una visión del ahorro para la jubilación, ya que un individuo maximiza su beneficio cuando se encuentra en la curva de utilidad más alta, esto sucede donde la curva de utilidad y la recta presupuestaria son tangentes, por lo tanto, los consumidores suelen acabar con la mayoría o casi todo su ingreso destinándolo al consumo y muy poco al ahorro para su retiro.
- **Instrumentos de ahorro inadecuados:** Los individuos ante una serie de instrumentos de ahorro presentados por instituciones bancarias no sabrían si el que están eligiendo es el adecuado, no se diseñan instrumentos de ahorro específicos, es decir, realizados al perfil de cada persona según las necesidades.
- **Fallas del mercado de seguros:** Debido a un problema de selección adversa. Sin una correcta regulación por parte del estado, algunas instituciones de seguros podrían hacer mal uso de nuestros ahorros y perder así nuestros fondos.
- **Deficiencias de información:** Uno de los problemas es la falta de información entre las instituciones de seguros y los trabajadores. Por una parte, los trabajadores pueden mentir sobre su estado de salud generando problemas de selección adversa para las aseguradoras, por otra parte, las instituciones de seguros pueden invertir los fondos en capitales de riesgo o no informar a los trabajadores de los movimientos en sus cuentas.
- **Eficiencia:** Elegir el seguro que sea el mejor de acuerdo a las necesidades de los individuos puede ser muy costoso debido a la variedad de seguros y la complejidad de los mismos. El estado, por lo tanto, se encargaría de seleccionar el mejor seguro para la población, pero esto puede no ser así, el estado no siempre toma las mejores decisiones, además, cada persona tiene diferentes necesidades. Por lo tanto, para tomar a la eficiencia en la justificación se supondrá que el estado siempre elige el programa más idóneo de seguros (Banco Mundial, 1994).

Hasta aquí, los elementos que justifican la intervención del Estado en la economía a través de la seguridad social con base en los criterios de la eficiencia económica. Es relevante mencionar que existe un segundo argumento para justificar la provisión de la seguridad social por parte del Estado. Este segundo argumento es la justicia social, que nos permite justificar la

necesidad de una intervención estatal en materia de seguridad social. Es de hecho, el elemento central que está detrás del concepto del Estado del bienestar.³

Se comentó que la seguridad social es un bien especial, es decir, es un bien con características particulares que, si bien no puede ser provisto por el mercado de una manera eficiente, también puede proveerlo a un nivel de precios elevado. Esto último provocaría que un segmento relevante de la población de bajos recursos no tuviera acceso a ella. Por lo tanto, el Estado toma un papel relevante que busca garantizar la protección y el cuidado de sus ciudadanos.

Asimismo, muchos de los individuos en la sociedad tienen un nivel de ingreso a lo largo de toda su vida sumamente bajo. Este nivel de ingreso es tan bajo que nunca ahorrarían lo suficiente para tener una pensión en el periodo de su vejez, o este ahorro sería tan pequeño que no alcanzaría para sobrevivir mucho tiempo.

Por otra parte, las aportaciones de todos los contribuyentes en un sistema de seguridad social permiten una distribución del ingreso, ya que, generalmente los que tienen menores recursos y por lo tanto menores aportaciones se ven beneficiados de las personas que hacen las mayores aportaciones, es una forma de balancear los recursos para el bienestar de la población.

Algunos autores como Rosen (2001) consideran que la distribución de la renta es otra de las justificaciones a la existencia de la seguridad social. Es considerada la seguridad social una herramienta del Estado que puede transferir recursos de las personas con mayores ingresos a las de menores ingresos. Este autor además plantea una justificación adicional: el paternalismo. Dicho concepto se refiere a que es deber del Estado la provisión de la seguridad social. El argumento se fundamenta en que algunos agentes económicos son incapaces de ahorrar para su futuro y prefieren gastar todo su ingreso en el presente, con la esperanza, de ser auxiliados por el Estado cuando sean adultos mayores por programas asistencialistas. En este argumento se supone que no todos los agentes económicos toman las mejores decisiones para su futuro, por lo tanto, el estado tendría que ser el encargado de velar por sus intereses.

La seguridad social como parte del estado de bienestar es una idea que surge en 1883 en Alemania con la *Ley de Seguro de Enfermedad* impulsada por el Canciller Otto von Bismarck.

³ El estado de bienestar en la seguridad social es definido por José Ayala (2001, p. 319.) como el resultado institucional de la adopción, por parte de la sociedad, de la responsabilidad legal, formal, explícita y obligatoria del bienestar básico de todos sus miembros.

Esta ley buscaba proteger a los trabajadores de la industria en forma obligatoria contra el riesgo de enfermedad y la contingencia de la maternidad. A esta ley le siguió la *Ley del Seguro de Vejez e Invalidez* (1889), hasta que en 1901 se promulgó el Código de Seguros Sociales. Por otra parte, el concepto de seguridad social como lo conocemos fue acuñado en 1936 cuando fue promulgada la *Social Security Act* en Estados Unidos por el presidente Franklin D. Roosevelt, para hacer frente a la crisis económica, erradicar la miseria y de esta forma evitar un levantamiento obrero. Las medidas que involucró fueron contra la desocupación; medidas de asistencia; seguros de invalidez, vejez, muerte y desempleo. Esta fue la primera ley que consideró a la seguridad social como un sistema integral que reunía a varias instituciones con un único propósito, el bienestar social (Nugent 2006).

Cabe señalar que uno de los principales actores de la conformación de la seguridad social, y al cual se hará referencia a lo largo de este trabajo, es William Beveridge (1946) quien publicó el trascendente informe “*Social Insurance and Allied Service*” en el cual señalaba:

(...) se utiliza el término seguridad social para indicar la seguridad de que unos ingresos reemplazarán a las ganancias cuando estas hayan sido interrumpidas por el desempleo, la enfermedad o el accidente, proveerán para el retiro ocasionado por la edad, proveerán contra la pérdida de sostén material debido a la muerte de otra persona y harán frente a los gastos excepcionales, como los que están relacionados con el nacimiento, la muerte o el matrimonio (...)(Nugent 2006)

El contexto en Gran Bretaña en el periodo de post guerra era la de una buena situación económica internacional, ya que su Producto Interno Bruto (PIB) per cápita era mayor al de Dinamarca, Noruega, Suiza y Alemania, sin embargo, a pesar de su posición económica internacional existían altos niveles de pobreza y desigualdad. En 1945 con la llegada del partido laborista al poder, el contexto económico y político permitió la creación del sistema de seguridad social propuesto por Beveridge. La diferencia entre la propuesta de Beveridge y de los clásicos liberales ingleses, es que los segundos proponían sistemas de ayuda a la pobreza vía caridad, mientras que Beveridge proponía un sistema centralizado dirigido por el Estado, como un esfuerzo de salvar la crisis del capitalismo. A su vez, hacía una crítica a los sistemas anteriores de seguridad social ya que no se había hecho una investigación para establecer bajos niveles de ingreso ni los problemas que tenía la sociedad (Llanos 2013).

La instauración de un sistema centralizado de seguridad social, a través del “*Social Insurance and Allied Services*” (Beveridge 1946), y un seguro de desempleo a través de un fondo común, fueron dos de los pilares que se encontraban en su programa. Sin embargo, su programa inmediato consistía en una serie de políticas económicas que buscaba abolir la pobreza a través del fomento y regulación de la inversión, la expansión del sector público, la vigilancia de la localización de la industria y la movilidad organizada de la mano de obra (Llanos 2013).

El carácter mundial de este sistema fue adoptado después de la promulgación de la “*Ley de Seguridad Social*” en Nueva Zelanda, por las novedades que presentaba en la asistencia pública, fue difundida por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) con la novedosa normativa de seguridad social (Nugent 2006)

Como resumen, una de las finalidades del *estado de bienestar* es la de proteger a la población trabajadora, por medio de la seguridad social, de los diversos riesgos y contingencias que se puedan presentar a lo largo de la vida del trabajador y su familia, así como garantizar el futuro económico de ellos en su periodo de vejez.

Muchas han sido las contribuciones al desarrollo de la seguridad social como parte del *estado de bienestar*, hasta contar ahora con sistemas robustos e instituciones consolidadas de seguridad social en el mundo, aunque insuficientes en cuanto a cobertura como se verá más adelante.

En el caso de México, la seguridad social presenta problemas de heterogeneidad, es decir, no contamos con un sistema único e integrado. Por el contrario, la seguridad social de nuestro país es diversa en cobertura, calidad, tipo de servicios y forma de financiación, tal y como lo analizaremos en el capítulo tres.

1.3 Componentes de la seguridad social

La OIT al ser un organismo especializado en los asuntos relacionados con el trabajo y las relaciones laborales, regula y establece las características mínimas de la seguridad social que los países deberían ofrecer a sus trabajadores. Hoy en día la seguridad social está definida por la OIT como:

(...) La protección que la sociedad proporciona a sus miembros, mediante una serie de medidas públicas, contra las privaciones económicas y sociales que, de no ser así,

ocasionarían la desaparición o una fuerte reducción de los ingresos por causa de enfermedad, maternidad, accidente de trabajo, o enfermedad laboral, desempleo, invalidez, vejez y muerte; y también la protección en forma de asistencia médica y de ayuda a las familias con hijos (...) (OIT 1991)

La OIT establece normas internacionales del trabajo, estas normas son instrumentos jurídicos elaborados por los mandantes del organismo, que son gobiernos, empleadores y trabajadores. Estas normas se dividen en convenios, los cuales son tratados internacionales legalmente vinculantes que pueden ser ratificados por los estados miembros.

Hay una serie de convenios que establecen los lineamientos de la seguridad social, el principal y sobre el cual se han realizado otra serie de convenios es el “*Convenio sobre la seguridad social*”³ de la OIT. En este convenio se establece que la seguridad social en los países debe incluir como mínimo las nueve ramas siguientes:

1. Asistencia médica:

Dentro de la asistencia médica, y según el convenio núm. 102 de la OIT, se plantea que en lo correspondiente a la seguridad social disponer de asistencia preventiva, asistencia médica general, asistencias especializadas, suministro de productos farmacéuticos, asistencia prenatal, asistencia durante el parto y hospitalización cuando está fuere necesaria. El convenio núm. 130 añade a las anteriores la asistencia odontológica y la readaptación médica.

2. Enfermedad:

En el convenio núm. 102 se establecen pagos periódicos que correspondan al menos al 45 por ciento del salario de referencia. El convenio núm. 130 añade al anterior, pagos periódicos que correspondan al menos al 60 por ciento del salario de referencia. También de disponer del pago de los gastos de sepelio en caso de fallecimiento.

3. Desempleo:

En el convenio núm. 102 se establecen pagos periódicos que correspondan al 45 por ciento del salario de referencia. El convenio núm. 168 añade al anterior, pagos periódicos que correspondan al menos al 50 por ciento del salario de referencia. Se establece que se deben garantizar unas condiciones de vida saludables y dignas, de conformidad con las normas nacionales de cada país.

³ OIT, C102- Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952. Entrada en vigor el 27 de abril de 1952.

4. Vejez:

En el convenio núm. 102 se establecen pagos periódicos que correspondan al 40 por ciento del salario de referencia, revisando que las tasas de las prestaciones se modifiquen de acuerdo a las variaciones del nivel general de ganancias y/o al costo de vida. El convenio núm. 128 añade al anterior, pagos periódicos que correspondan al menos al 45 por ciento del salario de referencia.

5. Accidentes del trabajo y enfermedades profesionales:

En el convenio núm. 102 se establecen pagos periódicos que correspondan al 50 por ciento del salario de referencia en caso de incapacidad laboral o invalidez, se extienden las prestaciones para las viudas o para los hijos en caso de fallecimiento del sostén de la familia, con pagos periódicos que correspondan al menos al 40 por ciento del salario de referencia. El convenio núm. 121 añade al anterior, pagos periódicos que correspondan al menos al 60 por ciento del salario de referencia. Las prestaciones para las viudas o para los hijos en caso de fallecimiento del sostén de la familia, con pagos periódicos que correspondan al menos al 50 por ciento del salario de referencia.

6. Familia:

Para las prestaciones familiares se establece en el convenio núm. 102 pagos periódicos o suministro de alimentos, vestido, vivienda, vacaciones o asistencia doméstica, o una combinación de los dos.

7. Maternidad:

Se establece en convenio núm. 102 la asistencia médica que deberá comprender, por lo menos, la asistencia prenatal y la asistencia durante el parto, así como la hospitalización cuando fuere necesario; pagos periódicos que correspondan al menos al 45 por ciento del salario de referencia.

El convenio núm. 183 añade al anterior prestaciones monetarias que garanticen a la mujer subvenir a su mantenimiento y al de su hijo en buenas condiciones de salud y con un nivel de vida conveniente. Al menos de dos tercios de las ganancias o una cuantía comparable.

8. Invalidez:

En el convenio núm. 102 se establecen pagos periódicos que correspondan al 40 por ciento del salario de referencia, con modificaciones al monto de las prestaciones en caso

de variaciones sensibles del nivel de ganancias y/o costo de vida. El convenio núm. 128 añade al anterior, pagos periódicos que correspondan al menos al 50 por ciento del salario de referencia, prestación de servicios de rehabilitación y adopción de medidas para favorecer la colocación de las personas con discapacidad en un empleo idóneo.

9. Prestaciones de sobrevivientes:

En el convenio núm. 102 se establecen pagos periódicos que correspondan al 40 por ciento del salario de referencia, revisando que las tasas de las prestaciones se modifiquen de acuerdo a las variaciones del nivel general de ganancias y/o al costo de vida. El convenio núm. 128 añade al anterior, pagos periódicos que correspondan al menos al 45 por ciento del salario de referencia.

Los convenios están diseñados para ser aplicados en cada uno de los países miembros de la OIT. Dependiendo de las condiciones económicas de cada país, del desarrollo de las instituciones y de las normativas correspondientes para la incursión de un sistema de seguridad social, se puede comenzar con tres de las nueve ramas anteriormente mencionadas; posteriormente, ir desarrollando las condiciones necesarias para que el Estado ofrezca como mínimo las nueve ramas anteriormente mostradas.

Es primordial que una institución internacional como la OIT establezca las reglas mínimas de seguridad social, de esta manera, cada país podrá garantizar el acceso a los sistemas de seguridad social a su población conforme a una reglamentación internacional.

La seguridad social, a pesar de tener una normativa establecida por la OIT, es muy diversa entre los países, y a veces, es muy diferente dentro de un país dependiendo del tipo de instituciones establecidas, forma de gobierno, división política y el desarrollo económico y social. Los convenios establecidos en la OIT son sumamente flexibles permitiendo una cobertura universal que se pueda alcanzar gradualmente.

Algunos autores consideran otros elementos que pueden formar parte de la seguridad social adicionales a los establecidos por la OIT. Por ejemplo, el caso de la vivienda (Solís 1999) bajo la creación de fondo a partir de las aportaciones de los trabajadores, para generar préstamos de bajo costo para la obtención de un hogar para cada trabajador que lo necesite. En el caso de México algunos de los sistemas de seguridad social contemplan el tema de la vivienda.

Por otra parte, ante la volatilidad internacional, donde las sociedades están cada vez más expuestas a riesgos económicos por los efectos negativos de las crisis económicas, en 2012 en la Conferencia Internacional del Trabajo, convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la OIT, se adoptó un nuevo instrumento que establece nuevas recomendaciones a los países miembros.⁴ Sobre las recomendaciones realizadas se pueden destacar: los principios sobre los cuales se encuentra basada la reglamentación de la OIT, la inclusión social, gestión financiera sana, sostenibilidad financiera y económica, servicios públicos de calidad, etc.; también se establecen los pisos nacionales de protección social; las estrategias que deben seguir los pasos para extender la seguridad social; y finalmente el proceso de seguimiento para verificar los progresos alcanzados de la puesta en práctica de los pisos de protección social. Esta normativa se suma a la anteriormente señalada, el convenio sobre la seguridad social (norma mínima), ambas establecidas por convenios en la OIT.

Los acuerdos internacionales en el cual están vinculados los países establecen una reglamentación mínima, es decir, plantea una estructura base de la cual parten todos los países y diseñan sus propias políticas de protección social. La generación de nuevos convenios, así como las modificaciones a estos garantizan un nivel más elevado de protección en cuanto alcance y al nivel de prestaciones que han de ser garantizadas.

Cabe señalar que según el Informe Mundial sobre la Protección Social de la OIT (2014-2015) más del 70 por ciento de la población mundial carece de una protección social adecuada, es decir, solo el 27 por ciento de la población mundial se encuentra beneficiada por el acceso a una seguridad social integral, con esto queda claro que los objetivos de cobertura universal establecidos en los acuerdos internacionales han quedado rezagados a los objetivos planteados desde sus orígenes.

En el caso de México la seguridad social se encuentra definida en la Constitución Política de 1917; así, en la fracción XXIX del artículo 123° se establece a la seguridad social como un derecho de todos los ciudadanos que tiene que ser suministrada por el Estado, considerando los seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y otros relacionados a la protección y bienestar de los trabajadores y sus familias.

⁴ OIT, R202- Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202). Adopción: Ginebra, 101- reunión CIT (14 junio 2012).

La cobertura de la seguridad social en materia de pensiones y jubilaciones está estructurada en por lo menos cinco grupos:

1. El primero lo compone el IMSS con la cobertura a la población trabajadora del sector privado a la que se refiere el apartado A del artículo 123 Constitucional;
2. El segundo es el ISSSTE con la cobertura a la población trabajadora del sector público a la que se refiere el apartado B del artículo 123 Constitucional;
3. El tercero por el Instituto de Seguridad Social de las Fuerzas Armadas (ISSFAM) con cobertura a todos los miembros de las fuerzas armadas del país;
4. El cuarto constituido por los sistemas de las empresas paraestatales, de las empresas productivas del estado, y de la banca de desarrollo, entre otros. En este grupo destaca por ejemplo el Fondo Laboral de Pemex (FOLAPE) que da cobertura a los trabajadores de la empresa Petróleos Mexicanos;
5. El quinto grupo constituido por los institutos o sistemas de pensiones de las entidades federativas y municipios del país. En este grupo podemos incluir también el caso de los sistemas de algunas universidades públicas del país.

Como veremos a lo largo de esta investigación, cada uno de estos sistemas no están integrados y son independientes uno de otro. No existe portabilidad⁵ entre sistemas. Además de que existe una gran heterogeneidad en los esquemas tanto de aportaciones y contribuciones como de las pensiones y jubilaciones que se pagan.

1.4 Modelos de sistemas de pensiones y jubilaciones

Como hemos visto hasta ahora, existe una serie de normativas internacionales que establecen los pisos mínimos en temas de seguridad social que permiten a los países diseñar sus propios sistemas que protejan a sus ciudadanos. Sin embargo, cuando se entra al análisis de las pensiones y jubilaciones encontramos que cada país ha diseñado un sistema específico, es

⁵ Portabilidad: Es la posibilidad que tiene cada trabajador de transferir el historial de contribuciones que haya realizado a un fondo para el pago de su pensión futura. Cuando el trabajador quiera o necesite contribuir a otro sistema podrá transferir las contribuciones realizadas del fondo anterior a uno nuevo, también se reconocerá el tiempo de cotización, de esta forma no se pierden las contribuciones realizadas desde el inicio de su etapa laboral y los derechos adquiridos.

decir, ha diseñado un sistema de pensiones y jubilaciones de acuerdo a sus condiciones económicas, demográficas, institucionales, sindicales, etc.

Existen varios sistemas, cada uno con sus ventajas y desventajas. De acuerdo con las condiciones de cada país, los gobiernos deciden implementar un sistema en específico.

El Banco Mundial (1994) define tres diferentes alternativas de sistemas de pensiones y jubilaciones en las cuales se establecen diferentes formas de financiamiento y administración:

a) Planes públicos de reparto

Es un sistema de pensiones obligatorio, principalmente de reparto. Este plan de pensiones se caracteriza por una serie de contribuciones realizadas por los trabajadores actuales en un fondo común, este fondo se reparte entre la generación de pensionados actuales. Es decir, las contribuciones de los trabajadores son las que financian las pensiones actuales. Las ventajas de establecer este sistema es una redistribución del ingreso a favor de los pobres. Puede ser una redistribución temporal o inter temporal (entre generaciones, favorecer a una generación en detrimento de otra). Entre las ventajas que presenta establecer este tipo de sistema se encuentran:

- Redistribución del ingreso a favor de los pobres.
- Favorece el ingreso para los ancianos que no pueden trabajar.
- Protege a los ancianos contra riesgos mediante beneficios por anticipado.
- Remedia el problema de la miopía de los trabajadores al verse obligados a aportar a un sistema para su retiro.

A pesar de los beneficios antes mencionados, la realidad suele ser un poco diferente. Los ricos muchas veces reciben pensiones mejores respecto de la aportación que hicieron, mientras que los pobres no reciben ningún beneficio, es decir, no se da una redistribución del ingreso ya que eso depende del diseño del sistema de pensiones. Estos son algunos problemas que tiene el sistema (Banco Mundial, 1994):

- A medida que la población envejece, se reduce el número de trabajadores que aportan al fondo por cada pensionado. Se genera un problema de financiamiento.
- Las aportaciones realizadas por los trabajadores son vistas como un impuesto, esto puede trasladar a una cantidad de trabajadores del sector formal al informal, al reducir los trabajadores formales cae la productividad.

- Hay muchos beneficiarios que realizan una jubilación anticipada, esto genera presiones al fondo común, principalmente cuando no hay una regulación adecuada.
- Tiene un costo administrativo relativamente elevado.

b) Planes ocupacionales:

Los planes ocupacionales están en su mayoría auspiciados por empresas. Se trata de convenios formados entre los trabajadores o su sindicato y una empresa. Un ejemplo de ello es cuando el gobierno de alguna entidad establece un plan de pensiones para cubrir a los trabajadores de su sector.

Pueden ser de aporte o beneficio definido el cual es un plan de pensiones en el cual se especifica por adelantado la pensión que se recibirá en el retiro, se caracteriza por estar financiado parcialmente o en su totalidad por la empresa.

Las ventajas de este sistema son un costo administrativo relativamente bajo y su establecimiento con una baja intervención del gobierno. Al igual que los planes públicos de pensiones, los planes de pensiones ocupacionales presentan una serie de desventajas, entre ellas se encuentra (Banco Mundial, 1994):

- Una cobertura heterogénea, al ser administrada por un particular los beneficios otorgados quedan en manos de los directivos de una empresa. Esto puede generar problemas al respecto, colocando pensiones más generosas a los altos mandos de la empresa.
- Este tipo de pensiones suelen ser intransferibles, es decir, si el beneficiario llega a fallecer, los recursos destinados para la pensión se pierden.
- Hay una serie de repercusiones fiscales, se reducen las tasas impositivas al no ser los administradores de los fondos de pensiones, y por lo tanto reduce el gasto público.
- Se generan problemas de movilidad laboral, al ser pensiones intransferibles si se sale de la empresa en la cual se tiene la pensión, todos los recursos juntados hasta ese momento se pierden.

c) Planes de ahorro personales y rentas vitalicias:

Los planes de ahorro personal suelen ser no obligatorios, pero cuando se utilizan como un plan para el retiro se transforman en sistemas obligatorios. En estos planes se realizan aportaciones a una cuenta personal, el beneficio que se recibe es el total del monto de los depósitos más los intereses que devenguen de las inversiones realizadas con esos fondos.

Es un plan de pensiones totalmente financiado por el trabajador con un aporte definido. La administración de los fondos puede ser centralizada (por el gobierno o algún monopolio) o descentralizada (en planes competitivos por el sector privado). Al ser administrados de forma privada y haber una gran competencia entre los administradores de los fondos las distorsiones en el sistema suelen ser muy reducidas. A diferencia de los planes públicos, hay menos incentivos para la evasión y menor manipulación política (Banco Mundial, 1994).

Las ventajas de este sistema son:

- No tiene problemas de traspaso de los recursos ni de movilidad laboral a diferencia de los otros sistemas dado que los trabajadores terminan por recuperar sus aportes más los intereses generados.
- Se favorece la formación de capital y de ahorro si las tasas de aportación obligatoria son altas y mayores que el ahorro voluntario desplazado.
- No hay presión política para incrementar el gasto público en pensiones, sin embargo, la baja recaudación de impuestos podría obligar al gobierno a bajar su gasto o incrementar otro tipo de impuestos.
- Se podría presentar una redistribución del ingreso si el gobierno utiliza fondos prestados, de las mismas instituciones que administran las pensiones, para financiar el gasto público y distribuir ese ingreso a las personas de menores ingresos mediante el gasto público adicional.

A pesar de las ventajas presentes en este sistema, es necesario tomar en consideración una serie de regulaciones necesarias para que este funcione óptimamente:

- Los administradores privados de los fondos no aseguran a los trabajadores contra las malas inversiones de los fondos, por lo tanto, es necesaria una regulación en la cual se establezca la utilización de los fondos en inversiones poco riesgosas.

- Se pueden presentar distorsiones cuando los aportes obligatorios son más altos de lo que las familias desearían ahorrar naturalmente, pudiendo generar un problema de desplazamiento laboral al sector informal.
- Es necesaria una reglamentación extensa, para favorecer la información hacia los ahorradores, y que ellos tomen la mejor decisión para que su fondo sea administrado.
- No ayuda en la distribución del ingreso, ya que las cuentas de ahorro son individuales, puede generar problemas para las personas de bajos ingresos que no alcancen a obtener una pensión suficiente para su retiro.

Como se puede observar, hay una serie de alternativas para el diseño de una política de pensiones y jubilaciones. Los tres diferentes planes anteriormente mencionados son a grandes rasgos un resumen las diferentes alternativas que existen, es decir, un país puede implementar un sistema de pensiones que se encuentre diseñado a partir de una o varias de las características ilustradas anteriormente.

La siguiente tabla es un resumen de los planes anteriormente mencionados:

Tabla 1.1 Resumen de los planes de pensiones y jubilaciones.			
Planes	Características principales	Ventajas	Desventajas
Planes Públicos de reparto	<ul style="list-style-type: none"> • Obligatorio, • De reparto, • Impuesto sobre nómina. 	<ul style="list-style-type: none"> • Redistribución del ingreso hacia los pobres, • Favorece el ingreso para los ancianos, • Protege a los ancianos contra riesgos, • Remedia el problema de la miopía de los trabajadores. 	<ul style="list-style-type: none"> • Se genera un problema de financiamiento por el envejecimiento de la población, • Trasladar a una cantidad de trabajadores del sector formal al informal, • Cae la productividad, • Pensiones al fondo común por jubilación anticipada, • Costo administrativo elevado.
Planes ocupacionales	<ul style="list-style-type: none"> • Convenio entre trabajadores y empresas, • Administración privada, • Beneficios y/o aportes definidos, • Financiamiento parcial o total. 	<ul style="list-style-type: none"> • Establecidos con baja intervención del gobierno, • Costo administrativo bajo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Cobertura heterogénea, • Intransferibles, • Afecta la eficiencia de los mercados laborales, • Repercusiones fiscales, • Carga a la banca central, • No redistribuye el ingreso.

<p>Planes de ahorro personal y rentas vitalicias</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Aportaciones a una cuenta personal, • Plan totalmente financiado, • Aporte definido, • Administración centralizada o descentralizada. 	<ul style="list-style-type: none"> • El beneficio recibido es igual al total de los depósitos más los intereses, • Menores incentivos a la evasión y manipulación política si son administrados por privados, • Aumenta la competitividad y reduce distorsiones, • Promueve el ahorro a largo plazo, • No tiene problemas de traspaso, • Perfecta movilidad de los empleados. 	<ul style="list-style-type: none"> • Los administradores privados no aseguran a los trabajadores contra las malas inversiones de los fondos, • Es necesario suplementar con planes públicos de redistribución del ingreso, • Es necesaria una reglamentación extensa para favorecer la información hacia los ahorradores.
<p>Fuente: Elaboración propia en base al análisis del Banco Mundial, “Envejecimiento sin crisis”, Informe del banco mundial sobre investigaciones relativas a políticos de desarrollo.</p>			

1.5 Conclusiones

El Estado es el encargado de proporcionar la seguridad social alrededor del mundo, son varios los elementos clave que justifican la participación del Estado: unos son los criterios de eficiencia económica en el cual se encuentran los problemas de información asimétrica; y el otro es la justicia social como el elemento central que está detrás del concepto del estado del bienestar. Estos elementos ayudan a identificar por qué es necesaria la intervención del Estado, los mercados privados no pueden plantear soluciones eficientes cuando existen problemas de selección adversa, riesgo moral y cuando los agentes económicos no toman decisiones eficientes.

La seguridad social como parte del Estado de bienestar es una idea que surge a finales del siglo XIX, cuando en 1883 el Canciller Otto von Bismarck en Alemania impulsa la *Ley de Seguro de Enfermedad*, a ello le sigue la promulgación de la *Social Security Act* en 1936 donde el presidente Franklin D. Roosevelt en Estados Unidos acuña el concepto de seguridad social como es conocido hoy en día. Son dos de los actores relevantes en el desarrollo de la seguridad social y su aplicación en el mundo, sin embargo, fue William Beveridge quien realiza la mayor

aportación en la definición de seguridad social con su “*Social Insurance and Allied Service*” y su aplicación en 1946 en Gran Bretaña, a ello han surgido una serie de elementos que han hecho que la Seguridad Social sea como la conocemos hoy en día.

La OIT es la que ha establecido a nivel internacional los seguros y pisos mínimos de la cual está compuesta la seguridad social, son nueve los seguros que establece y a los cuales los países que son miembros de la organización se han comprometido ofrecer: asistencia médica, seguro de enfermedad, seguro de desempleo, pensión por vejez, seguro por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, seguro a la familia, seguro de maternidad, seguro de invalidez y prestaciones de sobrevivientes.

En México la seguridad social se encuentra definida en la Constitución Política de 1917; así, en la fracción XXIX del artículo 123º donde se establece a la seguridad social como un derecho de todos los ciudadanos que tiene que ser suministrada por el Estado, considerando los seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y otros relacionados a la protección y bienestar de los trabajadores y sus familias. Son varios los institutos que ofrecen Seguridad Social en México atendiendo a diferentes sectores de la población, esto genera una estructura compleja y heterogénea, además de generar problemas financieros y de viabilidad para la mayoría de los sistemas, esta estructura y los problemas financieros se analizarán en el capítulo 3 y 4.

Cada país ha diseñado un sistema específico de pensiones y jubilaciones de acuerdo a sus condiciones económicas, demográficas, institucionales, sindicales, etc. El Banco Mundial (1994) ha definido tres diferentes alternativas de sistemas de pensiones y jubilaciones en las cuales se establecen diferentes formas de financiamiento y administración: los planes públicos de reparto como un sistema obligatorio de contribuciones realizadas por los trabajadores actuales en un fondo común; los planes ocupacionales en su mayoría auspiciados por empresas, son convenios formados entre los trabajadores o su sindicato y una empresa pudiendo ser de aporte o beneficio definido; por último, los planes de ahorro personales y rentas vitalicias que cuando se utilizan como un plan para el retiro se transforman en sistemas obligatorios donde se realizan aportaciones a una cuenta personal. Estas tres alternativas son la base de la cual se han diseñado diferentes sistemas de acuerdo a las condiciones económicas, demográficas y políticas de cada país o región.

Capítulo 2. Estructura de la seguridad social en México

2.1 Orígenes de la seguridad social en México

En México la protección social para la población como elemento a cargo del gobierno se encuentra plasmada en la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos (1917), sin embargo, los antecedentes legislativos nos indican que ya en el artículo quinto de la Constitución Política de la República Mexicana de 1857 se protegían los servicios laborales con la plena libertad del hombre (Solís y Villagómez 1999).

Por lo tanto, el Estado Mexicano es el encargado de salvaguardar la seguridad social de sus ciudadanos, es decir, es el encargado de proteger a la población por los servicios laborales que prestan, así como a sus familias.

Como recuento histórico es importante mencionar cuáles han sido los orígenes de la seguridad social en México. Fue a principios del siglo XX que se comenzaron a diseñar planes de pensiones proporcionados por el Estado en algunas legislaciones estatales, anticipándose a la Constitución Mexicana de 1917. Fue la Ley de Accidentes de Trabajo del Estado de México que se expidió en 1904 y la Ley sobre Accidentes de Trabajo del Estado de Nuevo León en 1906 en las que se incluían disposiciones donde los patrones debían atender a sus trabajadores en caso de enfermedad, accidentes o muerte, derivados del cumplimiento de sus labores (Ordóñez 2002).

Cabe señalar que en nuestra actual Constitución se establece que la seguridad social será un derecho de los ciudadanos, la cual tiene que ser suministrada por el Estado. De manera específica, en el artículo 123º fracción XXIX se establece que:

(...) Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares (...)

Sin embargo, a pesar de que la seguridad social se encuentra plasmada en la Constitución Mexicana de 1917, la promoción de programas de seguridad social a cargo del Estado se inició poco después de terminada la Revolución Mexicana. La creación de programas para el retiro o sobrevivencia financiada con impuestos a la nómina fueron propuestos por los gobiernos de

Obregón y Calles con ayuda de la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM), sin embargo éstas no tuvieron éxito debido a la oposición patronal. Fue en el periodo del presidente Cárdenas donde hubo mejoras en los programas de seguridad social en los cuales se incluyeron planes de pensiones para el retiro en los contratos colectivos de los trabajadores petroleros y los ferrocarrileros (Solís y Villagómez 1999).

Cabe señalar que México fue un pionero en la inclusión de la seguridad social, la educación y la vivienda en su Constitución de 1917. Fue en ese año que se creó el Departamento de Salubridad y en 1938 se creó la Secretaría de la Asistencia Pública, ambas secretarías se fusionarían en 1943 para formar la Secretaría de Salubridad y Asistencia; en 1921 se creó la Secretaría de Educación Pública (SEP) (Ordoñez 2002). Todas estas secretarías fueron avances importantes en las políticas de bienestar y de los derechos sociales; no obstante los avances en materia de seguridad social fueron más lentos.

En un principio, los empleados públicos eran los únicos que contaban con pensiones y hasta 1922 estas fueron manejadas por la Secretaría de Hacienda. En 1925 se expidió la Ley de Pensiones Civiles y se creó la Dirección General de Pensiones Civiles de Retiro (CESOP 2006). Esta ley, comprendía la protección de la salud, préstamos y pensiones por vejez, inhabilitación y muerte y extendía su cobertura a los trabajadores del sector público paraestatal como los ferrocarrileros, petroleros y electricistas. La Ley de Pensiones Civiles fue remplazada en 1946 por la Ley de Retiros. A pesar de los avances hasta aquí enumerados en materia de protección a la población la gran ausente en estos avances era la cobertura en atención médica y medicamentos (W. James 1978).

Por otra parte, a pesar de estar plasmada desde 1929 en el artículo 123 de la Constitución la necesidad de una Ley del Seguro Social, no fue sino hasta el año 1943 cuando se promulgó la Ley del Seguro Social. Con ello, se da origen al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS). Desde entonces, El IMSS se convirtió en la institución más importante en materia de salud y de seguridad social en el país, al incluir en su legislación los siguientes beneficios: accidentes de trabajo y enfermedades profesionales; enfermedades no profesionales y maternidad; pensiones por invalidez, vejes, retiro y muerte (Ordoñez 2002).

En el año 1959 se añadió un apartado B al artículo 123 de la Constitución de 1917; en dicho apartado se garantizan los derechos laborales; la protección ante accidentes y enfermedades profesionales; jubilación; invalidez; muerte y vivienda a los trabajadores al

servicio del Estado. Era necesario entonces proteger a los trabajadores del sector público creando un instituto que estuviera a la par del IMSS, fue por ello que en ese año se crea el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE).

El estado mexicano se ha hecho cargo también de ofrecer seguridad social a la población abierta; en 1983 se promulga la Ley General de Salud, la cual reglamenta el derecho a la protección de la salud que tienen todos los mexicanos. En 2002 se hace una reforma a la Ley General de Salud para incorporar el Seguro Popular, un programa fundado para hacer universal el derecho a la seguridad social, este programa está dirigido a la población que no es derechohabiente de la seguridad social de alguna otra institución mexicana. En 2007, la Secretaría de Desarrollo Social (SEDESOL) creó un programa asistencialista para adultos mayores, este programa otorga una pensión a un sector vulnerable de la población, personas mayores de 70 años que tengan ingresos menores a un piso máximo establecido por el programa. Previamente, el Gobierno de la Ciudad de México había sido pionero en este programa de ayuda con pensiones a los adultos mayores.

La tabla siguiente sintetiza el desarrollo de la seguridad social en México:

Tabla 2.1 Desarrollo de la Seguridad Social en México		
Trabajadores del Sector Privado	Trabajadores del Sector Público	Población Abierta
<p>1857. Inclusión de la protección de los servicios laborales con plena protección del hombre en la primer constitución.</p> <p>1904. Ley de Accidentes de Trabajo del Estado de México.</p> <p>1906. Ley sobre Accidentes de Trabajo del Estado de Nuevo León.</p> <p>1917. Integración de la seguridad social en la Constitución.</p> <p>1943. Ley del Seguro Social.</p> <p>1972. Vivienda Infonavit.</p> <p>1992. Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR)</p> <p>1995. Reforma a la Ley del Seguro Social.</p> <p>1997. Ley del SAR.</p> <p>2002. Reforma a la Ley del SAR</p> <p>2005. Reforma a la Ley del SAR.</p> <p>2007. Reforma a la Ley del SAR.</p> <p>2015. Reforma a la Ley del Seguro Social.</p>	<p>1925. Ley General de Pensiones Civiles.</p> <p>1946. Ley de Retiros.</p> <p>1959. Ley del ISSSTE.</p> <p>1972. Creación del FOVISSSTE para vivienda.</p> <p>2002. Reforma a la Ley del SAR.</p> <p>2007. Reforma a la Ley ISSSTE</p> <p>2015. Reforma a la Ley ISSSTE en materia de pensiones.</p>	<p>1917. Departamento de Salubridad.</p> <p>1938. Secretaria de la Asistencia Pública.</p> <p>1943. Secretaria de Salubridad y Asistencia</p> <p>1975. Régimen Especial (ISSFAM)</p> <p>1983. Ley General de Salud.</p> <p>1999. Reformas a regímenes especiales.</p> <p>2002. Reforma a la Ley General de Salud y Seguro Popular.</p> <p>2006. Sistema de Seguridad Social Popular.</p> <p>2007. SEDESOL adultos mayores.</p>
<p>Fuente: Elaboración propia con base en información del ISSSTE, “Reforma Integral al ISSSTE” y de BBVA (2007).</p>		

Para contar con un panorama que nos permita ir identificando la estructura de los sistemas de pensiones en México, a continuación se hará un breve resumen de los principales institutos que brindan seguridad social a los trabajadores de diferentes sectores de la economía, y que en conjunto cubren a la mayoría de la población trabajadora y permiten que esta se encuentre en un sistema formal de pensiones.

2.2 Modalidades de cobertura de la seguridad social en México

Como se ha mencionado en el apartado anterior, la seguridad social en México ha evolucionado a través de los años y si bien se han registrado avances, no se ha logrado contar con un sistema único de pensiones y jubilaciones. Uno de los cambios más importantes que se ha generado es el cambio en el modelo de sistema de pensiones; la gran mayoría de las pensiones han pasado de un sistema de reparto a uno de capitalización a través de cuentas individuales. El pionero en este cambio fue el IMSS con la Ley del Seguro Social de 1995, a esto le siguieron las principales instituciones de seguridad social que atienden a diferentes sectores de trabajadores en el país. Con las reformas a los sistemas de pensiones se ha introducido al sector privado como agente externo auxiliar para la administración de las cuentas individuales de los trabajadores en los sistemas de pensiones.

Vásquez Colmenares (2012) identifica 37 sistemas de pensiones de cuentas individuales y 68 sistemas públicos de pensiones de reparto, estos sistemas se encuentran en los institutos ya mencionados en el apartado anterior, incluyendo los casos de las sociedades nacionales de crédito, algunas universidades estatales, la mayoría de los estados y algunos municipios que cuentan con un sistema de pensiones propio.

A continuación revisaremos los sistemas más relevantes de pensiones y jubilaciones de nuestro país.

1) Creación del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS)

Como se ha mencionado, en los avances a la seguridad social hacían falta ciertos elementos que ayudaran a crear un sistema institucional de seguridad social para los trabajadores asalariados. Uno de los hechos más importantes de la seguridad social en México es la creación del IMSS.

La cobertura en un principio se limitaba a los trabajadores formales de las empresas paraestatales, privadas o de administración social, posteriormente se hicieron las reformas pertinentes para la incorporación de otros sectores de la población. En 1955 se hizo obligatorio el aseguramiento de los empleados de instituciones de crédito y organizaciones auxiliares de seguros y fianzas; en 1974 se modificó el artículo 123 de la Constitución para la inclusión de “trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familias”, de esta manera, la cobertura de la seguridad social se hizo más incluyente con la población.

Así, la ley del Seguro Social vigente en 1973 establecía a la seguridad social como una herramienta para garantizar el derecho humano a la salud, la asistencia médica, la portación de los medios de subsistencia y los servicios sociales para el bienestar individual y colectivo. Esta ley fue reformada en 1994 para establecer un piso mínimo para las pensiones en el Distrito Federal (W. James 1978).

El 21 de diciembre de 1995 se publicó la nueva Ley del Seguro Social que entró en vigor el 1 de julio de 1997. Esta Ley constituyó un cambio estructural en el sistema de pensiones que existía hasta ese momento. Antes de la nueva Ley del año 1995, el sistema de pensiones en México se regía bajo el sistema de reparto; con esta nueva Ley se abandona ese sistema en el caso del Seguro de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez para introducir un sistema de capitalización individual, sin embargo, los otros seguros administrados por el IMSS siguieron funcionando bajo el sistema de reparto.

Para la administración de las cuentas individuales se crearon las Administradoras de Fondos para el Retiro (Afores). El IMSS siguió como el encargado de recolectar los recursos y transferirlos posteriormente a las Afores, las aportaciones a este seguro siguen siendo tripartitas entre los trabajadores, el patrón y el Estado. Los trabajadores que hayan cotizado antes del 1 de julio de 1997 serán pensionados con base en el sistema de reparto; los trabajadores que hayan cotizado antes y después de esa fecha, es decir, entre los dos sistemas son trabajadores de transición, por lo que al momento de su retiro, el IMSS les dará la opción de elegir entre los dos sistemas; los trabajadores que hayan empezado a cotizar después del 1 de julio de 1997 al momento de su retiro estarán con el nuevo sistema de cuentas individuales. La última reforma realizada a la Ley del Seguro Social fue publicada el 12 de noviembre del 2015.

2) Creación del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE)

Ya se ha hablado de la creación del IMSS como una institución que brinda protección social a los trabajadores del sector privado en materia de salud y seguridad social, ahora toca hablar de la creación de un instituto que protege a los trabajadores del Estado. En 1959 se promulgó la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE), este instituto sustituyó a la Dirección General de Pensiones y de Retiro. En 1972 se creó el Fondo de

vivienda (FOVISSSTE) y su comisión Ejecutiva como una institución de apoyo a la vivienda para trabajadores del Estado (Ordoñez 2002).

En la ley del ISSSTE aprobada en 1983 se amplían las prestaciones y se mejora la organización administrativa. Entre las nuevas prestaciones se encuentran promociones culturales, deportivas, servicios funerarios, seguro de cesantía en edad avanzada y servicios a jubilados y pensionados; se aumenta también la cobertura de los beneficiarios entre otras cosas. De acuerdo al ISSSTE (2001), algunos de los avances obtenidos con esta nueva Ley respecto a la anterior fueron la reducción de los tiempos y condiciones para el otorgamiento de las pensiones, la posibilidad de acceder al financiamiento para la vivienda entre otras cosas.

El 31 de marzo de 2007 se publicó en el Diario Oficial de la Federación la nueva Ley del ISSSTE; con esta ley se hace un cambio estructural del sistema de pensiones, se pasó de un sistema de pensiones que era pagado por el Gobierno Federal con recursos del mismo a uno de cuentas individuales donde las pensiones se pagan con los recursos que se acumulen en las cuentas de los trabajadores; estos recursos se forman de manera tripartita entre aportaciones de la dependencia en la cual se encuentra laborando el trabajador, del Gobierno Federal y del trabajador. La reforma a la Ley del ISSSTE fue motivada por los efectos económicos y demográficos que impactaban de manera negativa a las finanzas del instituto, lo que ponía en riesgo de pago las obligaciones pensionarias (Vásquez 2012).

Al igual que lo sucedido con la nueva ley del IMSS, en el caso del ISSSTE los trabajadores que hubieran cotizado antes del primero de abril de 2007 y siguieron cotizando después de esa fecha podrán elegir entre mantenerse en el régimen anterior o recibir un bono, por las aportaciones pasadas, que les permitiera migrar al nuevo régimen de cuentas individuales.

Recientemente, en el año 2015 se aprobaron nuevas reformas a la Ley del ISSSTE en materia de pensiones, estas reformas fueron publicadas el 24 de Marzo de 2016, se propone la separación del Fondo Nacional de Pensiones de los Trabajadores del Servicio del Estado (Pensionisste) para convertirse en una empresa paraestatal que actuará como una afore pública; esta empresa tiene como objeto la administración de los recursos de las cuentas individuales de los trabajadores, dicha empresa entró en funciones el 1 de julio de 2016.

3) Petróleos Mexicanos (PEMEX)

Petróleos Mexicanos es una empresa productiva del estado que cuenta con su propio sistema de pensiones y de asistencia médica. En 1942 después de una huelga de los trabajadores, se estableció el primer Contrato Colectivo de Trabajo donde se regularon las condiciones laborales y administrativas; este contrato fue realizado entre el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana (STPRM) y PEMEX. A través de este contrato se obtuvo el derecho a los servicios médicos, prestaciones en caso de enfermedades, accidentes o muerte y jubilación.

Es relevante mencionar que en el caso de Pemex, el pago de las pensiones y jubilaciones se realizan con cargo al Fondo Laboral de Petróleos Mexicanos (FOLAPE); dicho fondo se constituye exclusivamente con las aportaciones que realiza la misma empresa petrolera, sin que existan contribuciones por parte de los trabajadores. Es decir, en el caso de PEMEX, no se trata propiamente de un sistema de pensiones como lo son los del IMSS e ISSSTE, pues toda la carga del pago de las pensiones y jubilaciones proviene del presupuesto público, con lo cual se introduce una gran desigualdad en el tratamiento que recibe la gran mayoría de los trabajadores del país, quienes a diferencia de los trabajadores de PEMEX, sí contribuyen con las aportaciones para el pago futuro de sus pensiones y jubilaciones.

En el año 2015 se realizó un cambio importante en el sistema de pensiones, PEMEX junto al STPRM acordaron elevar de 55 a 60 años la edad de jubilación para los trabajadores con menos de 15 años de antigüedad, teniendo así el derecho a jubilarse con el cien por ciento del salario que perciban a su retiro. También, se elevó de 25 a 30 años la antigüedad mínima para obtener los beneficios de retiro. Sin embargo, esta reforma si bien modificó algunos de los parámetros del sistema, dejó intacta la situación de que los trabajadores activos contribuyan para el pago de pensiones y jubilaciones. Cabe señalar que la reforma de 2015 establece que los nuevos trabajadores que ingresen a laborar a Pemex ya no tendrán el beneficio del FOLAPE, sino que se registrarán bajo el sistema de cuentas individuales para el pago de pensiones y jubilaciones (Lockton México-SHCP, 2016).

4) Trabajadores de la industria eléctrica, Comisión Federal de electricidad (CFE)

Los trabajadores de la industria eléctrica se encuentran integrados a la Ley del Seguro Social, sin embargo, la CFE junto con el Sindicato Único de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana (SUTERM) han implementado un sistema de pensiones complementario al del IMSS.

Este sistema fue implementado a través de un acuerdo firmado el 18 de agosto de 2008 entre la CFE y el SUTERM. Se buscaba que la CFE contara con fondos suficientes para hacer frente a los compromisos actuales y futuros, para ello se crearon cuentas individuales para los trabajadores donde la contribución del trabajador era 5 por ciento de su salario base de cotización y la de la CFE era 7.5 por ciento del salario base del trabajador. Estas cuentas serían adicionales e independientes a los derechos que tiene el trabajador en el IMSS con su AFORE (Vásquez 2012).

Este sistema tiene el nombre de CIJUBILA (Cuenta Individual de Jubilación), es un sistema de contribución definida, en la cual, los trabajadores y la CFE realizan aportaciones para incrementar el monto de la jubilación, las aportaciones actualmente son del 6.25 por ciento y del 9.25 por ciento respectivamente (SUTERM 2017). Cabe mencionar que las aportaciones son con base en el “salario base de integración” el cual está conformado por treinta conceptos entre ellos: salario, fondo de ahorro, aguinaldo, fondo de previsión social, prima vacaciones, entre otros.

5) Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas (ISSFAM)

El ISSFAM es la institución gubernamental que brinda prestaciones de carácter social, económico y de salud a los militares en activo, en retiro, a sus derechohabientes, pensionistas y beneficiarios. Administra también los recursos del Fondo de la Vivienda para los miembros del activo del Ejército, Fuerza Aérea y Armada.

Este instituto tiene sus orígenes en 1829 cuando fue aprobado por Vicente Guerrero el Reglamento General de la Gran Casa Nacional de Inválidos, en ese documento se estableció la atención a los militares brindándoles asilo, en 1917 se estableció en la constitución las garantías sociales de seguridad social para los militares. La última Ley del ISSFAM fue publicada en el diario oficial de la federación el 9 de julio de 2003, a su vez, la última reforma publicada para dicha ley fue en el año 2015. Este instituto no destina un presupuesto para el fondo de pensiones, ya que el pago de estas queda a cargo del erario federal (Vásquez 2012).

6) Sistemas de pensiones de empresas paraestatales y de la banca de desarrollo

Existe un número no determinado de empresas paraestatales y de la banca de desarrollo que también tienen sus propios esquemas para el pago de pensiones y jubilaciones. Desafortunadamente no existe un registro público de qué instituciones son, ni se conoce de manera pública las características y estructuras de dichos esquemas de pensiones.

Algunas instituciones de la banca de desarrollo cuentan con sus propios sistema de pensiones, estos sistemas son financiados por el presupuesto asignado por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, entre las entidades que conforman la banca de desarrollo y cuentan con sus propio sistema de pensiones están (Vásquez 2012):

- Banco Nacional del Ejército (Banjército),
- Financiera Nacional de Desarrollo Agropecuario, Rural, Forestal, y Pesquero (Financiera Rural),
- Fideicomisos Instituidos en Relación con la Agricultura (FIRA),
- Fondo de Capitalización e Inversión del Sector Rural (FOCIR),
- Sociedad Hipotecaria Federal (SHF),
- Banco del Ahorro Nacional y Servicios Financieros (Bansefi),
- Nacional Financiera (Nafinsa),
- Bancomext y
- Banco Nacional de Obras y Servicios Públicos (Banobras).

7) Los esquemas de pensiones no contributivos federal y estatales:

El programa o esquema de pensiones de no contribución más importante a nivel nacional es el llamado “Pensión para Adultos Mayores”, está financiado por el presupuesto federal. A nivel federal inició operaciones en el 2007 e inicialmente proveía de una pensión a todo habitante mayor de 70 años que viviera en entidades con menos de 30 mil habitantes. En 2012, el programa de pensiones fue extendido a todo el país y se concedió a todas aquellas personas que no recibieran una pensión de vejez por ninguna institución de seguridad social por encima de un determinado umbral. A partir de 2013 el programa se amplió para incluir a todas las personas mayores de 65 años. A demás del esquema federal, algunos estados también tiene su propio régimen no contributivo (OECD 2015). Este programa se aplicó por primera vez en la Ciudad de

México, cuando el gobierno de la ciudad instituyó el Programa de Apoyo a los Adultos Mayores en el año 2001.

8) Planes voluntarios individuales y ocupaciones de pensiones:

Las contribuciones voluntarias a las cuentas individuales son permitidas a los empleados que contribuyen al SAR, a los trabajadores por su cuenta y a los trabajadores informales. Algunas compañías también ofrecen a sus trabajadores acceso a planes de pensiones ocupacionales, algunos de ellos son financiados en parte y se puede definir un beneficio. Las compañías de seguros y los grupos financieros ofrecen planes de pensiones personales con diferentes modalidades (OECD 2015).

9) El Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR) obligatorio:

Uno de los grandes componentes del sistema de pensiones en México es el Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR). Es un sistema de contribución definida obligatorio de cuentas individuales de capitalización. Todos los trabajadores del sector privado que entraron a trabajar el 1 de julio de 1997, o después, y la mayoría de los trabajadores del sector público que entraron a trabajar el 1 de abril del 2007, o después, tiene una cuenta individual en el SAR. El SAR comprende dos regímenes de seguridad social: El IMSS que protege a trabajadores del sector privado y el ISSSTE que protege a trabajadores del sector público.

Las contribuciones obligatorias para los trabajadores, los empleadores y el gobierno son depositadas en las cuentas individuales que se invierten en fondos de pensiones conocidos como SIEFORE (Sociedades de Inversión Especializadas en Fondos para el Retiro) y son gestionadas por gestores especializados del sector privado conocidos como AFORE (Administradoras de Fondos para el Retiro).

10) Sistemas de pensiones de las entidades federativas, municipios y universidades públicas
Este último grupo de esquemas de pensiones y jubilaciones es el más complejo de analizar, toda vez que son sistemas independientes a los sistemas comentados previamente. Asimismo, cada uno posee modalidades y características completamente distintas uno de otro.

De los 32 estados de la República Mexicana son 28 los que cuentan con una ley de seguridad social, en estas leyes se encuentra especificado el esquema de pensiones que cada

estado ofrece a sus trabajadores. Como cada estado que cuenta con una ley diseña su propio sistema de pensiones, estos esquemas son completamente diferentes entre sí, la mayoría son sistemas de reparto y algunos otros son un sistema mixto entre sistema de reparto y sistema de capitalización individual. Las edades de retiro, el periodo de aportaciones y el nivel de las cuotas varía de un estado a otro, más adelante se extenderá el análisis pues es el tema central de esta investigación, por lo que en las secciones y capítulos siguientes, el estudio se centra en el análisis de los sistemas de pensiones de las entidades federativas.

En suma, mirando atrás en el desarrollo de la seguridad social en México, los esfuerzos realizados para ampliar la infraestructura institucional y mejorar la cobertura, no han sido parte de una política de planeación explícita e integral. Es por ello que el país no cuenta con un sistema nacional de pensiones que sea único y completamente integrado; por el contrario, lo que tenemos son varios subsistemas institucionales que atienden a sectores determinados de trabajadores.

Estos subsistemas no brindan, en su mayoría, la posibilidad de portabilidad de los beneficios para los afiliados, es así que los beneficios de la seguridad social, particularmente en los planes de pensiones, son muy heterogéneos y la oferta pública de pensiones se encuentra distribuida tanto en instituciones federales como estatales, en empresas paraestatales y otros organismos públicos. Pero quizás lo más grave de esta heterogeneidad de sistemas, está en el hecho de ser un sistema con grandes injusticias al tratar de manera desigual a los trabajadores del país.

2.3 Características de los principales sistemas institucionales de pensiones y jubilaciones y su nivel de cobertura en el país

Como se ha comentado previamente, el artículo 123° de la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos, contiene dos apartados que identifican a dos grandes grupos de trabajadores para definir el tipo de previsión social de cada sector. El apartado A identifica al grupo de trabajadores del sector privado (entre ellos los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos, etc.) y el apartado B identifica a los trabajadores del sector público (entre ellos los poderes de la unión y sus trabajadores). De tal forma que desde la Constitución se sientan las bases para que exista un sistema de pensiones y jubilaciones fragmentado y heterogéneo. De entrada, se crean

históricamente dos grandes instituciones dedicadas a la cobertura de la seguridad social, el IMSS para los trabajadores del sector privado y el ISSSTE para los trabajadores del sector público. Sin embargo, como ya se mencionó en la sección anterior, la cobertura de pensiones y jubilaciones en México con el paso de los años se fue ampliando con instituciones independientes al IMSS e ISSSTE.

Antes de dar paso al análisis en detalle del caso de los sistemas de pensiones y jubilaciones de las entidades federativas, se hará un breve recuento de las características de los sistemas de seguridad social más relevantes en el país, a fin de contar con elementos que nos permitan una mejor comprensión de los esquemas de pensiones y jubilaciones que han adoptado los gobiernos estatales.

a) IMSS

El IMSS tiene la facultad de organizar y administrar el seguro social de acuerdo con la Ley del Seguro Social, como se había mencionado anteriormente. El seguro social comprende dos regímenes, el obligatorio y el voluntario:

- Las personas que son sujetas de aseguramiento en el régimen obligatorio son aquellas que presten, en forma permanente o eventual, a otras de carácter físico o moral o unidades económicas sin personalidad jurídica, un servicio remunerado, personal y subordinado; también son sujetos de aseguramiento los socios de sociedades cooperativas; y las personas que determine el Ejecutivo Federal.
- Se puede formar parte de forma voluntaria del régimen obligatorio a los trabajadores en industriales familiares y los independientes, profesionales, pequeños comerciantes, artesanos y demás trabajadores no asalariados; trabajadores domésticos; ejidatarios, comuneros, colonos y pequeños propietarios; patrones de personas físicas con trabajadores asegurados a su servicio; y trabajadores al servicios de las administraciones públicas de la federación, entidades federativas y municipios que estén excluidos de otros sistemas de seguridad social.

A su vez este régimen comprende los seguros de:

- Riesgo de trabajo;
- Enfermedades y maternidad;
- Invalidez y vida;

- Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, y
- Guarderías y prestaciones sociales.

Todas las familias en México tienen derecho a un seguro de salud para sus miembros y para este efecto, se encuentra el régimen voluntario en el cual se celebra un convenio entre el IMSS y el derechohabiente. Este régimen comprende los seguros de:

- Seguro de salud para la familia.
- Se pueden establecer seguros adicionales que comprenden: seguros de riesgo de trabajo y de invalidez y vida así como retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.

La administración de los seguros, prestaciones y servicios mencionados así como los que se encuentran en la Ley del Seguro social (1995) estarán a cargo del IMSS como un organismo descentralizado con personalidad jurídica y patrimonios propios.

b) ISSSTE

De acuerdo con la ley del ISSSTE (2016), esta es la institución encargada de la seguridad social de los trabajadores del sistema público y aplicará a las dependencias, entidades, trabajadores al servicio civil, pensionados y familiares derechohabientes.

Al igual que el IMSS, la seguridad social de los trabajadores incluidos en el ISSSTE comprende dos regímenes, uno obligatorio y otro voluntario. Las personas que son sujetas al régimen obligatorio contarán con los seguros siguientes:

- Seguro de salud que comprende: atención médica preventiva; atención médica curativa y de maternidad, y rehabilitación física y mental;
- Seguro de riesgos de trabajo;
- Seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez;
- Seguro de invalidez y vida.

También se establecen con carácter obligatorio las prestaciones y servicios siguientes:

- Préstamos hipotecarios y financiamiento para vivienda;
- Préstamos personales;

- Servicios sociales, que consisten en programas y servicios de apoyo para la adquisición de productos básicos de consumo para el hogar; servicios turísticos; servicios funerarios, y servicios de atención para el bienestar y desarrollo infantil;
- Servicios culturales.

El trabajador que deje de prestar sus servicios en alguna dependencia o entidad y no tenga la calidad de pensionado, podrá solicitar la continuación voluntaria en todos o algunos de los seguros del régimen obligatorio, con excepción del seguro de riesgos del trabajo. Se tendrán que cubrir todas las cuotas y aportaciones que correspondan para continuar voluntariamente.

La administración de los seguros, prestaciones y servicios presentados anteriormente, así como el Fondo de la Vivienda, del PENSIONISSSTE, de sus delegaciones y de sus demás órganos desconcentrados, estarán a cargo del ISSSTE como un organismo descentralizado con personalidad jurídica y patrimonios propios.

c) Petróleos Mexicanos

En Pemex los trabajadores están clasificados en dos tipos: empleados sindicalizados y empleados de confianza. Las condiciones laborales de los trabajadores sindicalizados de Pemex se definen en el contrato colectivo de trabajo entre la empresa y el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana (STPRM). Las condiciones laborales de los trabajadores de confianza se definen en el Reglamento de Trabajo del Personal de Confianza de Petróleos Mexicanos y Organismos Subsidiarios.

El contrato colectivo de trabajo celebrando entre PEMEX y el STPRM en el año 2015 es el que se encuentra vigente, en él se estipulan las condiciones de los trabajadores, principalmente se establecen los lineamientos referentes a:

- Servicio médico integral.
- Riesgos de trabajo.
- Indemnizaciones.
- Jubilaciones.
- Seguro de vida.
- Préstamos para vivienda.
- Préstamos administrativos.

- Gastos funerarios del trabajador y derechohabientes.
- Becas para hijos de trabajadores.
- Descansos y vacaciones.
- Aportación al SAR.

Dentro del sistema de jubilaciones se establece el beneficio a los trabajadores de planta, por vejez y por incapacidad total y permanente para el trabajo. Las personas que se jubilen por vejez podrán alcanzar una pensión de hasta el cien por ciento del salario obtenido en el momento de jubilarse. En la tabla 2.2 puede observarse el número de pensionados que tiene esta empresa productiva del estado, así como el costo anual que representa para el presupuesto público de nuestro país. Es relevante enfatizar en el monto anual que se carga al presupuesto público para el pago de las pensiones, toda vez que este sistema, de manera injusta para el resto de los trabajadores del país, no contempla que los trabajadores de Pemex contribuyan con aportaciones al fondo de pensiones y jubilaciones.

Año	Numero de pensionados	Edad promedio	Antigüedad promedio	Pensión anual	Pensión mensual promedio
2010	73,476	64.14	19.15	\$12,556,610,483	\$14,241
2011	75,144	66.61	12.87	\$13,484,828,255	\$14,954
2012	76,941	67.03	13.43	\$14,452,492,800	\$15,653
2013	82,443	66.73	12.65	\$17,211,872,439	\$17,398
2014	85,839	66.91	12.69	\$19,103,888,344	\$18,546
2015	96,750	66.15	11.69	\$22,700,510,550	\$19,553

Fuente: Tomada del Informe del experto independiente en pensiones para la revisión del cálculo de la reducción. Pemex-SHCP.

En la tabla 2.3 se puede ver el resumen de las condiciones de retiro después de la reforma del año 2015.

Tabla 2.3 Petróleos Mexicanos: condiciones de retiro		
Antes de la Reforma	Con la Reforma	
	Grupo de Transición	Resto de la población
Edad: 55 y Antigüedad: 25 o Antigüedad: 25 (sin restricción de edad)	Mismas condiciones de antes de la reforma	Antes de 2021 Edad: 60 y Antigüedad: 30 o Antigüedad: 40 (sin restricción de edad)
		A partir de 2021 Edad: 65 y Antigüedad: 30 o Antigüedad: 40 (sin restricción de edad)
Fuente: Tomada del Informe del experto independiente en pensiones para la revisión del cálculo de la reducción. Pemex-SHCP.		

d) Comisión Federal de Electricidad

Los trabajadores del sector electricista en México se encuentran respaldados por el SUTERM como se mencionó en el apartado anterior. Cuentan por lo tanto con los beneficios del IMSS y los adicionales otorgados por las aportaciones al sindicato. Dentro de los beneficios que se ofrecen a los trabajadores del sector electricista se encuentran:

- Seguro por muerte natural.
- Seguro por accidente de trabajo.
- Aportación al SAR.
- Fondo para la vivienda CFE.
- IMSS.
- Servicios médicos.
- Riesgos de trabajo.
- Invalidez y vida.
- Prestaciones sociales.

e) ISSFAM

El ISSFAM es un organismo público descentralizado federal, con personalidad jurídica y patrimonio propio de acuerdo con la ley del Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas (2003). Las principales funciones del instituto son: otorgar las prestaciones y administrar los servicios a su cargo, administrar su patrimonio y administrar los fondos que reciba con un destino específico. Como ya se había mencionado anteriormente, este instituto es el encargado de brindar la seguridad social a las fuerzas armadas mexicanas, así como a sus familias. Entre las principales prestaciones que brinda el instituto se encuentran:

- Haber de retiro;
- Pensión;
- Compensación;
- Pagas de defunción;
- Ayuda para gastos de sepelio;
- Fondo de Trabajo;
- Fondo de ahorro;
- Seguro de vida;
- Seguro colectivo de retiro;
- Venta de casas y departamentos;
- Ocupación temporal de casas y departamentos, mediante cuotas de reparación;
- Préstamos hipotecarios y a corto plazo;
- Tiendas, granjas y centros de servicio;
- Servicios turísticos;
- Casas hogar para retirados;
- Centros de bienestar infantil;
- Servicio Funerario;

f) Entidades federativas

Es difícil hacer una sola clasificación en el sistema de pensiones de las entidades federativas ya que ésta no existe. La mayoría de los estados de la república cuentan con su propia Ley que da

origen a sus propios institutos que se encargan de la seguridad social, así como de la administración de su fondo de pensiones.

Como cada entidad federativa cuenta con una ley de seguridad social diferente, que da origen a diferentes sistemas de pensiones, los sistemas son totalmente heterogéneos entre sí, estos sistemas fueron diseñados de acuerdo con las necesidades de cada estado, en el mejor de los casos, y algunos otros fueron diseñados siguiendo los lineamientos de institutos como el IMSS o el ISSSTE.

La mayoría de los sistemas de pensiones de los estados se encuentran gestionados por institutos de creación propia y que se dedican exclusivamente a la administración de los recursos de la seguridad social de cada estado, a su vez, los recursos de la mayoría de los sistemas de pensiones de los estados son de contribución dual, una parte de la aportación es cubierta por el servidor público y la otra parte es cubierta por el organismo público en el cual se encuentra laborando el servidor.

En el capítulo tres se hace un análisis detallado de cada entidad federativa y de su sistema de pensiones, sin embargo, a manera de resumen, se presentan algunas de las características de los sistemas de pensiones de los estados:

- Existe una gran heterogeneidad en los sistemas estatales de pensiones y jubilaciones.
- Sólo el 7 por ciento es de contribución definida, el 63 por ciento es de beneficio definido y el 30 por ciento es mixto con preponderancia de beneficio definido (Barba 2010).
- En su mayoría, conceden beneficios y pensiones superiores a los establecidos en el IMSS e ISSSTE.
- En algunas entidades federativas las aportaciones y contribuciones del sistema son insuficientes para mantener un fondo adecuado para los servicios de seguridad social así como para el pago de las pensiones, por lo tanto, requieren transferencias del presupuesto del gobierno estatal (más adelante se aportan algunas estadísticas).

En suma, lo que tenemos en nuestro país es la coexistencia de un número elevado de sistemas de pensiones y jubilaciones, los cuales son totalmente independientes uno de otro, con estructuras y modelos diferenciados. La tablas siguientes nos ilustran acerca de la composición de la seguridad social en México según las principales instituciones que brindan dichos servicios.

En la tabla 2.4 podemos identificar cuáles son las principales instituciones públicas de seguridad social, el IMSS es el instituto de mayor importancia en el país de acuerdo al porcentaje de la población que atiende, el 60.9 por ciento de la población, el segundo de mayor importancia es el ISSSTE por los servicios que ofrece atendiendo a un 10.8 por ciento de la población, el Seguro Popular atiende al 47.4 por ciento de la población, sin embargo este ofrece solo servicios de atención médica por eso está en la tercera posición en nivel de importancia. El porcentaje de población asegurada es mayor al cien por ciento dada la existencia de duplicidad en la condición de aseguramiento, es decir, una parte de la población se encuentra asegurada por dos o más instituciones de seguridad social ya sea por sus condiciones laborales que se lo permiten o el fallo en el sistema que permite este tipo de anomalías.

Tabla 2.4 Principales instituciones públicas de seguridad social, diciembre de 2015		
Población derechohabiente		
Institución	Número de derechohabientes/afiliados	Porcentaje de población¹
IMSS ²	74,032,437	60.9
ISSSTE	12,167,466	10.8
Seguro Popular	57,105,622	47.4
PEMEX, SEDENA, SEMAR	1,893,946	1.6
Instituciones privadas	2,189,514	1.8
Otras instituciones públicas	1,824,595	1.5
<p>1 La suma de los porcentajes puede ser mayor al 100% ya que existe la posibilidad de duplicidad en la condición de aseguramiento de la población, especialmente en cuanto a cobertura de servicios de salud. 2 Incluye a la población adscrita al Programa IMSS-Oportunidades. Fuente: Elaboración propia con información del IMSS: Informe al Ejecutivo Federal y al Congreso de la Unión sobre la Situación Financiera y los Riesgos del Instituto Mexicano del Seguro Social 2015-2016.</p>		

Analizar la estructura de la seguridad social en México no solo es difícil por el desarrollo diferencial que se ha tenido en su evolución, también lo es por la duplicidad de la protección entre la población, la existencia de un gran número de sistemas y la falta de portabilidad entre muchos de ellos. A pesar de ser solo 3 institutos que concentran la mayor parte de la población, hay más de 100 sistemas de pensiones en el país (Vásquez 2012).

En la tabla 2.5 se hace un resumen de los seguros que ofrece cada institución pública, en su mayoría se ofrecen seguros de salud, vivienda, pensiones, y seguros para riesgos de trabajo, todos estos institutos ofrecen los seguros establecidos por la OIT en el convenio 102 para la cobertura en seguridad social.

Tabla 2.5 Beneficios de Seguridad Social por Institución		
IMSS	ISSSTE Federal	ISSSTE Estatal
<ul style="list-style-type: none"> • Servicio médico • Riesgo de trabajo • Invalidez y vida • Retiro por tiempo de servicios y cesantía en edad avanzada (trabajadores del instituto) • Préstamos para vivienda • Sistema de ahorro para el retiro a los derechohabientes (SAR) • Guarderías • Prestaciones Sociales 	<ul style="list-style-type: none"> • Servicios Médicos • Seguro de riesgos de trabajo • Seguro de invalidez y de vida. • Seguro de jubilación, por retiro por edad y tiempo de servicios. • Seguro de cesantía en edad avanzada • Servicios integrales de retiro a jubilados y pensionistas • Indemnización global • Préstamos hipotecarios • Préstamos a mediano y corto plazo. • Servicios funerarios • Aportación al SAR • Guarderías • Prestaciones sociales • Venta y arrendamiento de casas habitación 	<ul style="list-style-type: none"> • Servicios médicos • Seguro de riesgos de trabajo • Seguro por accidentes de trabajo • Seguro por enfermedad no profesional • Préstamos por jubilación • Pensión por invalidez o muerte. • Seguro de vida • Préstamos de corto plazo • Préstamos de largo plazo • Préstamos para la vivienda
PEMEX	CFE	ISSFAM
<ul style="list-style-type: none"> • Servicio médico integral • Riesgos de trabajo • Indemnizaciones • Jubilaciones • Seguro de vida • Préstamos para vivienda • Préstamos administrativos • Gastos funerarios del trabajador y derechohabientes • Becas para hijos de trabajadores • Aportación al SAR 	<ul style="list-style-type: none"> • Seguro por muerte natural • Seguro por accidente de trabajo • Aportación al SAR • Fondo para la vivienda CFE • IMSS: • Servicios médicos • Riesgos de trabajo • Invalidez y vida • Prestaciones sociales 	<ul style="list-style-type: none"> • Servicio médico integral • Pensión vitalicia por retiro • Pensiones vitalicias a familias de militares • Seguro de retiro • Seguro de vida militar • Compensación económica única • Gastos funerarios del asegurado y familiares • Fondo de Trabajo • Fondo de Ahorro • Préstamos hipotecarios • Ayuda a militares retirados • Becas a hijos • Prestaciones sociales • Venta y arrendamiento de casas habitación
Fuente: Elaboración propia en base a las legislaciones correspondientes de cada institución.		

2.4 Conclusiones

La protección a los trabajadores en México tiene orígenes desde la constitución de 1857, sin embargo, en la constitución de 1917 se encuentran plasmados los orígenes de la seguridad social como protección a la población mexicana. Históricamente la seguridad social en México ha ofrecido cada vez mayor protección a los trabajadores y a la población en general, desde la creación del IMSS que protege a la población trabajadora del sector privado, pasando por la creación del ISSSTE que protege a los trabajadores del sector público, hasta el punto de crear un instituto como el Seguro Popular que permite ofrecer un seguro médico universal para la población. A pesar de ello, solo una cantidad limitada de seguros que ofrece la seguridad social están disponibles para toda la población, a demás, los avances que se han dado en las reformas a las leyes y la creación de institutos que ofrezcan protección a toda la población, la calidad y la cobertura en la seguridad social siguen sin ser óptimos teniendo muchas fallas aún por corregir.

Mirando atrás en el desarrollo de la seguridad social en México los esfuerzos realizados, para ampliar la infraestructura institucional y mejorar la cobertura, no han sido parte de una política de planeación explícita e integral. Es por ello que en el país no se cuenta con un sistema nacional de pensiones, son varios sistemas institucionales que atienden a sectores determinados de trabajadores, ya sean en el ámbito público o privado. Son tres los institutos que concentran a la mayoría de la población para ofrecer seguridad social, el IMSS, el ISSSTE y el Seguro Popular, siendo este último un instituto que ofrece solo la protección básica en cuestiones de salud. Analizar la estructura de la seguridad social en México no solo es difícil por el desarrollo diferencial que se ha tenido en su evolución, también lo es por la duplicidad de la protección entre la población y la existencia de un gran número de sistemas. A pesar de ser solo 3 institutos que concentran la mayor parte de la población, hay más de 100 sistemas de pensiones en el país (Vásquez 2012). Estos sistemas no brindan, en su mayoría, la posibilidad de portabilidad de los beneficios para los afiliados, es así que los beneficios de la seguridad social, particularmente en los planes de pensiones, son muy heterogéneos.

La oferta pública de pensiones se encuentra distribuida en instituciones federales, estatales, empresas paraestatales y otros organismos públicos. Vásquez (2012) estimó que existían 37 sistemas de pensiones de cuentas individuales y 68 sistemas públicos de pensiones de reparto, de los 32 estados de la República Mexicana son 28 los que cuentan con una ley de

seguridad social, en estas leyes se encuentra especificado el esquema de pensiones que cada estado ofrece a sus trabajadores. Como cada estado que cuenta con una ley diseña su propio sistema de pensiones, estos esquemas son completamente diferentes entre sí, la mayoría son sistemas de reparto y algunos otros son un sistema mixto entre sistema de reparto y sistema de capitalización individual. Las edades de retiro, el periodo de aportaciones y el nivel de las cuotas varía de un estado a otro, esta gran diversidad de sistemas y la diversidad en sus características plantean el preámbulo para el análisis que se hará a continuación y del cual se enfoca esta tesis, la heterogeneidad en los sistemas por la diversidad y la gran complejidad que representa la seguridad social en México.

Capítulo 3. Los sistemas de pensiones de los gobiernos estatales

3.1 Clasificación de sistemas adoptados por las entidades federativas

En el capítulo anterior se mostraron las modalidades de cobertura de la seguridad social en México con base en lo establecido por organismos como la Organización Internacional del Trabajo y el Banco Mundial, así como la organización de los principales sistemas que existen en nuestro país. Sin embargo, los gobiernos de cada entidad federativa han adoptado sistemas de pensiones diferentes a los modelos previamente comentados. Estos sistemas de pensiones estatales son heterogéneos entre sí, ya que su diseño, el nivel de cobertura, la forma de financiamiento, los tipos de seguros otorgados a los trabajadores y la administración de los mismos fueron establecidos de manera diferente por cada entidad federativa. Es por ello que existe una fragmentación y heterogeneidad en el sistema de pensiones en México a nivel de los estados de la república, pues cada entidad federativa tiene una legislación específica que fue diseñada para atender las necesidades de sus trabajadores, lo que se demostrará en las secciones siguientes.

A nivel de las entidades federativas existe todo tipo de trabajadores, es decir, hay trabajadores del sector privado, trabajadores del sector público, trabajadores del sector público a nivel federal, trabajadores de organismos autónomos, etc. Cada tipo de trabajador se encuentra bajo un régimen de seguridad social diferente dependiendo de su actividad económica, y en función de para qué organismo, empresa o institución trabajen. Los trabajadores pueden prestar sus servicios al sector público y recibir una remuneración por las actividades que realicen para él, sin embargo, esto no significa que se encuentren adheridos a la planta laboral de las instituciones u organismos estatales.

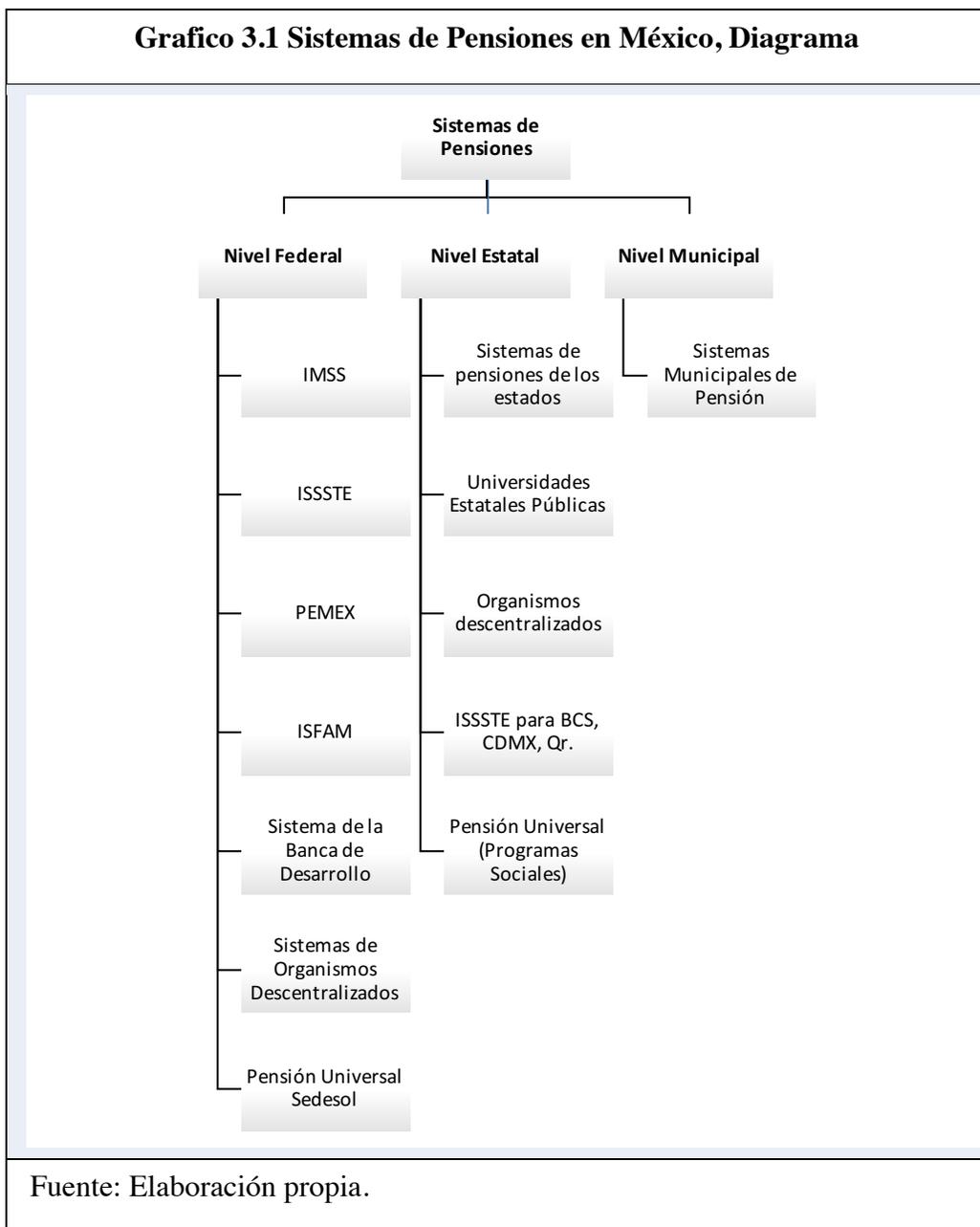
Para poner un ejemplo, supongamos que un trabajador de la Secretaría de Desarrollo Social se encuentra laborando en alguna de las delegaciones estatales, el trabajador se encuentra cotizando en el ISSSTE porque pertenece a la planta laboral de una dependencia federal. Hay organismos de orden federal que están establecidos en algún estado de la república, los trabajadores viven en ese estado y realizan sus actividades económicas en el mismo, sin embargo, se encuentran adheridos al sistema de seguridad social del ISSSTE ya que el padrón de trabajadores depende de la federación y no del gobierno estatal.

También hay trabajadores que son empleados directos de los municipios y que pueden o no estar afiliados al sistema de pensiones de cada entidad federativa; esto depende principalmente de lo dispuesto en el decreto de ley respectiva del sistema de seguridad social de cada estado con respecto a los trabajadores que serán afiliados. Algunos estados integran a los trabajadores municipales al padrón de beneficiarios del esquema de seguridad social, hay otros que están afiliados al ISSSTE e incluso al IMSS.

De tal forma que cuando nos referimos a los sistemas de pensiones y jubilaciones de los gobiernos estatales, estamos considerando a los trabajadores que reciben los beneficios de las leyes de seguridad social de cada entidad federativa, cuando ésta exista.

En el Grafico 3.1 se presenta un diagrama que ilustra la estructura de los sistemas de pensiones en México en un panorama amplio donde se divide al sector público y al sector privado, siendo el primero el más complejo por la variedad y cantidad de sistemas que tiene. Como ya se mencionó, los trabajadores del sector público se encuentran dispersos en una serie de niveles de protección en términos de seguridad social dependiendo para el organismo que laboren y el instituto al que coticen, puede ser a nivel federal, estatal, municipal, empresas paraestatales, etc.

Grafico 3.1 Sistemas de Pensiones en México, Diagrama



Como se ha comentado, el sistema de pensiones de las entidades federativas es el más complejo y heterogéneo. La mayoría de los estados cuentan con su propia legislación referente a la seguridad social, en ella, los trabajadores se encuentran inmersos en un sistema de contribuciones que le generan una serie de beneficios. Al mismo tiempo, los organismos públicos tiene que hacer aportaciones por cada uno de sus trabajadores para complementar el esquema de seguridad social de los estados. Este sistema de cuotas y aportaciones permite la

creación de un complejo sistema de seguridad social que ofrece a los trabajadores una serie de seguros para las contingencias laborales y futuras, entre los beneficios más importantes están el de la jubilación y el de la pensión por retiro. Para estos dos seguros, es necesaria la creación de un fondo de pensiones si se trata de un sistema de reparto o beneficio definido. Si se trata de un sistema de cuentas de capitalización individual o un sistema de contribución definida no es necesario crear un fondo específico del sistema, sino que cada cuenta individual por trabajador será el mecanismo que acumule sus aportaciones a lo largo de su vida laboral.

Como veremos más adelante, la mayoría de los sistemas de pensiones de las entidades federativas son de beneficio definido, es decir, los trabajadores y los organismos públicos realizan el pago de cuotas y aportaciones, respectivamente, a un fondo que se destinará al pago de pensiones de los trabajadores retirados. En general, los fondos de pensiones de beneficio definido funcionan a través del pago que realizan los trabajadores en activo de las pensiones y jubilaciones actuales; asimismo, las pensiones y jubilaciones que recibirán los actuales trabajadores, serán pagadas por las nuevas generaciones de trabajadores que ingresen al sistema y así sucesivamente.

De tal forma, que este sistema de pensiones requiere de ciertas condiciones paramétricas que garanticen su viabilidad financiera. Entre las principales variables están las edades requeridas para jubilación, el nivel de las cuotas y aportaciones, así como el monto de las pensiones pagadas. A partir de las combinaciones de estas variables paramétricas es que podemos tener situaciones de solvencia financiera en el largo plazo en un sistema de pensiones y jubilaciones.

Por ejemplo, la mayoría de los sistemas de pensiones de los gobiernos estatales están creados a partir de leyes que en su mayoría fueron redactadas a mediados del siglo pasado, cuando la esperanza de vida de los mexicanos era mucho menor a la actual.

Por mencionar un caso específico, el estado de Colima, al tener casi medio siglo de vigencia su ley actual, el pago de las pensiones se calcula considerando la esperanza de vida y las condiciones socioeconómicas imperantes en el siglo pasado, lo que lleva a un gran desfase y a un crecimiento del costo social del pago de pensiones. Por ejemplo, si una persona ingresó a laborar al Gobierno del Estado de Colima en el año 2000 a la edad de 20 años, hoy tiene derecho a jubilarse y obtener a la edad de 35 años una pensión del 40 por ciento de su último sueldo. En la tabla número 3.1 puede verse éste y otro caso planteado.

Ejemplo	Año de ingreso	Edad al momento de su ingreso	Edad actual	Pensión por jubilación por Ley	Esperanza de vida	Años cotizados	Años que el sistema de pensiones pagará pensión
Persona 1	2000	20 años	35 años	40% de su sueldo	87 años	15	52 años
Persona 2	1995	18 años	38 años	49% de su sueldo	85 años	20	47 años

Fuente: Elaboración propia con base en datos de la Ley de Ley de pensiones civiles para el estado de Colima.

En términos de tiempo el esquema actual del estado de Colima tiene que cubrir el pago de hasta tres veces más el periodo cotizado por el trabajador. Asimismo, si en estos dos casos las cuotas de aportaciones y contribuciones fueron relativamente bajas, el monto ahorrado durante los años de cotización serán insuficientes para cubrir el pago de las pensiones futuras. En esta situación, pueden ayudar las contribuciones que realizan los trabajadores activos al sistema; sin embargo, conforme se va elevando el número de jubilados y pensionados respecto de los trabajadores activos en el sistema, llegará un momento en el cual el monto de las pensiones a pagar serán mucho mayores que la suma de todas las aportaciones y contribuciones realizadas, lo que conducirá a una situación de insolvencia del sistema.

Por otra parte, es importante mencionar que para las entidades federativas ha sido complicado realizar reformas del tipo de las que han realizado a nivel federal tanto el IMSS y del ISSSTE, para pasar de un sistema de beneficio definido a uno de contribución definida. El problema, es que tampoco han realizado reformas a sus esquemas actuales de beneficio definido que ayuden al saneamiento de las finanzas públicas y mitigue las presiones de los sistemas de pensiones al presupuesto público de las entidades federativas. Más adelante se presenta el análisis de las vigencias de las leyes actuales.

3.2 Análisis de legislaciones e identificación de sistemas

La mayoría de las entidades federativas de nuestro país cuentan con una ley que establece las características y los lineamientos de la seguridad social para sus trabajadores. Son 29 los estados que cuentan con una ley de seguridad social, solo tres de ellos: Baja California Sur, Hidalgo y

Querétaro no cuentan con una. En la tabla 3.2 se detalla por estado las leyes de seguridad social existentes.

De la revisión al conjunto de leyes estatales se tiene que los sistemas de pensiones de las entidades federativas protegen a los trabajadores de las contingencias económicas futuras, con un rango de edad de retiro que se encuentra entre los 55 y los 65 años de edad; el tiempo de cotización al fondo para poder recibir una pensión está entre los 10 y los 35 años, y el valor de la pensión va entre el 40 y el 100 por ciento del valor del *salario regulador*⁶ de los trabajadores. Todas estas características son los rangos máximos y mínimos que se pueden encontrar en los esquemas de pensiones de cada estado. Como se puede notar, son rangos de edades y contribución bastante amplios que generan grandes diferencias entre cada entidad federativa respecto de sus sistemas de pensiones.

Asimismo, las diferencias no solo están en los años de contribución, la edad de retiro, el valor de la pensión y los tipos de seguros que se ofrecen, también están en la definición del salario base y del sueldo regulador, los elementos que incorporan a cada uno de ellos y sobre los cuales se calculan las cuotas y las pensiones respectivamente. Ello hace que los sistemas de pensiones estatales sean completamente diferentes entre sí y complica realizar un análisis comparativo para determinar ventajas y desventajas.

Antes de revisar los sistemas de pensiones y jubilaciones que formalmente funcionan en las entidades federativas, analizaremos brevemente los casos particulares de siete entidades que no cuentan con sistemas de pensiones formales o éstos se encuentran respaldados por el gobierno federal.

1) Hidalgo:

El primer estado es Hidalgo el que cuenta con un sistema de seguridad social mixto, es decir, una parte de los empleados activos se encuentra en un esquema de cuotas obligatorias al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE), sin embargo, los demás

⁶ Sueldo Regulador: Es sobre éste que se calcula el monto de las pensiones, cada estado define al sueldo regulador de una forma diferente, pero, en esencia es el sueldo base que se tomará para el cálculo de la pensión. En general el sueldo regulador se establece sobre un sueldo base promedio en un periodo de tiempo, que puede ser el promedio del sueldo de los últimos 5 años antes de la baja del servidor o en el sueldo en los últimos 3 meses.

empleados son responsabilidad del estado, esto hace que el estado tenga que cubrir las obligaciones del pago de pensiones con gasto corriente (FitchRatings 2016).

2) Baja California Sur:

A diferencia de Hidalgo que cuenta con un sistema mixto entre el ISSSTE y uno propio, los trabajadores del estado de Baja California Sur son atendidos en su totalidad por el ISSSTE, por lo tanto, las pensiones y jubilaciones serán administradas por ese instituto, esto a su vez permite que las finanzas públicas del estado no se vean presionadas por un pasivo laboral en pensiones como Colima o Querétaro que pagan las pensiones de los trabajadores en su totalidad con gasto corriente.

3) Quintana Roo

Quintana Roo es otro de los estados que tiene a su trabajadores afiliados al ISSSTE en el sistema de contribución definida, es decir, en cuentas de capitalización individual, por lo tanto, las pensiones de su sistema son sustentables al largo plazo por ser parte de ese sistema de pensiones (Aregional 2016).

4) Colima:

Son tres estados de la república que no tienen un sistema formal de pensiones, es decir, las pensiones de los trabajadores de estos estados se cargan directamente al erario público, por lo tanto, se carga al gasto corriente de los estados ya que no hay aportaciones ni contribuciones a ningún fondo establecido, los estados son: Colima, Morelos y Querétaro.

El esquema en Colima considera un fondo en el cual se financian todos los beneficios de la Ley: pago de pensiones de retiro, devolución de los descuentos aplicados, créditos quirografarios, créditos hipotecarios, servicio médico, etc. Colima es uno de los estados con mayores presiones financieras por el sistema de pensiones y jubilaciones que afecta directamente el gasto corriente el cual representó 484.5 millones de pesos en el año 2015 (HR Ratings, Colima 2016), esto representa una fuerte contingencia para las finanzas estatales. De acuerdo con información de FitchRatings (2016) para Colima una de las principales debilidades en las finanzas públicas del estado es la ausencia de un sistema formal que permita cubrir el pago de pensiones y jubilaciones. En junio del 2013 se publicó una reforma, la cual establecía un piso

máximo para las jubilaciones el cual no se podría rebasar, así mismo el límite de cualquier pensión no podía rebasar los 16 salarios mínimos vigentes en la entidad, los cambios anteriores para reducir el gasto creciente. Esto se aplicó a los trabajadores pensionados después del 31 de diciembre del 2013. Las cuotas establecidas en la Ley de pensiones civiles del estado de Colima son del 5 por ciento del sueldo de los trabajadores para la constitución del fondo de la institución y un 2 por ciento para servicio médico, las aportaciones del estado son del 2.5 por ciento de los sueldos para el fondo de la institución (HR Ratings, Colima 2016).

5) Querétaro:

Querétaro al igual que Colima no cuenta con un esquema de contribuciones para el pago de las pensiones y los demás seguros que ofrece en la Ley de los Trabajadores del Estado de Querétaro (Reforma 2015), en el artículo 135 de la ley se especifica que los trabajadores quedan exentos del pago de cualquier cuota pasando la responsabilidad el financiamiento de las pensiones a las finanzas del estado.

6) Morelos:

El estado de Morelos al igual que el de Colima y Querétaro no cuenta con un sistema de pensiones, las pensiones y jubilaciones de los trabajadores se pagan a través de gasto corriente; este gasto pasó de 444.5 millones de pesos en 2014 a 521.5 millones en 2015, lo que representó el 1.8 por ciento del gasto total (HR Ratings, Morelos 2016). De acuerdo con la Ley del Servicio Social del Estado de Morelos los trabajadores pueden afiliarse al IMSS o al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, estos ofrecerán a los trabajadores los seguros que se encuentran en la ley del Servicio Civil del Estado de Morelos (2005). Los gastos que se realicen por las prestaciones, seguros y servicios ofrecidos que se encuentran plasmados en la ley se harán bajo un esquema de cuotas y aportaciones donde participaran los trabajadores. De acuerdo con HR Ratings el incremento en el gasto destinado al pago de pensiones podría representar una contingencia para el gobierno del estado en el mediano plazo.

7) Ciudad de México:

Al igual que en el caso de Baja California Sur y de Quintana Roo, los trabajadores del Gobierno de la Ciudad de México cuentan con la cobertura de protección de la seguridad social que ofrece

el ISSSTE. Cabe señalar que el segmento de la policía de la Ciudad de México no se encuentra bajo la cobertura del ISSSTE; en este caso, se tiene un esquema específico de seguridad social que depende del gobierno de la ciudad y que brinda los servicios médicos así como las pensiones y jubilaciones de los policías.

3.3 Los sistemas de pensiones de los gobiernos de las entidades federativas

A continuación se revisarán los sistemas que existen actualmente en las entidades federativas del país. Estos sistemas tienen características especiales en el diseño y estructura de sus esquemas de pensiones y jubilaciones: por ello es importante conocer sus características para entender como es la situación actual en las entidades federativas del país.

Un gran problema presente en la mayoría de los estados es la antigüedad en la creación de las leyes, más aun, es alarmante la falta de reformas al diseño de estas. Hay estados con leyes que datan desde los años 70's y 80's; algunos otros estados con la última reforma a la ley hecha desde los 90's. Resulta importante conocer la fecha en que fueron creadas y reformadas las leyes porque como ya se comentó, la esperanza de vida de la población se ha incrementado desde entonces, el número de trabajadores, la cantidad de población, el número de pensionados, las necesidades sociales, todo esto cambia constantemente con el paso del tiempo generando distorsiones y presiones en los sistemas pensionarios.

Tabla 3.2 Ley de Seguridad Social en cada Estado de la República

Entidad Federativa	Legislación
Aguascalientes	Ley de Seguridad y Servicios Sociales para los Servidores Públicos del Estado de Aguascalientes.
Baja California	Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Gobierno y Municipios del Estado de Baja California.
Baja California Sur	Sin Ley
Campeche	Ley de Seguridad y Servicios Sociales de los trabajadores del Estado de Campeche.
Coahuila de Zaragoza	Ley De pensiones y Otros Beneficios Sociales para los trabajadores al Servicio del Estado de Coahuila de Zaragoza. Ley De pensiones y Otros Beneficios Sociales para los trabajadores de la Educación Pública del Estado Coahuila.
Colima	Ley de Pensiones Civiles del Estado de Colima (1970)
Chiapas	Ley del Instituto de Seguridad Social de los Trabajadores del Estado de Chiapas.
Chihuahua	Ley de Pensiones Civiles del Estado de Chihuahua
Ciudad de México	Reglamento de Prestaciones de la Caja de Previsión para Trabajadores a la Lista de Raya del Gobierno del Distrito Federal.
	Ley de la Caja de Previsión de la Policía Preventiva del Distrito Federal.
Durango	Ley de Pensiones del Estado de Durango.
Guanajuato	Ley de Seguridad Social del estado de Guanajuato.
Guerrero	Ley de Seguridad Social de los Servidores Públicos del Estado de Guerrero.
Hidalgo	Sin ley
Jalisco	Ley del Instituto de Pensiones del Estado de Jalisco
México	Ley de Seguridad Social para los Servidores Públicos del Estado de México y Municipios.
Michoacán de Ocampo	Ley de Pensiones Civiles para el Estado de Michoacán.
Morelos	Ley del Servicio Civil del Estado de Morelos.
Nayarit	Ley de Pensiones para los Trabajadores al Servicio del Estado.
Nuevo León	Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado de Nuevo León.
Oaxaca	Ley de Pensiones para los Trabajadores del Gobierno del Estado de Oaxaca.
Puebla	Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado de Puebla.
Querétaro	Sin ley
Quintana Roo	Ley de Seguridad Social de los Servidores Públicos del Gobierno del Estado, Municipios y Organismo Públicos Descentralizados del Estado de Quintana Roo

San Luis Potosí	Ley de Pensiones y Prestaciones Sociales para los Trabajadores al Servicio del Estado de San Luis Potosí.
Sinaloa	Ley de pensiones para el Estado de Sinaloa. Ley que Crea el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores de la Educación del Estado de Sinaloa.
Sonora	Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado de Sonora.
Tabasco	Ley de Seguridad Social del Estado de Tabasco
Tamaulipas	Ley de la Unidad de Previsión y Seguridad Social del Estado de Tamaulipas.
Tlaxcala	Ley de Pensiones Civiles del Estado de Tlaxcala.
Veracruz	Ley de Pensiones del Estado de Veracruz.
Yucatán	Ley de Seguridad Social para los Servidores Públicos del Estado de Yucatán, de sus Municipios y de los Organismos Públicos Coordinados y Descentralizados de Carácter Estatal.
Zacatecas	Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado de Zacatecas.
Fuente: Elaboración propia con base en las leyes de Seguridad Social de los Estados.	

En la tabla 3.3 se muestra la antigüedad de las leyes de seguridad social de los estados. Se puede observar que la mayoría de ellos han realizado reformas a sus leyes para la actualización de las mismas; sin embargo, hay algunos estados que no han realizado modificación alguna desde la década pasada, un ejemplo de ello es el Estado de Yucatán quien tiene una de las leyes de creación más antiguas que data del año 1976, con una modificación realizada en el año 1992.

La esperanza de vida al nacer en Yucatán para 1992 fue de 73.2 años, la esperanza de vida en 2017 es de 75.7 años (DGIS 2017), desde la última reforma la esperanza de vida ha aumentado en 2.5 años. Financieramente representa destinar más de dos años el pago de pensiones para jubilados, en una suma global incrementa el gasto en pensiones que no se había estimado. De ahí la importancia de realizar actualizaciones a los sistemas de pensiones. Otro caso destacado es el de Veracruz quien recién realizó una reforma a su ley en 2015, una reforma necesaria debido a la carga fiscal que representa para el estado el sistema de pensiones, esto se verá más adelante en el capítulo 4.

Hay sistemas de pensiones como el de Nuevo León que fue recientemente reformado y que por su diseño deberían estar fuera de problemas respecto de la sustentabilidad financiera. Nuevo León es un caso particular por la estructura de su sistema mixto de pensiones, toda vez

que se conjugan un sistema de capitalización individual junto con un esquema de reparto para el pago de pensiones garantizadas. Sin embargo, a pesar del diseño del sistema de pensiones, el gobierno del estado realiza transferencias de presupuesto público al fondo de pensiones, (FitchRatings 2016), esto por el proceso de transición del antiguo esquema al nuevo que genera un costo por el pago de pensiones a los trabajadores del esquema anterior.

Ahora bien, la mayoría de los Estados cuentan con un sistema de beneficio definido, es decir, con un sistema de reparto donde los trabajadores financian el pago de las pensiones y jubilaciones, este sistema representa un problema para las finanzas públicas de la mayoría de los Estados como se verá en el capítulo 4, ya que los ingresos que reciben de los trabajadores no alcanzan para pagar las pensiones y menos para mantener el fondo de pensiones.

Tabla 3.3 Antigüedad de las Leyes de Seguridad Social de los Estados		
Entidad Federativa	Año de Creación	Última Reforma
Aguascalientes	2001	2014
Baja California	1970	2015 (Nueva Ley)
Baja California Sur	-	-
Campeche	1987	1993
Coahuila de Zaragoza	1993	2013
Colima	1962	2013 (HR Ratings)
Chiapas	1981	2012
Chihuahua	1981	2013
Ciudad de México	Trabajadores a Lista de Raya del Gobierno del Distrito Federal (1988)	2012
	Policía Preventiva del Distrito Federal (1986)	-
Durango	1982	2011
Guanajuato	2002	2016
Guerrero	1988	2011
Hidalgo	-	-
Jalisco	2009	2013
México	2002	2012

Michoacán de Ocampo	1980	2015
Morelos	2000	2008
Nayarit	1997	-
Nuevo León	1993	2013
Oaxaca	2012	
Puebla	2003	2014
Querétaro	-	-
Quintana Roo	1989	-
San Luis Potosí	2001	-
Sinaloa	Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Sinaloa (1986)	Ley de pensiones para el Estado de Sinaloa (2009)
	Ley para los Trabajadores de la Educación del Estado de Sinaloa (1974)	1978
Sonora	1962	2005
Tabasco	2015	
Tamaulipas	1987	2006
Tlaxcala	1984	2013
Veracruz	1996	2015
Yucatán	1976	1992
Zacatecas	2015	
Fuente: Elaboración propia en base a las leyes de Seguridad Social de los Estados.		

De los 28 estados que cuentan con una ley de pensiones 24 cuentan con un sistema de reparto, solo los Estados de México, Nuevo León, Sinaloa y Tabasco cuentan con un sistema mixto donde se incluyen cuentas de capitalización individual, sin embargo, estos cuatro estados tiene sistemas completamente diferentes.

En el caso de Tabasco y México dentro de su sistema de reparto, donde los trabajadores pagan cuotas para recibir una pensión también tienen una cuenta complementaria de ahorro para el retiro que les permitirá complementar la pensión.

Por otra parte, en los estados de Nuevo León y Sinaloa la cuenta de capitalización individual les permitirá acceder a una pensión por jubilación que será calculada con base en el total de la cuenta; si el total de la cuenta no alcanza para el pago de una pensión base se utilizarán los recursos de un fondo que establece una pensión mínima, es importante mencionar también que de no alcanzar los requisitos para acceder a la pensión por jubilación o una de invalidez, podrán retirar el acumulado de su cuenta individual.

Aguascalientes es un caso particular que fue considerado como un sistema de reparto en la Tabla 3.4 por sus características, sin embargo, en su esquema los trabajadores pueden tener una cuenta de ahorro individual que no es obligatoria y que complementa en alguna medida a la pensión del sistema de reparto del estado.

Las características de las pensiones ofrecidas por cada entidad federativa son diferentes entre sí, a pesar de que la mayoría ofrece las mismas pensiones básicas, los nombres de las mismas son diferentes así como los beneficios ofrecidos y los requisitos para poder acceder a ellas.

Tabla 3.4 Tipo de Sistema de Pensiones por Entidad Federativa	
Entidad Federativa	Tipo de Sistema de Pensión
Aguascalientes	Sistema de Reparto
Baja California	Sistema de Reparto
Baja California Sur	Ley ISSSTE
Campeche	Sistema de Reparto
Coahuila de Zaragoza	Sistema de Reparto
Colima	Sistema financiado totalmente por el Estado.
Chiapas	Sistema de Reparto
Chihuahua	Sistema de Reparto
Ciudad de México	Trabajadores a Lista de Raya del Gobierno del Distrito Federal (Sistema de Reparto)
	Policía Preventiva del Distrito Federal (Sistema de Reparto)
Durango	Sistema de Reparto
Guanajuato	Sistema de Reparto

Guerrero	Sistema de Reparto
Hidalgo	Sistema Mixto (ISSSTE y propio financiado por el Estado)
Jalisco	Sistema de Reparto
México	Sistema mixto (De reparto y de capitalización individual)
Michoacán de Ocampo	Sistema de Reparto
Morelos	Sistema financiado totalmente por el Estado.
Nayarit	Sistema de Reparto
Nuevo León	Sistema Mixto (De Reparto y de Capitalización Individual)
Oaxaca	Sistema de Reparto
Puebla	Sistema de Reparto
Querétaro	Sistema financiado totalmente por el Estado.
Quintana Roo	Sistema de Reparto
San Luis Potosí	Sistema de Reparto
Sinaloa	Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Sinaloa (Sistema de capitalización individual, con pensión mínima garantizada(*))
	Trabajadores al Servicio de la Educación del Estado (Sistema de Reparto)
Sonora	Sistema de Reparto
Tabasco	Sistema Mixto
Tamaulipas	Sistema de Reparto
Tlaxcala	Sistema de Reparto
Veracruz	Sistema de Reparto
Yucatán	Sistema de Reparto
Zacatecas	Sistema de Reparto
Fuente: Elaboración propia en base a las leyes de Seguridad Social de cada Estado.	

Como se puede ver en la tabla 3.5 (véase anexo) todos los estados tienen a la jubilación como principal beneficio, también cuentan con una pensión por inhabilitación y pensiones por causa de muerte, sin embargo, respecto de la pensión de retiro por edad avanzada son dos los estados, Nuevo León y Sinaloa, que por las características de su esquema de pensiones no ofrecen esta pensión, en su lugar ofrecen el retiro de los depósitos realizados, una especie de indemnización global la cual ofrecen la mayoría de los estados si no se puede obtener ninguna de las pensiones por no cumplir con los requisitos. El estado de Aguascalientes quien cuenta con un sistema de reparto sorprende con la inclusión de una cuenta de ahorro individual para el retiro como ya se ha mencionado.

De la revisión al marco institucional de los sistemas de pensiones de los gobiernos estatales, las siguientes son algunas generalidades de los seguros que otorgan:

- **Jubilación**

La jubilación da a los trabajadores el derecho de que se les pague una pensión completa, es decir, una pensión del 100 por ciento del sueldo regulador en la mayoría de los casos al cumplir con un periodo de cotización que en promedio es de 30 años, adelante se verán los casos particulares.

- **Pensión por retiro**

Esta se otorga los trabajadores que cumplan con un mínimo establecido de edad y tiempo de jubilación, se otorgará una pensión correspondiente al tiempo que cotización que se tenga al momento de la solicitud, cada estado plantea un esquema de porcentajes que van de un mínimo a un máximo aplicándose al sueldo regulador para el otorgamiento de la pensión.

- **Pensión por inhabilitación**

En algunos estados esta pensión es llamada también pensión por invalidez o por riesgo de trabajo. Consiste en general en una pensión que se otorga a los trabajadores que se inhabiliten física o mentalmente a causa o no de un riesgo de trabajo, en la mayoría de los estados se aplica un esquema de porcentajes según los años de cotización al estilo de la pensión por retiro.

- **Pensión por fallecimiento del trabajador**

En algunos estados llamada pensión por muerte, da origen a las pensiones de viudez, orfandad y ascendientes en la mayoría de los estados. Estas tres pensiones consisten en ofrecer a los familiares del trabajador o pensionado una pensión por la muerte del servidor público.

- **Indemnización global**

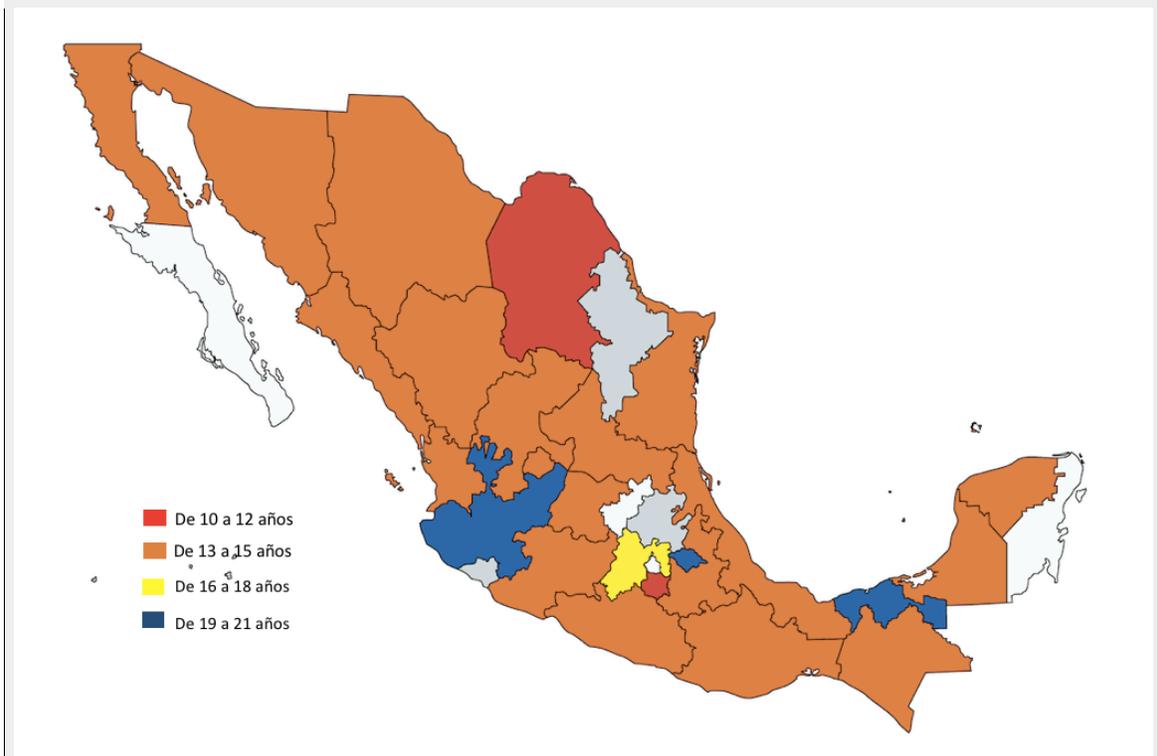
La indemnización global se encuentra en la mayoría de los sistemas de seguridad social de los estados, consiste en retornar al trabajador el saldo de sus aportaciones totales al instituto para el fondo de pensiones, esto si no cumple con ninguno de los requerimientos para poder obtener alguna de las pensiones anteriormente señaladas, o si por cambio de trabajo cotiza a otro instituto y no volverá a cotizar a los fondos de pensiones de los Estados. Es importante mencionar que anteriormente muchos estados no incluían este seguro, esto representaba un problema para los trabajadores, ya que nunca recuperaban los recursos que habían aportado al fondo de pensiones.

- **Pensión garantizada**

Esta es una pensión otorgada a los trabajadores que realizaron aportaciones tan pequeñas al sistema de pensiones que al momento de su retiro no alcanzarían a obtener una pensión suficiente para vivir en su vejez, es en este caso donde se otorga la pensión garantizada. La pensión garantizada es una pensión mínima establecida en las leyes de algunas entidades federativas para garantizar el ingreso futuro de las personas que no ganaron lo suficiente para obtener una pensión adecuada.

La edad de jubilación y la edad de retiro mínima son elementos clave en la sustentabilidad de un sistema de pensiones, además del porcentaje del salario que se destine al fondo y de la cuantía de la pensión al retiro. Al respecto, existe una gran heterogeneidad entre los sistemas de pensiones de los estados. Para la jubilación la edad mínima requerida va desde los 25 hasta los 35 años de cotización (véase mapa 2), para la pensión por retiro la edad mínima tiene un rango que va desde los 10 años de cotización hasta los 20 como se puede observar en la tabla 3.6 (Véase anexo). En el mapa 1 se puede observar que la mayoría de los estados solicitan en promedio entre 13 y 15 años de servicio para obtener una pensión de retiro, situación alarmante al encontrarse en la parte baja de la tabla de cotizaciones con muy poco tiempo.

Mapa 1. Años de servicio para obtener una pensión de retiro

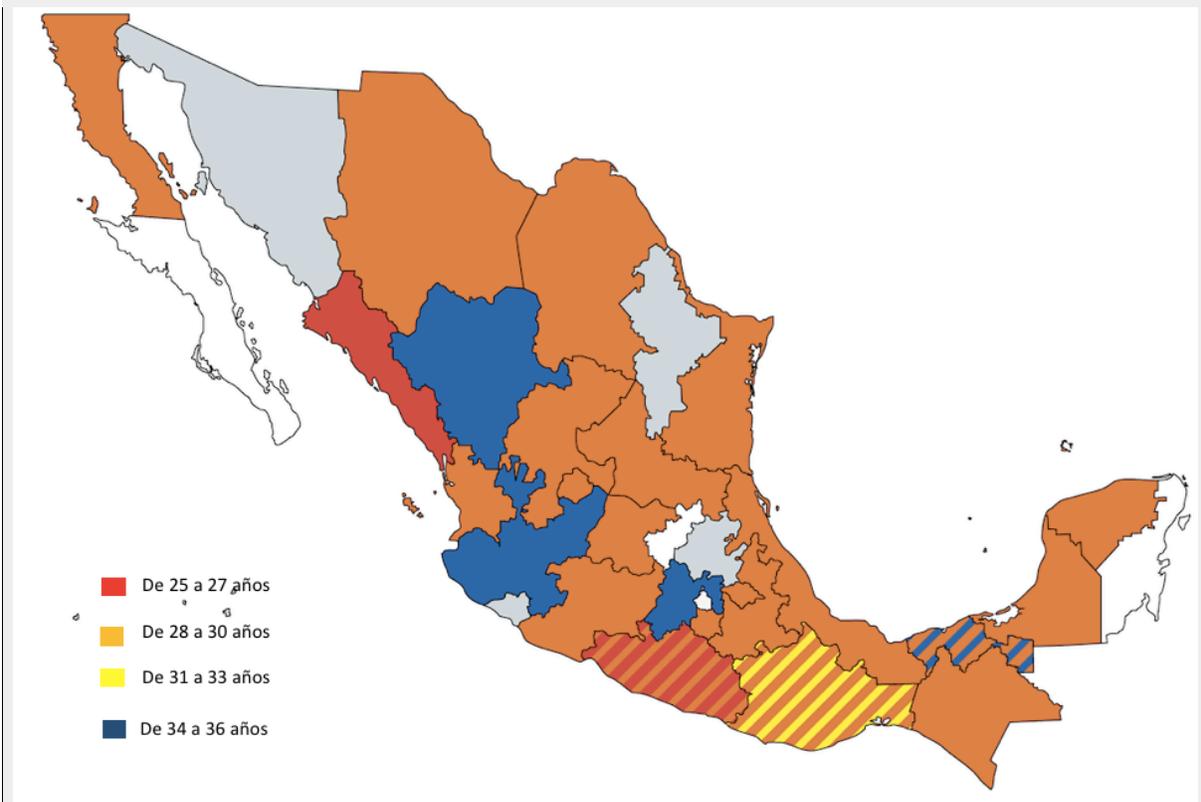


Fuente: Elaboración propia con base en las leyes de seguridad social de cada entidad federativa.
NOTA: Para las entidades federativas en color gris no fue posible calcular; las que están en color blanco obedece a lo siguiente: en el caso de Baja California Sur, Ciudad de México y Quintana Roo las pensiones de sus trabajadores están cubiertas por el ISSSTE; y en el caso de Querétaro no tiene Ley de Pensiones.

En promedio, la mayoría de los sistemas de pensiones piden que el trabajador cotice 30 años al instituto para poder obtener una jubilación; por otra parte la mayoría de los estados piden que los trabajadores hayan cotizado por lo menos 15 años para obtener una pensión por retiro.

En el estado de Sinaloa se puede obtener una jubilación con 25 años de cotización y servicio y con un mínimo de 65 años, en el estado de Guerrero sucede lo mismo si se es una trabajadora mujer sin importar un mínimo de edad. Estos dos estados son los que piden la menor cantidad de años de cotización para poder acceder a una jubilación, como se puede ver en el mapa 2 de color rojo, siendo uno de los seguros más importantes.

Mapa 2. Años servicio para obtener una jubilación

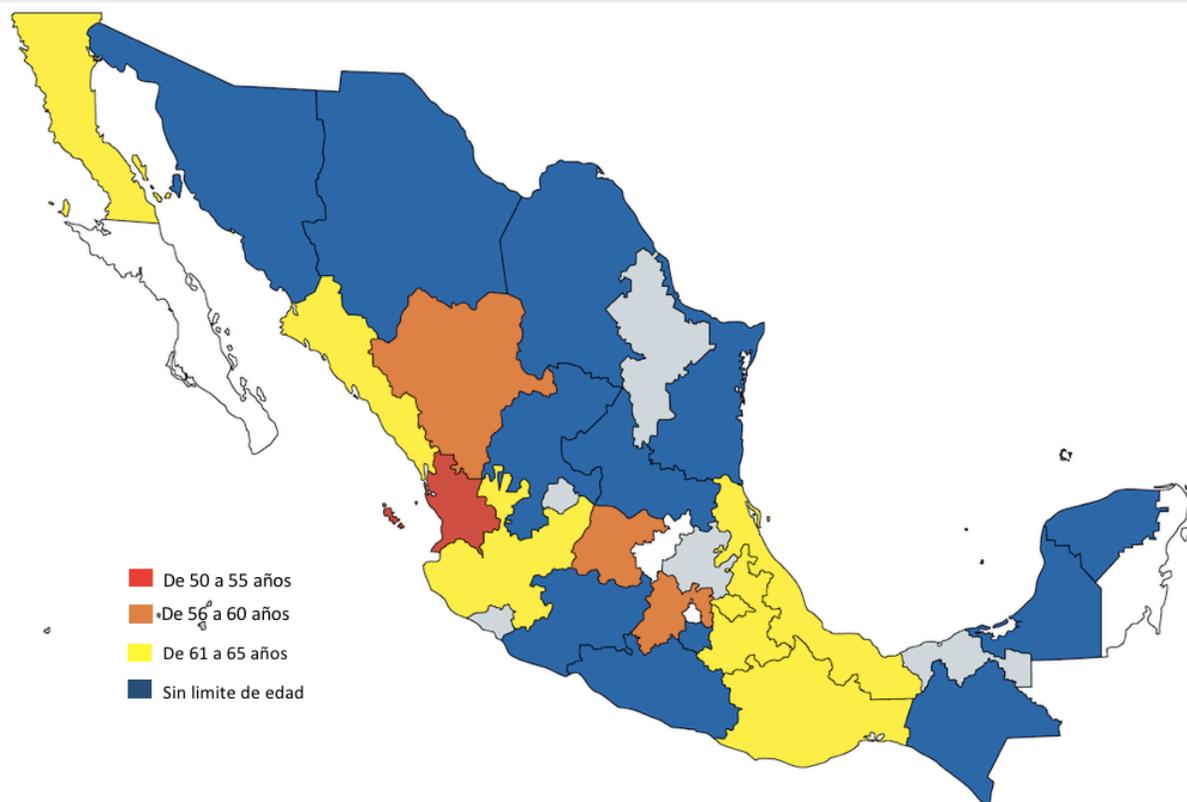


Fuente: Elaboración propia con base en las leyes de Seguridad Social de los Estados.

Notas: Para algunas entidades federativas existen dos estratos de edad diferenciados según las edades de retiro entre hombres y mujeres, es por ello que en dichos casos en el mapa aparecen dos colores por entidad. Para las entidades federativas en color gris no fue posible calcular; las que están en color blanco obedece a lo siguiente: en el caso de Baja California Sur, Ciudad de México y Quintana Roo las pensiones de sus trabajadores están cubiertas por el ISSSTE; y en el caso de Querétaro no tiene Ley de Pensiones.

Por otra parte, en el estado de Durango, México, Sonora y Tabasco se piden como mínimo tener 35 años de cotización y de servicio para obtener una jubilación; en Sonora y Tabasco esto aplica si se es un trabajador hombre. Es importante denotar que las leyes de estos últimos cuatro estados fueron creadas o reformadas después del 2000, por lo tanto los requerimientos de edad van acorde con la realidad en términos de esperanza de vida y viabilidad financiera de los estados.

Mapa 3. Años de edad para obtener una jubilación

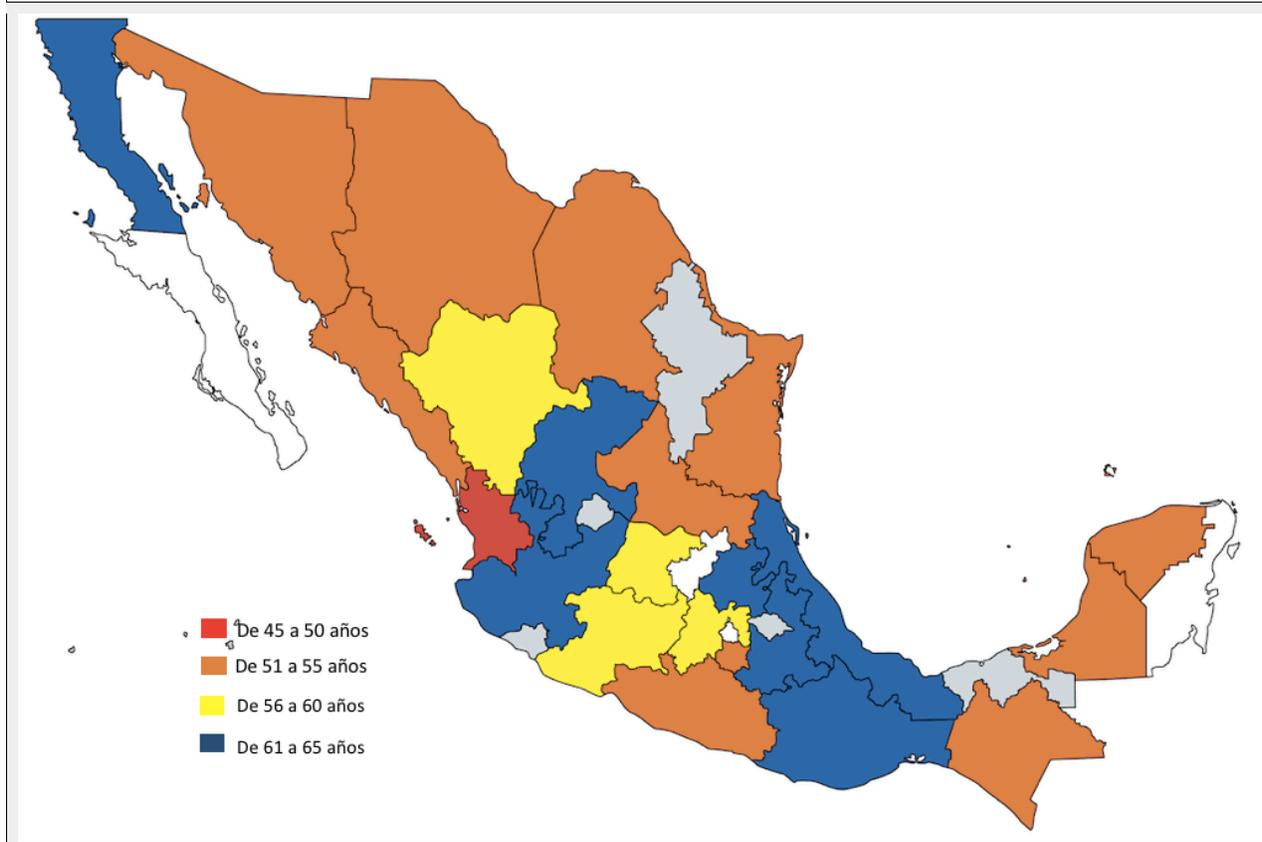


Fuente: Elaboración propia con base en las leyes de seguridad social de los Estados.

Notas: Para las entidades federativas en color gris no fue posible calcular; las que están en color blanco obedecen a lo siguiente: en el caso de Baja California Sur, Ciudad de México y Quintana Roo las pensiones de sus trabajadores están cubiertas por el ISSSTE; y en el caso de Querétaro no tiene Ley de Pensiones.

En el mapa 3 se encuentran de color azul los estados que no definen una edad límite para poder obtener una jubilación, es decir, la edad no es un requerimiento para obtener una jubilación. Es alarmante cómo hay una gran brecha entre los diferentes sistemas de pensiones, que por trabajar para el gobierno de un estado u otro tengas que trabajar hasta 10 años menos para recibir los mismos tipos de beneficios, como se ve en el mapa 3 las brechas van desde 50 años de edad para obtener una jubilación hasta los 65, y en la mayoría de los estados no hay un requerimiento de edad. Estas desigualdades se presentan por la diversidad de esquemas y la falta de actualización de los mismos. Esto a su vez genera problemas de presiones en las finanzas públicas de los estados.

Mapa 4. Años de edad para obtener una pensión por retiro



Fuente: Elaboración propia con base en las leyes de seguridad social de los Estados.

Notas: Para las entidades federativas en color gris no fue posible calcular; las que están en color blanco obedece a lo siguiente: en el caso de Baja California Sur, Ciudad de México y Quintana Roo las pensiones de sus trabajadores están cubiertas por el ISSSTE; y en el caso de Querétaro no tiene Ley de Pensiones.

Por otra parte, el monto de las cuotas y aportaciones son clave para el financiamiento de cualquier sistema de pensiones, pues al igual que los años mínimos de servicio y la edad mínima de retiro, tienen incidencia en el porcentaje del salario que se destina para el fondo de pensiones y el número de años que se tendrán que trabajar para poder acceder a una jubilación o a una pensión.

Las cuotas de los trabajadores y las aportaciones de los gobiernos estatales son aplicadas sobre la base en un sueldo de cotización. Este sueldo es definido por cada uno de los estados de manera diferente, por lo que resulta sumamente complejo comparar los montos que resultan de las cuotas y las aportaciones de cada entidad federativa; algunos estados consideran el sueldo de cotización como recursos que están designados en el presupuesto de egresos para el pago de salarios, algunos otros incluyen prestaciones, sobresueldos, compensaciones, remuneraciones

entre otros conceptos; algunos solo consideran el sueldo nominal. Es una gran variante de definiciones que se encuentran en la tabla 3.7 (véase en el anexo) con el monto de las cuotas y aportaciones para el fondo de las instituciones u organizaciones de los estados.

Existe una enorme diferencia en el porcentaje de cuotas y aportaciones que se hacen para el financiamiento de la seguridad social en los estados. Las cuotas de seguridad social para los servidores públicos van de un rango de menos del 5 por ciento hasta el 17.5 por ciento del sueldo de cotización. Respecto de la aportación que realizan las instituciones estatales, éstas van de un rango del 5 por ciento hasta el 31 por ciento del sueldo de cotización de los trabajadores.

Debemos considerar que entre menor sea el financiamiento es probable que los servicios de seguridad social otorgados a los trabajadores serán de menor calidad e insuficientes, y será mayor la presión a las finanzas públicas de los estados al tener estos que financiar del presupuesto público la seguridad social hacia los trabajadores.

Son los estados de Baja California, Guanajuato, Sonora y Tabasco quienes tienen las cuotas más altas respecto del sueldo base de los trabajadores para el financiamiento de la seguridad social, con 16, 16.5, 17.5 y 16 por ciento respectivamente como se puede ver en el mapa 5. Es importante mencionar que estos tres estados han tenido reforma en sus leyes después del 2005, por lo tanto son reformas que han actualizado el porcentaje de las cuotas ayudando a mejorar la viabilidad financiera de los sistemas. Por el contrario, en estados como Campeche, Chihuahua y Tamaulipas tienen las cuotas más bajas respecto del sueldo base de los trabajadores para el financiamiento de la seguridad social con un 6, 5 y 6 por ciento respectivamente, cuotas que probablemente no son suficientes para el financiamiento de un sistema de pensiones.

Respecto de las aportaciones que realizan las instituciones, en los estados de Aguascalientes, Baja California y Sonora se registran las aportaciones más altas del país, estas son del 28.5, 31.0 y 29.5 por ciento respectivamente (sobre el sueldo base del trabajador).

A pesar de ser porcentajes cuantificables, es difícil comparar si son cuotas o aportaciones altas o pequeñas, esto como consecuencia de lo que anteriormente se comentó acerca de las distintas formas en las que se define el sueldo base en cada entidad federativa.

En el mapa 5 se podrá observar la distribución de las cuotas de los trabajadores a la seguridad social por entidad federativa, en términos porcentuales sobre el salario.

pensiones mixto, por lo tanto, ofrecen a sus trabajadores el retiro del dinero de su cuenta individual para complementar la jubilación.

Respecto de la pensión por retiro, cada entidad federativa tiene un esquema donde asignan un porcentaje del sueldo regulador dependiendo el tiempo de cotización con el cual se quiere retirar el trabajador ya sea hombre o mujer. La mayoría de los esquemas de los estados permiten que los trabajadores se retiren con el 50 por ciento del sueldo regulador cuando la cotización que han realizado ha sido la mínima permitida para la pensión por retiro y la máxima suele ser el beneficio de la pensión por jubilación ya que cumple con los requisitos para obtener la misma.

Por otro lado, es importante mencionar que algunos estados hacen diferenciación en los requisitos solicitados para obtener una pensión entre hombres y mujeres. Generalmente son más años los que debe cotizar un hombre para poder obtener la misma pensión que una mujer; se entendería esto financieramente si la esperanza de vida de los hombres fuera mayor que el de las mujeres, ya que estarían recibiendo una pensión por un periodo de tiempo mayor, sin embargo, la realidad es diferente. La esperanza de vida de las mujeres en México ha sido históricamente mayor en mujeres que en hombres desde 1930 (INEGI 2015). Si se fuera estrictamente correcto en el diseño de los sistemas de pensiones de los estados y se quisiera hacer una diferenciación entre hombres y mujeres tendrían que ser las mujeres quienes cotizaran una mayor cantidad de años a los esquemas de pensiones, evitando así distorsiones y mejorando el financiamiento de las pensiones.

En las gráficas siguientes se presenta el panorama que guardan las entidades federativas en términos de años de servicio para obtener una pensión de retiro, años servicio para obtener una jubilación, años de edad para obtener una jubilación y los años de edad para obtener una pensión por retiro, con las cuales se puede visualizar la heterogeneidad que se tiene en el país. Posteriormente, en las tablas se presenta la información a detalle por cada concepto para cada entidad federativa.

Tabla 3.8 Monto de las jubilación y pensión por retiro.

Entidad Federativa	Jubilación	Pensión por retiro	Sueldo Regulador
Aguascalientes	<ul style="list-style-type: none"> • 28 años de contribución 100% del sueldo regulador. 	Mínimo: <ul style="list-style-type: none"> • 15 años de contribución 50% del sueldo regulador. Máximo: <ul style="list-style-type: none"> • 28 años de contribución 100% del sueldo regulador. 	<ul style="list-style-type: none"> • Sueldo base de cotización promedio disfrutado durante los últimos 36 meses en personal de confianza y 12 meses en sindicalizado.
Baja California	<ul style="list-style-type: none"> • 30 años de contribución 100% del sueldo regulador. 	Mínimo: <ul style="list-style-type: none"> • 15 años de contribución 50% del sueldo regulador. Máximo: <ul style="list-style-type: none"> • 30 años de contribución 100% del sueldo regulador. 	<ul style="list-style-type: none"> • El promedio del salario base de cotización que obtuvo el trabajador durante los últimos 10 años de vida laboral.
Baja California Sur	-	-	-
Campeche	<ul style="list-style-type: none"> • 30 años de contribución 100% del sueldo regulador. 	Mínimo: <ul style="list-style-type: none"> • 15 años de contribución 50% del sueldo regulador. Máximo: <ul style="list-style-type: none"> • 30 años de contribución 100% del sueldo regulador. 	<ul style="list-style-type: none"> • El sueldo regulador será el último sueldo base que percibía el trabajador.
Coahuila de Zaragoza	Mujer: <ul style="list-style-type: none"> • 28 años de contribución 100% del sueldo regulador Hombre: <ul style="list-style-type: none"> • 30 años de contribución 100% del sueldo regulador 	Mínimo: <ul style="list-style-type: none"> • 12 años de contribución 55% del sueldo regulador. Máximo: <ul style="list-style-type: none"> • 30 años de contribución 100% del sueldo regulador. 	<ul style="list-style-type: none"> • Sueldo regulador es el promedio de los sueldos base disfrutados los últimos 24 meses.
Colima	-	-	-

Chiapas	<ul style="list-style-type: none"> • 30 años de contribución 100% del sueldo regulador. 	Mínimo: <ul style="list-style-type: none"> • 15 años de contribución 47% del sueldo regulador. Máximo: <ul style="list-style-type: none"> • 30 años de contribución 100% del sueldo regulador. 	<ul style="list-style-type: none"> • Sueldo regulador será el promedio del sueldo base disfrutado los tres años anteriores a la baja.
Chihuahua	Mujer: <ul style="list-style-type: none"> • 28 años de contribución 100% del sueldo regulador Hombre: <ul style="list-style-type: none"> • 30 años de contribución 100% del sueldo regulador 	Mínimo: <ul style="list-style-type: none"> • 15 años de contribución 55% del sueldo regulador. Máximo: <ul style="list-style-type: none"> • 29 años de contribución 95% del sueldo regulador. 	<ul style="list-style-type: none"> • Sueldo regulador será el último sueldo devengado.
Ciudad de México	Trabajadores a Lista de Raya del Gobierno del Distrito Federal <ul style="list-style-type: none"> • 30 años de contribución 100% del sueldo regulador. 	Mínimo: <ul style="list-style-type: none"> • 15 años de contribución 50% del sueldo regulador. Máximo: <ul style="list-style-type: none"> • 29 años de contribución 95% del sueldo regulador. 	<ul style="list-style-type: none"> • Sueldo regulador será el sueldo base de los tres años anteriores a la baja.
	Policía Preventiva del Distrito Federal <ul style="list-style-type: none"> • 30 años de contribución 100% del sueldo regulador. 	Mínimo: <ul style="list-style-type: none"> • 15 años de contribución 50% del sueldo regulador. Máximo: <ul style="list-style-type: none"> • 29 años de contribución 95% del sueldo regulador. 	<ul style="list-style-type: none"> • Sueldo regulador será el último sueldo devengado por el trabajador el último año inmediato anterior a la baja.
Durango	<ul style="list-style-type: none"> • 35 años de contribución 100% del sueldo regulador. 	Mínimo: <ul style="list-style-type: none"> • 15 años de contribución 50% del sueldo regulador. Máximo: <ul style="list-style-type: none"> • 35 años de contribución 100% del sueldo regulador. 	<ul style="list-style-type: none"> • El sueldo regulador será el sueldo promedio de los últimos 3 años.

		regulador.	
Guanajuato	<p>Mujer:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 28 años de contribución 100% del sueldo regulador <p>Hombre:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 30 años de contribución 100% del sueldo regulador 	<p>Mínimo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 15 años de contribución 50% del sueldo regulador. <p>Máximo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 30 años de contribución 100% del sueldo regulador. 	<ul style="list-style-type: none"> • El sueldo regulador será el promedio del salario base de cotización percibido en los 5 años anteriores.
Guerrero	<p>Mujer:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 25 años de contribución 100% del sueldo regulador <p>Hombre:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 30 años de contribución 100% del sueldo regulador 	<p>Mínimo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 15 años de contribución 50% del sueldo regulador. <p>Máximo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 29 años de contribución 95% del sueldo regulador. 	<ul style="list-style-type: none"> • El sueldo regulador se tomara el último sueldo percibido sobre el que se hubiesen sido cubiertas las cuotas y aportaciones.
Hidalgo	-	-	
Jalisco	<ul style="list-style-type: none"> • 35 años de contribución 100% del sueldo regulador 	<p>Mínimo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 20 años de contribución 60% del sueldo regulador. <p>Máximo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 29 años de contribución 95% del sueldo regulador. 	<ul style="list-style-type: none"> • El sueldo regulador será el sueldo base del trabajador.

México	<ul style="list-style-type: none"> • 35 años de contribución 95% del sueldo regulador. 	<p>Mínimo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 17 años de contribución 44% del sueldo regulador. <p>Máximo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 35 años de contribución 95% del sueldo regulador. 	<ul style="list-style-type: none"> • El sueldo regulador será el promedio del sueldo de referencia, que es el promedio del sueldo sujeto a cotización del sistema solidario de reparto de los últimos 8 meses, siempre que el servidor público se haya mantenido durante los últimos 3 años en el mismo nivel y rango, en caso contrario el sueldo sujeto a cotización será el promedio de los últimos 3 años.
Michoacán de Ocampo	<ul style="list-style-type: none"> • 30 años de contribución 100% del sueldo regulador. 	<p>Mínimo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 15 años de contribución 50% del sueldo regulador. <p>Máximo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 29 años de contribución 95% del sueldo regulador. 	<ul style="list-style-type: none"> • El sueldo regulador será el promedio del salario base de cotización de los últimos tres años, con un máximo de hasta 20 salarios mínimos generales vigentes para el área geográfica.
Morelos	<p>Mujer:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 28 años de contribución 100% del sueldo regulador <p>Hombre:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 30 años de contribución 100% del sueldo regulador 	<p>Mínimo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 10 años de contribución 50% del sueldo regulador. <p>Máximo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 30 años de a contribución 100% del sueldo regulador. 	<ul style="list-style-type: none"> • El sueldo regulador será el último salario percibido por el trabajador.
Nayarit	<p>Mujer:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 28 años de contribución 100% del sueldo regulador <p>Hombre:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 30 años de contribución 100% del sueldo regulador 	<p>Mínimo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 15 años de contribución 50% del sueldo regulador. <p>Máximo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 30 años de contribución 100% del sueldo regulador. 	<ul style="list-style-type: none"> • El sueldo regulador serán las percepciones que se tengan al momento del retiro.
Nuevo León	<ul style="list-style-type: none"> • Se recibirá una renta mensual vitalicia si se cumple con los lineamientos establecidos en la jubilación. 	<ul style="list-style-type: none"> • Si no se cumple con los requerimientos de la jubilación se podrá retirar los recursos acumulados en la cuenta individual del trabajador. 	<ul style="list-style-type: none"> • La renta mensual vitalicia será una cantidad de recursos derivada de un cálculo actuarial efectuada a la fecha de retiro del servidor público.

Oaxaca	<p>Mujer:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 30 años de contribución 100% del sueldo regulador <p>Hombre:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 33 años de contribución 100% del sueldo regulador 	<p>Mínimo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 15 años de contribución 46% del sueldo regulador. <p>Máximo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 33 años de contribución 100% del sueldo regulador. 	<ul style="list-style-type: none"> • El sueldo regulador será el promedio del último sueldo base promedio del año.
Puebla	<ul style="list-style-type: none"> • 30 años de contribución 100% del sueldo regulador. 	<p>Mínimo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 15 años de contribución 50% del sueldo regulador. <p>Máximo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 29 años de contribución 95% del sueldo regulador. 	<ul style="list-style-type: none"> • El sueldo regulador será el promedio del sueldo base de los últimos 3 años anteriores al retiro.
Querétaro	-	-	
Quintana Roo	<p>Mujer:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 28 años de contribución 100% del sueldo regulador. <p>Hombre:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 30 años de contribución 100% del sueldo regulador. 	<p>Mínimo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 15 años de contribución 50% del sueldo regulador. <p>Máximo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 29 años de contribución 95% del sueldo regulador. 	<ul style="list-style-type: none"> • El sueldo regulador será el promedio del sueldo base percibido en el último año inmediato de la baja.
San Luis Potosí	<p>Mujer:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 28 años de contribución 100% del sueldo regulador. <p>Hombre:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 30 años de contribución 100% del sueldo regulador. 	<p>Mínimo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 15 años de contribución 50% del sueldo regulador. <p>Máximo:</p> <p>Mujer:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 28 años de contribución 100% del sueldo regulador. <p>Hombre:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 30 años de contribución 100% del sueldo regulador. 	<ul style="list-style-type: none"> • El sueldo regulador será equivalente al último sueldo base percibido.

Sinaloa	<ul style="list-style-type: none"> • 25 años o más de contribución recibirán el máximo entre la renta vitalicia resultante de la cuenta individual y la pensión mínima garantizada. 	<ul style="list-style-type: none"> • Si no se cumple con los requerimientos de la jubilación se podrá retirar los recursos acumulados en la cuenta individual del trabajador. 	<ul style="list-style-type: none"> • La renta mensual vitalicia será una cantidad de recursos derivada de un cálculo actuarial efectuada a la fecha de retiro del servidor público.
	<p>Ley para los Trabajadores de la Educación del Estado de Sinaloa</p> <ul style="list-style-type: none"> • 30 años de contribución 100% del sueldo regulador. 	<p>Mínimo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 15 años de contribución 50% del sueldo regulador. <p>Máximo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 30 años de contribución 100% del sueldo regulador. 	<ul style="list-style-type: none"> • El sueldo regulador serán los sueldos base percibidos durante los tres años inmediatos anteriores a la jubilación.
Sonora	<p>Mujer:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 33 años de contribución 100% del sueldo regulador. <p>Hombre:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 35 años de contribución 100% del sueldo regulador. 	<p>Mínimo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 15 años de contribución 50% del sueldo regulador. <p>Máximo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 30 años de contribución 100% del sueldo regulador. 	<ul style="list-style-type: none"> • El sueldo regulador será el sueldo base promedio de los últimos 10 años. La pensión no podrá ser mayor de veinte salarios mínimos.
Tabasco	<p>Mujer:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 30 años de contribución 70% del sueldo regulador. <p>Hombre:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 35 años de contribución 70% del sueldo regulador. <p>Uso de la cuenta individual para completar la pensión.</p>	<p>Mínimo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 20 años de contribución 50% del sueldo regulador. <p>Máximo:</p> <p>Mujer:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 30 años de contribución 70% del sueldo regulador. <p>Hombre:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 35 años de contribución 70% del sueldo regulador. 	<ul style="list-style-type: none"> • El sueldo regulador es el promedio del sueldo base mensual del asegurado de los últimos dos años.

Tamaulipas	<ul style="list-style-type: none"> • 30 años de contribución 100% del sueldo regulador. 	<p>Mínimo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 15 años de contribución 50% del sueldo regulador. <p>Máximo:</p> <p>Mujer:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 25 años de contribución 100% del sueldo regulador. <p>Hombre:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 30 años de contribución 100% del sueldo regulador. 	<ul style="list-style-type: none"> • El sueldo regulador es el promedio de los sueldos disfrutados en el último año de prestación de servicios.
Tlaxcala	<ul style="list-style-type: none"> • 30 años de contribución 100% del sueldo regulador. 	<p>Mínimo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 20 años de contribución 66.67% del sueldo regulador. <p>Máximo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 30 años de contribución 100% del sueldo regulador. 	<ul style="list-style-type: none"> • El sueldo regulador será el promedio de los salarios base de los últimos 5 años de la vida activa del Servidor Público.
Veracruz	<ul style="list-style-type: none"> • 30 años de contribución 100% del sueldo regulador. 	<p>Mínimo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 15 años de contribución 50% del sueldo regulador. <p>Máximo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 30 años de contribución 100% del sueldo regulador. 	<ul style="list-style-type: none"> • El sueldo regulador es el sueldo promedio ponderado de los sueldos de cotización obtenidos durante la vida laboral del trabajador.
Yucatán	<ul style="list-style-type: none"> • 30 años de contribución 100% del sueldo regulador. 	<p>Mínimo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 15 años de contribución 50% del sueldo regulador. <p>Máximo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 30 años de contribución 100% del sueldo regulador. 	<ul style="list-style-type: none"> • El sueldo regulador comprende el promedio mensual de todas las percepciones computables al servidor público, correspondientes a los seis meses inmediatos anteriores a la baja.

Zacatecas	<ul style="list-style-type: none"> • 30 años de contribución 100% del sueldo regulador. 	Mínimo: <ul style="list-style-type: none"> • 15 años de contribución 50% del sueldo regulador. Máximo: <ul style="list-style-type: none"> • 29 años de contribución 96% del sueldo regulador. 	<ul style="list-style-type: none"> • El sueldo regulador será el promedio del sueldo base disfrutado en los tres años inmediatos anteriores a la fecha de baja.
Fuente: Elaboración propia con base en las leyes de Seguridad Social de los Estados			

Para comprender y distinguir los elementos que forman parte del sueldo base, sobre el cual se calcula el sueldo regulador y se establece el monto de las pensiones, es necesario definir a cada uno de ellos según las leyes estatales y la terminología utilizada por ellas:

- Sueldo presupuestal: Es la remuneración ordinaria señalada en la designación o nombramiento del trabajador en relación con la plaza o cargo que desempeña.
- Sobresueldo: Es la remuneración adicional concedida al trabajador en atención a circunstancias de insalubridad o carestía de la vida del lugar en que preste sus servicios.
- Compensación: Es la remuneración adicional al sueldo, que se otorga discrecionalmente en cuanto a su monto y duración a un trabajador, en atención a las responsabilidades o trabajos extraordinarios relativos a su cargo, o por servicios especiales que desempeñen.
- Prima de antigüedad (reconocimiento de antigüedad, quinquenio o sus equivalentes): Es la cantidad (generalmente mensual) adicional al sueldo presupuestal y al sobresueldo que, en relación directa con su antigüedad en el empleo, van percibiendo los trabajadores.
- Asignación docente genérica: Es la remuneración adicional que se cubre al personal docente que labora en los sectores preescolar, primaria, secundaria, bachillerato y educación física.
- Compensación AC: Es la remuneración adicional que se cubre al personal docente directivo que labora en educación preescolar y primaria, por la supervisión de las actividades de fortalecimiento curricular.

Toda esta información nos permite realizar una comparativa entre todos los estados, identificar el tipo de sistema que tienen cada uno de ellos, y a su vez identificar características generales que los permitan clasificar en sub grupos, los cuales se presentan a continuación:

Tabla 3.9 Tipos de Sistemas de Pensiones en los Estados				
Tipo de Sistema de Pensiones	Estados	Características	Ventajas	Desventajas
ISSSTE	<ul style="list-style-type: none"> • Baja California Sur • Ciudad de México¹ • Hidalgo² • Quintana Roo 	Estos estados tienen a sus trabajadores afiliados al ISSSTE, por lo tanto la administración de los recursos y el control de las pensiones queda a cargo de esta institución.	Se deroga la responsabilidad de mantener un sistema de pensiones a un instituto de mayor tamaño y poder. Reducción de costos administrativos.	Poseer un sistema propio de pensiones favorece las finanzas de los gobiernos sub nacionales al contar con reservas actuariales para el pago futuro de pensiones y no estar incorporadas de manera directa al gasto corriente de la Entidad.
Sin sistema de pensiones	<ul style="list-style-type: none"> • Colima³ • Morelos • Querétaro 	Estos tres estados no tienen un sistema de pensiones como tal, en su lugar ofrecen pensiones a sus trabajadores con cargo directo al gasto corriente de las entidades.	No hay ventaja alguna para las finanzas públicas de los estados, no son sistemas eficientes.	El pago de las pensiones están incorporadas de manera directa al gasto corriente de los estados. No cuentan con un fondo de pensiones. Los trabajadores o realizan aportaciones al sistema.

<p>Sistema mixto</p>	<ul style="list-style-type: none"> • México • Nuevo León • Tabasco • Sinaloa 	<p>Estos estados reformaron recientemente su sistema de pensiones, los trabajadores que aplicaron a la nueva ley se encuentran en un esquema capitalización individual, mientras los anteriores siguen en el esquema de reparto de la anterior ley.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ayuda a remediar el problema de la pirámide poblacional que ya no hace eficiente el sistema de reparto. • Permite reducir la carga fiscal a las finanzas públicas al pago de las pensiones de los trabajadores futuros. • El beneficio recibido es igual al total de los depósitos más los intereses. • Menores incentivos a la evasión y manipulación política si son administrados por privados. • Aumenta la competitividad y reduce distorsiones. • Promueve el ahorro a largo plazo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Los administradores privados no aseguran a los trabajadores contra las malas inversiones de los fondos. • Es necesario suplementar con planes públicos de redistribución del ingreso. <p>Es necesaria una reglamentación extensa para favorecer la información hacia los ahorradores.</p>
----------------------	--	---	--	--

<p>Sistema de reparto</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Aguascalientes • Baja California • Campeche • Chiapas • Chihuahua • Coahuila • Durango • Guanajuato • Guerrero • Jalisco • Michoacán • Nayarit • Oaxaca • Puebla • San Luis Potosí • Sonora • Tamaulipas • Tlaxcala • Veracruz • Yucatán • Zacatecas 	<p>La mayoría de los estados tienen un sistema de pensiones de reparto donde los trabajadores en activo pagan las pensiones de los</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Redistribución del ingreso hacia los pobres • Favorece el ingreso para los ancianos • Protege a los ancianos contra riesgos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Se genera un problema de financiamiento por el envejecimiento de la población. • Trasladar a una cantidad de trabajadores del sector formal al informal. • Cae la productividad. • Pensiones al fondo común por jubilación anticipada. <p>Costo administrativo elevado.</p>
<p>La Ciudad de México actualmente afilia a sus trabajadores al ISSSTE. Los trabajadores del estado de Hidalgo se encuentran afiliados al ISSSTE, sin embargo, hay un número de ellos que aún se encuentran en el sistema de pensiones que el estado tenía anteriormente. ^a A la fecha de esta investigación. Fuente: Elaboración propia con base en las leyes de Seguridad Social de los Estados</p>				

Como se puede observar en la tabla 3.9 hay una fragmentación en el tipo de seguridad social que reciben los servidores públicos que trabajan para las entidades federativas, se han dividido en cuatro grandes grupos a las entidades federativas de acuerdo al sistema de pensiones que ofrecen: las entidades federativas del primer grupo tienen a sus trabajadores afiliados al ISSSTE; las del segundo grupo no cuentan con un sistema formal y cargan las pensiones al presupuesto del erario público; las del tercer grupo son las que han realizado una reforma a su sistema de pensiones, por lo tanto, cuentan con un sistema mixto; las del cuarto grupo, que son la mayoría, tienen un sistema de reparto.

3.4 Conclusiones

Los sistemas de pensiones de las entidades federativas son los más complejos de analizar, no solo por su fragmentación, también por la falta de información y transparencia de los mismos. Cada entidad federativa ha diseñado su propio sistema de pensiones, estos sistemas se encuentran establecidos en las leyes de seguridad social de cada estado. Son 29 los estados que cuentan con una ley de seguridad social; solo tres: Baja California Sur, Hidalgo y Querétaro no cuentan con una.

Del total de las entidades federativas, Nuevo León, Estado de México, Sinaloa y Tabasco cuentan con un sistema mixto donde se incluyen cuentas de capitalización individual; son Colima, Morelos y Querétaro los que no tiene un fondo de pensiones y cargan el monto de éstas completamente al erario público; y son Baja California Sur, Ciudad de México, Hidalgo y Quintana Roo las entidades que tienen afiliados a sus servidores públicos al sistema del ISSSTE, por lo tanto, no tienen presiones directas en sus finanzas públicas por parte del sistema de pensiones.

De los 28 estados que cuentan con una ley de pensiones, 24 cuentan con un sistema de reparto o también llamado de beneficio definido, es decir, los trabajadores y los organismos públicos realizan el pago de cuotas y aportaciones, respectivamente, a un fondo que se destinará al pago de pensiones de los trabajadores retirados. De tal forma, estos sistemas de pensiones requieren de ciertas condiciones paramétricas que garanticen su viabilidad financiera. Cada sistema es diferente entre sí, los tipos de beneficios que otorgan, el tiempo de contribución por parte de los trabajadores al sistema, el tamaño de las cuotas y las aportaciones, el monto de la pensión, la definición de sueldo regulador, etc. Todo esto hace difícil la realización de un análisis comparativo.

En suma, a partir de este recuento que se ha realizado sobre las características de los sistemas de pensiones de los gobiernos estatales, se puede concluir que existen elementos suficientes para caracterizar un sistema fragmentado y heterogéneo. Cabe señalar que resulta complicado para las entidades federativas realizar modificaciones a sus sistemas de pensiones por la impopularidad que esto representa con los trabajadores; incrementar el monto de las cuotas, incrementar la edad para el retiro y el tiempo de aportación resultan planteamientos críticos a los trabajadores.

Capítulo 4. Análisis sobre la viabilidad financiera de los sistemas de pensiones y jubilaciones de los gobiernos de las entidades federativas

En este capítulo se presenta el análisis sobre la situación financiera que guardan los sistemas de pensiones y jubilaciones de los gobiernos de las entidades federativas. Se realiza una identificación de dichos sistemas por grupos en función de su viabilidad financiera en el corto, mediano y largo plazo. Con base en ello, se podrá contar con una panorámica completa sobre la gran heterogeneidad que se presenta en términos financieros y operativos de los sistemas analizados. Termina el capítulo con un análisis breve sobre los niveles de cobertura total de los distintos sistemas de seguridad social en cada una de las 32 entidades federativas del país.

4.1 Suficiencia financiera de los sistemas de pensiones estatales

Para identificar la suficiencia financiera de los sistemas de pensiones se utilizaron los datos de la calificadoras Fitch Ratings y HR Ratings las cuales son agencias internacionales de calificación crediticia que elaboran de manera periódica los análisis financieros de las finanzas públicas de las entidades federativas. Cabe señalar que dichos análisis realizados por las calificadoras son contratados por las entidades federativas como requisito para la celebración de contratos de créditos en el sistema financiero nacional. En dichos análisis se evalúa el nivel de riesgo que tiene un determinado gobierno a partir de la fortaleza de sus finanzas públicas; de tal forma que se evalúan la trayectoria del gasto, del ingreso y de la deuda pública, considerando toda clase de pasivos financieros presentes y futuros que una entidad federativa pueda llegar a tener.

Una de las variables que se consideran en este tipo de análisis financiero es la relativa al pago de pensiones y jubilaciones así como los pasivos de largo plazo que pudieran existir en dicho rubro. Cabe señalar que hasta antes de la publicación de la Ley de Disciplina Financiera de las Entidades Federativas y de los Municipios (LDF)⁷, no existía la obligación de publicar la información financiera relativa a los sistemas de pensiones y jubilaciones de los gobiernos estatales. De tal forma que esa información no era pública, sin embargo, las calificadoras de

⁷ La Ley de Disciplina Financiera fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 27 de abril de 2016.

crédito por los contratos de servicios que suscriben con los gobiernos, sí tienen acceso a ese tipo de información para poder evaluar las finanzas estatales.

Cabe señalar que al momento de concluir esta investigación, sólo se tiene información pública de pensiones y jubilaciones del estado de México. El resto de las entidades federativas, por lo menos en sus cuentas públicas del ejercicio fiscal 2016, no están cumpliendo con el mandato de la LDF de publicar la información financiera de sus sistemas de pensiones y jubilaciones. Por tal motivo, esta investigación utilizó la información pública disponible de los reportes emitidos por las calificadoras de crédito arriba mencionadas.

Los análisis realizados por las calificadoras de crédito toman en cuenta las valuaciones actuariales realizadas para cada entidad federativa; estas valuaciones son generalmente realizadas por despachos especializados en valuaciones actuariales a petición de los gobiernos de los estados, de acuerdo con la legislación de cada sistema de pensiones que mandata hacer una valuación actuarial cada cierto tiempo para identificar posibles riesgos futuros en el sistema.⁸

En una valuación actuarial se hace un estudio y análisis detallado de la situación financiera del sistema de pensiones de los estados examinando su estructura, los flujos de dinero, el pago de pensiones, y todos los elementos que forman parte de éste y que determinan su viabilidad financiera. Con este análisis se estima un periodo de suficiencia del sistema de pensiones, es decir, cada entidad federativa que cuente con un sistema propio de pensiones tiene un fondo financiero al cual van todas las cuotas y aportaciones que realizan los trabajadores y el gobierno del estado respectivamente; con este fondo se pagan las pensiones y jubilaciones de los trabajadores en retiro.

Cuando se calcula el periodo de suficiencia de un fondo de pensiones y jubilaciones, se estiman cuántos años podrá hacer frente al pago de pensiones y jubilaciones sin poner en riesgo al sistema, de esta forma, las entidades federativas no transferirían recursos de su gasto corriente para el pago de pensiones.

La viabilidad del sistema de pensiones depende de muchos factores, no solo de su correcto diseño, sino también del tipo de sistema de pensiones, la pirámide poblacional y su evolución, el rendimiento que generen las inversiones del fondo, los ingresos por cuotas y aportaciones, los egresos por el pago de pensiones, entre otros. Todos estos factores influyen en

⁸ Actualmente la LDF mandata que las entidades federativas deberán actualizar por lo menos cada dos años sus estudios actuariales sobre pensiones y jubilaciones, y en el caso de los municipios cada cinco años.

el periodo de suficiencia del fondo para que los sistemas sean viables y no afecten las finanzas públicas de las entidades federativas. De ahí la importancia de realizar evaluaciones actuariales a los sistemas, de esta forma, se pueden tomar acciones oportunas que mitiguen las posibles contingencias de los sistemas.

Para que un sistema de pensiones sea viable en realidad no tendría que tener contingencias en el corto o en el largo plazo, es decir, todas las pensiones tendrían la seguridad de ser pagadas con los ingresos del mismo sistema y no con transferencias extraordinarias por parte del estado como sucede en varios casos.

A continuación se presenta una clasificación de las entidades federativas según el riesgo financiero que presentan sus sistemas de pensiones y jubilaciones, desde los sistemas que reciben transferencias del gasto corriente de las entidades federativas, hasta los sistemas que son sustentables en el largo plazo y tienen una posición financiera favorable.

Grupo 1. Posición financiera favorable

Son las entidades federativas que tienen un sistema viable en el largo plazo, es decir, que tienen una posición financiera favorable en su fondo de pensiones, o no tiene presiones financieras por el pago de pensiones al estar a cargo de un instituto que no es propio del gobierno del estado. Para que su posición financiera sea favorable es necesario que no presente contingencias en el largo plazo, es decir, que tenga una suficiencia en su sistema de pensiones por más de 40 años. Los estados que entran en esta clasificación son:

1. Aguascalientes.
2. Baja California Sur (pensiones y jubilaciones a cargo del ISSSTE).
3. Ciudad de México (pensiones y jubilaciones a cargo del ISSSTE).
4. Quintana Roo (pensiones y jubilaciones a cargo del ISSSTE).

Grupo 2. Contingencia en el largo plazo

Son las entidades federativas que cuentan con sistema de pensiones y jubilaciones, y cuyo fondo financiero tendrá presiones financieras en el largo plazo; es decir, su sistema de pensiones tiene una suficiencia financiera entre 10 y 39 años. Después de esos años, el pago de pensiones comenzará a hacerse con gasto corriente afectando las finanzas públicas de los estados. Los estados que entran en esta clasificación son:

1. Campeche.
2. Coahuila.
3. Guanajuato.
4. Hidalgo.
5. Jalisco.
6. Michoacán.
7. Tamaulipas.
8. Zacatecas.

Grupo 3. Contingencia en el mediano plazo

Son las entidades federativas que tienen un sistema de pensiones en el cual su fondo tiene presiones financieras en el mediano plazo; es decir, su sistema de pensiones tiene una suficiencia financiera entre 2 y 9 años. Después de esos años el pago de pensiones comenzará a hacerse con gasto corriente afectando las finanzas públicas de los estados. Los estados que entran en esta clasificación son:

1. Guerrero.
2. México.
3. Nayarit.
4. Oaxaca.
5. Puebla.
6. San Luis Potosí.
7. Sinaloa.
8. Sonora.
9. Yucatán.

Grupo 4. Contingencia en el corto plazo

Son las entidades federativas que cuentan con un sistema de pensiones y jubilaciones, pero en los cuales los fondos tienen presiones financieras en el corto plazo; es decir, no tienen suficiencia financiera mayor a un año para el pago de las obligaciones constituidas por las pensiones y jubilaciones de los trabajadores en retiro. En estos casos, es inminente que el pago de pensiones

comenzará a hacerse con gasto corriente afectando las finanzas públicas de los estados.⁹ Los estados que entran en esta clasificación son:

1. Baja California.
2. Chiapas.
3. Chihuahua.
4. Durango.
5. Nuevo León.
6. Tabasco.
7. Veracruz.

Grupo 5. Carga fiscal directa.

Son las entidades federativas que no tienen un fondo de pensiones, es decir, no tienen un sistema formal de pensiones y estas son pagadas directamente con el gasto corriente de los estados, generando así presiones en sus finanzas públicas. Los estados que entran en esta clasificación son:

1. Colima.
2. Morelos.
3. Querétaro.

La clasificación de estos grupos se basó en los resultados de la revisiones realizadas tanto a las legislaciones vigentes de cada una de las entidades federativas, como en los análisis financieros publicados por las calificadoras de crédito. Para mayor detalle, la tabla 4.1 resume la situación financiera del sistema de pensiones de cada estado, en ella se indica la suficiencia del fondo de pensiones de cada sistema de acuerdo con las valuaciones actuariales correspondientes, el número de afiliados activo y el número de pensionados de acuerdo con las valuaciones actuariales, y se menciona también la posición financiera.

Cabe destacar que estados como Nuevo León o Sinaloa que tienen un sistema de capitalización individual, y por lo tanto no tendrían que tener problemas de financiamiento, están

⁹ Asumiendo que el gobierno del estado no dejará que el Sistema deje de pagar las pensiones y jubilaciones.

en contingencia por el pago de las pensiones de los trabajadores en transición de un sistema a otro, que además, quedaron a cargo del gasto corriente del estado.

Por otra parte, como puede observarse, solo son cuatro las entidades federativas del país que tienen una posición financiera favorable en el pago de pensiones; es decir, son los únicos que no tienen contingencias futuras para el pago de pensiones y su sistema no está en crisis. Aunque de estas entidades federativas, en tres el pago de pensiones y jubilaciones está a cargo del ISSSTE.

En el mapa 6 puede visualizarse el escenario que se tiene actualmente en las 32 entidades federativas del país en términos de la posición financiera de los sistemas de pensiones de los gobiernos estatales.

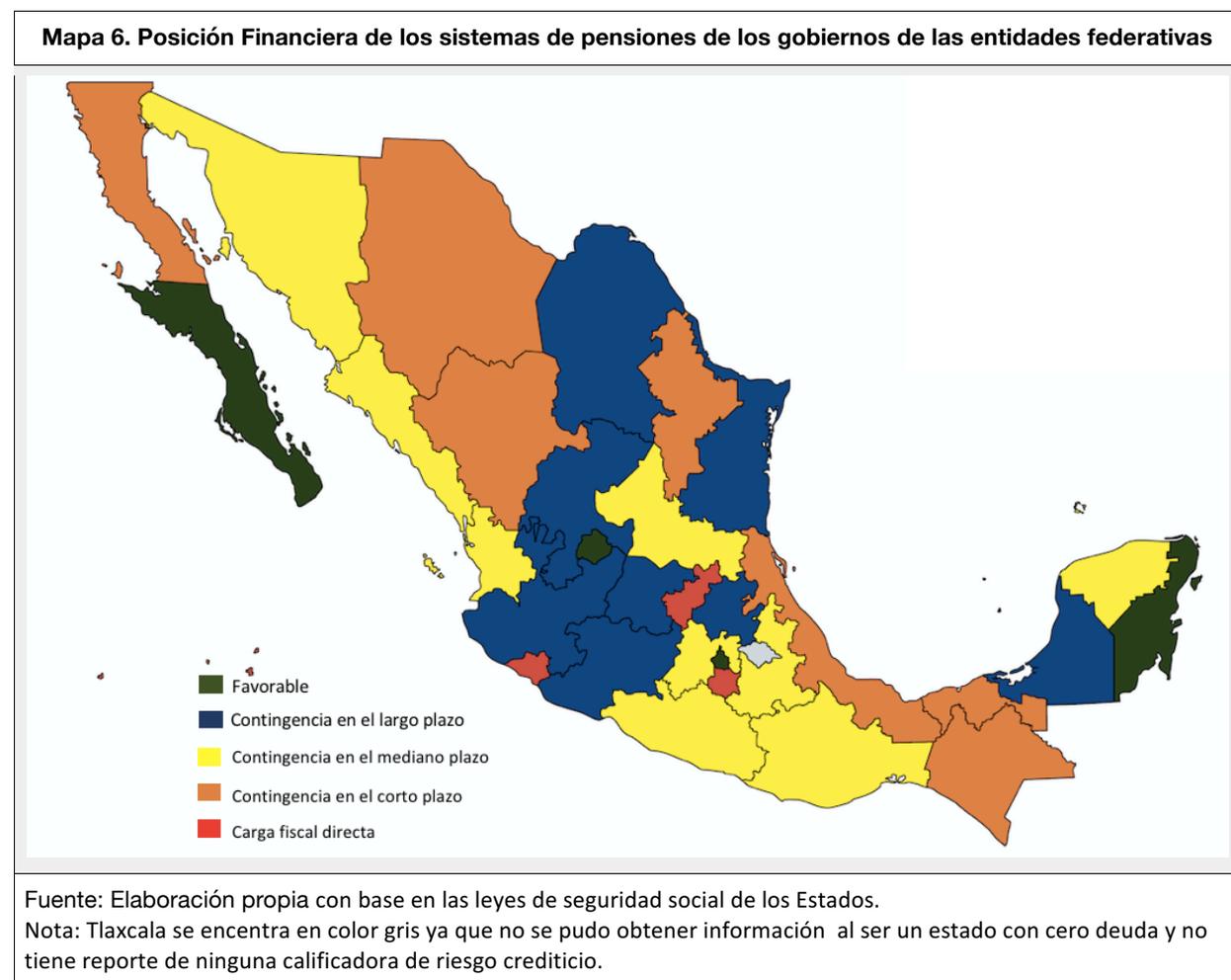


Tabla 4.1 Situación Financiera de los Sistemas de Pensiones Estatales					
Entidad Federativa	Último estudio actuarial	Suficiencia del Sistema de Pensiones (años)	Número de Afiliados activos a diciembre 2015	Número de pensionados a diciembre de 2015	Posición Financiera
Aguascalientes	Valuaciones Actuariales Norte, Diciembre 2015	112	18,888	3,787	Favorable
Baja California Sur	No tiene	-	4,937	-	Favorable. No tiene Presiones porque están respaldadas por el ISSSTE
Baja California	Valuaciones Actuariales Norte, Agosto 2015	0	33,469 (Cierre 2014) 16,338 Burócrata 17,131 Magisterio	3,816 Personal burócrata	Falta de Liquidez
Campeche	2012	10 (hasta 2027)	10,804 (2012)	1,376 (2012) 1,815 (Se estima 2015)	No hay contingencia de corto plazo
Chiapas	Cierre 2011	0	25,077 (Cierre 2011)	6,269 (Cierre 2011)	No tiene periodo de suficiencia, el estado realiza aportaciones extraordinarias.
Chihuahua		0	41,482	13,839	No tiene periodo de Suficiencia, el estado realiza aportaciones extraordinarias.
Ciudad de México		-	-	-	Estable
Coahuila	Valuaciones Actuariales Norte, 2015	10	13,321 (cierre 2014)	1,990	Contingencia menor

Colima	Octubre 2014	-	8,146 (2014)	1,756 (2014)	No hay sistema formal de aportaciones que cubra el pago de pensiones.
Durango	Valuaciones Actuariales (no dice año)	0 (Descapitalización 2017)	-	-	Falta de liquidez
Guanajuato	Valuaciones Actuariales Norte, 2015	25 tasa de rendimiento de 3% real. y 64 tasa de rendimiento 5% real.	56,594 (2014)	11,409 (2014)	Contingencia menor
Guerrero	Valuación actuarial cierre 2012.	5	-	-	Contingencia, incrementar el periodo de suficiencia
Hidalgo	Valuaciones Actuariales Norte, 2015	15	-	1,465	Contingencia, para los trabajadores parcialmente afiliados al ISSSTE.
Jalisco	Farell Grupo Consultoría, Marzo 2016	12	199,401 (2012) 102,325 generación anterior 17,076 nueva generación	-	No hay contingencia de corto plazo
México	Diciembre 2013.	2 años Las aportaciones extraordinarias alcanzarían 14 mil millones MXN en 2020.	-	-	Contingencia mediano plazo, pago próximo no fondeado de pensiones.
Michoacán	Diciembre 2015	14	-	-	Contingencia en el largo plazo
Morelos		-	-	-	-
Nayarit	Valuaciones Actuariales Norte, 31 de diciembre 2013.	7	-	2,689	Contingencia mediano plazo

Nuevo León	2013	2014	45,072	14,078	Presión a las finanzas estatales por las transferencias al instituto.
Oaxaca	Valuaciones Actuariales Norte 2015.	4	17,785	3,040	Contingencia mediano y largo plazo
Puebla	Farell	4	-	-	Contingencia mediano y largo plazo
Querétaro	-	-	-	-	No hay sistema de pensiones
Quintana Roo		-	-	-	No hay contingencia directa.
San Luis Potosí	Valuaciones Actuariales Norte, 31 diciembre 2015	Reservas 2 (2019) a 16 (2033) años	13,066 (burocracia) 6,127 (magisterio) 3,825 (Telesecun) 38 (instituto pensiones)	1,548 (burocracia) 1,371 (magisterio) 1,039 (Telesecun) 16 (instituto pensiones)	-
Sinaloa	Valuaciones Actuariales Norte 2015	5 (Instituto de Pensiones del Estado)	-	-	Contingencia Finanzas Públicas, El Estado realiza aportaciones extraordinarias.
		0 (Personal del Magisterio)	-	-	
Sonora	Valuaciones Actuariales	6	60,163	11,403	Contingencia potencial mediano y largo plazo
Tabasco	2014	0	-	-	Contingencia en corto plazo, reciente reforma en 2015.
Tamaulipas	Valuaciones Actuariales, 31 de marzo de 2016.	11	41,597	6,433	Contingencia largo plazo

Tlaxcala	-	-	-	-	-
Veracruz		0	-	-	Falta de liquidez, el estado realiza aportaciones extraordinarias
Yucatán	Valuaciones Actuariales Norte, 2014	7	31,328	2,291	Falta de liquidez, Reciente reforma el Estado busca liquidar su adeudo histórico con el ISSTEY.
Zacatecas	La reforma a la ley (2015) plantea la realización de valuaciones actuariales anuales.	15	-	-	Contingencia largo plazo, reciente reforma al sistema de pensiones que extendió el periodo de suficiencia.
Fuente: Elaboración propia con base en información del FitchRatings y HR Ratings.					

Asimismo, como puede observarse, gran parte de las entidades federativas necesita reformar sus sistema de pensiones y jubilaciones para incrementar el periodo de suficiencia del mismo. Especialmente en las diez entidades que cuentan con problemas financieros serios en el corto plazo, toda vez que los recursos financieros de los fondos de reserva se han agotado y como consecuencia, el pago de pensiones y jubilaciones se realizará con gasto corriente de las entidades. Es decir, parte del pago de las pensiones y jubilaciones de la burocracia estatal se realizará con el dinero de los contribuyentes. El caso extremo lo representan Querétaro y Morelos, donde ni siquiera ha existido un fondo de reserva. El estado de Colima recién ha comenzado a institucionalizar su sistema de pensiones, sin embargo, éste funcionará bajo el diseño de la Ley de 1962.

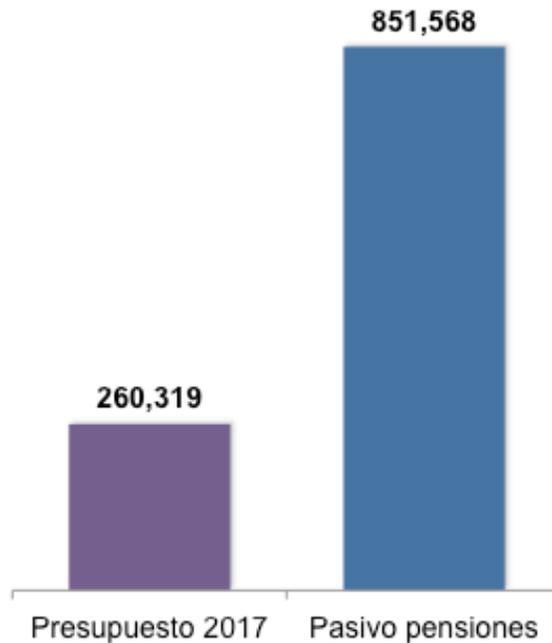
Ahora bien, el segundo grupo de entidades federativas con un horizonte de viabilidad financiera no mayor a diez años lo constituyen nueve entidades. Para este grupo, si bien en el corto plazo no enfrentan presiones fiscales en su gasto corriente para financiar parcialmente el pago de las pensiones y jubilaciones de sus trabajadores, si no realizan reformas a sus sistemas en los próximos años, se sumarán al conjunto de entidades federativas con serios y graves

problemas financieros para poder cumplir con el pago de pensiones y jubilaciones a sus trabajadores.

De este grupo destaca el caso del estado de México. Como se mencionó al inicio del capítulo, dicha entidad es la única que hasta el momento ha cumplido en tiempo y forma con la publicación que mandata la LDF en torno del tema de pensiones y jubilaciones. Así, en la Cuenta Pública del estado de México correspondiente al ejercicio fiscal 2016, se publica por primera vez información relativa a estudios actuariales del Instituto de Seguridad Social del Estado de México y Municipios (ISSEMYM). Ahora sabemos que el fondo financiero que administra el ISSEMYM y del cual se pagan las pensiones de los trabajadores está técnicamente quebrado.

De acuerdo con la información pública dada a conocer por el propio gobierno del estado, dentro de tres años el ISSEMYM no tendrá el dinero suficiente para poder pagar las pensiones de los trabajadores del Estado. En el año 2014 el fondo de reserva para el pago de las pensiones del Estado sólo tenía 4,098 millones de pesos, pero el pasivo laboral por pensiones para los próximos años asciende a 851 mil 568 millones de pesos. Aunque el reporte menciona que el periodo de suficiencia del fondo de pensiones es de cinco años, el estudio actuarial fue realizado en el año 2014, por lo que quedan sólo tres años de suficiencia. Para dimensionar el tamaño del problema, en este caso, el pasivo a largo plazo por pensiones del ISSEMYM es 3.2 veces el presupuesto anual actual del Gobierno del Estado. Tan solo en el año 2014, el Gobierno pagó 6,264 millones de pesos por concepto de pensiones y jubilaciones. Para ese año, el fondo de reserva tenía sólo 4,098 millones de pesos.

Gráfico 4.1 Pasivo por pensiones del ISSEMYM versus el presupuesto anual del estado (Cifras en millones de pesos)



Fuente: elaboración propia con base en datos del Decreto de Presupuestos de Egresos del estado 2017 y la Cuenta Pública 2016.

En la medida en que las entidades federativas vayan cumpliendo con la disposición que marca la LDF de publicar la información relativa a la situación financiera de sus sistemas de pensiones y jubilaciones, iremos conociendo el tamaño del problema que exista en dicha materia. Ciertamente, el panorama no parece ser nada bueno con base en la información que se ha revisado y presentado en este trabajo.

4.2 Situación actual de los sistemas de pensiones y jubilaciones de los gobiernos estatales

Como se ha visto hasta ahora, cada estado cuenta un sistema de pensiones con características específicas; estas características hacen que cada sistema tenga que ser evaluado de forma independiente con valoraciones actuariales realizadas para las entidades federativas. Dentro de estas evaluaciones se identifican algunos problemas de los sistemas y se calcula la suficiencia financiera de cada fondo. Las siguientes son las características de cómo se encuentran

actualmente estos sistemas de pensiones; se toman como referencia los análisis realizados por las calificadoras FitchRatings y HR Rating a cada entidad federativa.

1. Aguascalientes

A pesar de que el sistema de pensiones de la entidad es de reparto, es uno de los estados con mayor suficiencia financiera para su sistema, de acuerdo con la última valuación actuarial, realizada por Valuaciones Actuariales del Norte (2015), esta es de 112 años. Es importante mencionar que los trabajadores del magisterio no se encuentran en el sistema de pensiones del estado, éstos están afiliados al ISSSTE. La última reforma realizada ha sido en el año 2014, y el año de creación de la última ley fue en el 2001; cabe señalar que la constante actualización de las leyes y el buen diseño de las mismas ha permitido que las pensiones del estado no se encuentren en riesgo (Fitch 2016, Aguascalientes).

2. Baja California

El sistema de pensiones del estado se encuentra con problemas de capitalización. De acuerdo con la valuación actuarial más reciente realizada por Valuaciones Actuariales del Norte (2015) se indicó la descapitalización del sistema de pensiones para el 2015. Durante ese mismo año se realizaron reformas a la ley para disminuir la presiones en el pasivo de pensiones de largo plazo, sin embargo, la reforma no ayudó a mitigar las presiones actuales. De acuerdo con la valuación actuarial, el fondo de pensiones tenía un periodo de suficiencia hasta el 2016, esto significa que a partir de este año el estado tendría que realizar aportaciones extraordinarias. (HR Ratings 2016). Las acciones emprendidas por parte del estado para brindar liquidez al sistema han sido la venta de inmuebles (Fitch 2016, Baja California).

3. Baja California Sur

Como se ha mencionado, el estado tiene a sus trabajadores afiliados al ISSSTE, por lo tanto, no hay contingencia directa en el sistema de pensiones para las finanzas públicas del estado (Fitch 2016, Baja California Sur).

4. Campeche

El estado ha realizado algunas reformas a la ley del instituto que ofrece seguridad social a los trabajadores. Estas reformas han permitido reducir el déficit actuarial del sistema y prolongar la suficiencia del fondo. De acuerdo con la última valuación actuarial (2012) el periodo de suficiencia de la reserva de pensiones del instituto se prolongaría hasta 2027, por lo tanto la contingencia para las finanzas públicas del estado se encuentran en el mediano y largo plazo si no se realiza una reforma adecuada; el instituto se encuentra en un periodo de acumulación de reservas (Fitch 2016, Campeche). En términos absolutos se espera que el número actual de pensionados se incremente a tasas del 10 por ciento anual por lo menos durante 9 años, de esta forma HR Ratings (2016) estima que el número de pensionados en 2015 sean 1,815 y que para 2020 sean aproximadamente 3,041. Esto generará presiones en las finanzas públicas de estado, ya que para 2012 el instituto pagaba las pensiones de 889 trabajadores, mientras que el estado pagaba 478, dado esto, el incremento del número de pensionados generará presiones al sistema actual.

5. Chiapas

Es uno de los estados con problemas en el financiamiento de las pensiones, de acuerdo con el último estudio actuarial realizado en 2011 se calculaba un periodo de suficiencia hasta el 2014. La última reforma realizada fue en el 2012, es necesaria la actualización del sistema ya que el pago de pensiones representa un pasivo que afecta directamente a las finanzas públicas del estado y que es creciente con forme pasa el tiempo (Fitch 2016, Chiapas).

6. Chihuahua

El estado ha realizado aportaciones extraordinarias para cubrir los faltantes en el pago de pensiones los últimos años, en el 2013 se realizó una reforma a la Ley de Pensiones para reducir el impacto que tiene el gasto de pensiones en las finanzas públicas para el largo plazo. A pesar de la reforma realizada, existe una presión del pasivo pensionario sobre sus finanzas públicas (Fitch 2016, Chihuahua).

7. Ciudad de México

La Ciudad de México tiene a sus trabajadores afiliados al ISSSTE, por lo tanto, no hay contingencia directa en el sistema de pensiones para las finanzas públicas. Sin embargo, en este esquema no entran el segmento de las agrupaciones de policía de la ciudad. Estos trabajadores cuenta con un sistema de protección social a cargo del gobierno de la Ciudad de México; sin embargo no existe información pública todavía.

8. Coahuila

Este estado tenía problemas en el pago de pensiones, al cierre del 2010 la entidad registró pasivos relacionados con las pensiones, este pasivo fue reconocido como deuda estatal con el Instituto de Pensiones para los Trabajadores del Estado en la reestructura del 2011, y para la reestructura de 2015 el pasivo dejó de considerarse como deuda para ser cubierto a través de ajustes en las aportaciones al sistema. Esta reforma pretende cubrir el pasivo del instituto en un período de 8 años, después esos ingresos se utilizarán para el fortalecimiento de las finanzas del instituto de pensiones, de acuerdo con la última evaluación actuarial el periodo de suficiencia se incrementó entre 5 y 6 años más por la reforma de 2014 para cubrir así las pensiones hasta 2027 o 2028. (Fitch 2016, Coahuila)

9. Colima

Este estado, como recordaremos (Véase sección 3.2), no tiene un sistema formal de aportaciones que permita cubrir el pago de pensiones y jubilaciones. Las pensiones son pagadas directamente del presupuesto del estado, generando presiones financieras por la falta de financiamiento. En 2015 el estado destinó del gasto corriente para el pago de pensiones y jubilaciones 484.5 millones de pesos que represento el 11.04 por ciento del presupuesto de ese año. Lo anterior plantea un escenario preocupante por el crecimiento del número de pensionados (HR Ratings 2016, Colima). Debido a la tendencia creciente que representa ese gasto, en 2013 se publicó una reforma en la cual establecía una cuantía máxima de jubilación la cual no se podía rebasar, esto es dieciséis salarios mínimos diarios vigentes en la entidad, solo se aplicarían a los trabajadores que se pensionaron después del 31 de diciembre del 2013.

10. Durango

Este estado tiene que actuar rápidamente en reformar su sistema de pensiones, de acuerdo con la última valuación actuarial se calculó una descapitalización del fondo de pensiones y jubilaciones para este año. Es importante mencionar que la Ley de Pensiones del Estado prevé revisiones cada 4 años para asegurar la viabilidad financiera del sistema, la última revisión se hizo en 2011 (Fitch 2016, Durango).

11. Guanajuato

El sistema de pensiones de este estado fue recientemente reformado (2013), lo más importante de esta reforma es el aumento de las cuotas y aportaciones; asimismo, se tomó otra definición de salario regulador siendo éste el promedio de los últimos cinco años de trabajo y no el último sueldo percibido. Los resultados de la última valuación actuarial (2015) indican que la descapitalización del fondo podría ocurrir entre 2042 y 2081, por lo tanto no hay contingencia en el sistema de pensiones (Fitch 2016, Guanajuato).

12. Guerrero

La última reforma al sistema de pensiones del estado fue en 2011, esto permitió aumentar el periodo de suficiencia del fondo del 2012 hasta el 2022, a pesar de que la reforma ayudó a mejorar la suficiencia del fondo, es importante aún realizar las reformas pertinentes para fortalecer la capitalización y seguir aumentando el periodo de suficiencia financiera, de esta manera se evita la posible presión a las finanzas públicas (Fitch 2016, Guerrero).

13. Hidalgo

Por la naturaleza del sistema de pensiones de estado (Véase capítulo 3), una parte de los trabajadores son responsabilidad directa del estado, es decir, éste cubre las obligaciones del pago de pensiones directamente del gasto corriente, para 2015 estas representaron 118 millones de pesos. De acuerdo con la última valuación actuarial (2015) la subrogación de obligaciones al ISSSTE representa una solución a largo plazo para las finanzas públicas, pero los egresos por las pensiones del personal que se encuentra parcialmente afiliado al

ISSSTE podría representar una contingencia para las finanzas estatales en los próximos 15 años (Fitch 2016, Hidalgo).

14. Jalisco

La última reforma al sistema de pensiones del estado se hizo en 2013 después de una actualización de la ley en 2009, las reformas realizadas tenían el fin de ampliar la suficiencia financiera del fondo de pensiones del estado. En marzo del 2016, se presentaron los resultados de la última valuación actuarial en la cual se estimaba un periodo de suficiencia hasta 2029 considerando datos de 2014. El estado por lo tanto no tiene problemas de financiamiento de corto plazo, sin embargo, es importante que realice las actualizaciones correspondientes para aumentar la suficiencia del fondo (Fitch 2016, Jalisco).

15. México

La última reforma realizada a la Ley de Seguridad Social del Estado fue en el 2012; en esta reforma se ampliaron las cuotas y aportaciones; también se dio un incremento en la edad mínima de jubilación todo esto para aumentar el periodo de suficiencia del fondo. La valuación actuarial realizada después de la entrada en vigor de la ley prolonga el periodo de suficiencia del sistema del 2014 hasta el 2019. Sin embargo, la última valuación actuarial de 2014 indica que las reservas del instituto tendrían suficiencia hasta 2018, generando presiones para las finanzas públicas del estado por el pago de pensiones y jubilaciones con gasto corriente en el mediano plazo (Fitch 2016, México).

16. Michoacán

La última reforma realizada a la Ley de Seguridad Social del Estado fue en el 2015; la valuación actuarial realizada al sistema de pensiones del estado indica que el fondo de pensiones tiene un periodo de suficiencia hasta 2031, lo que no representa contingencia para el corto plazo, sin embargo podría representar una contingencia para las finanzas estatales en el mediano y largo plazo (HR Ratings y Fitch 2016, Michoacan).

17. Morelos

Esta entidad federativa, al igual que Colima y Querétaro (Véase sección 3.2), no tiene un sistema formal de cuotas y aportaciones que permita cubrir el pago de pensiones y jubilaciones. Las pensiones de los servidores públicos son pagadas directamente del presupuesto del estado, generando presiones financieras por la falta de financiamiento. En 2015 el gobierno del estado destinó del gasto corriente para el pago de pensiones y jubilaciones 444.5 millones de pesos, el 1.57 por ciento del presupuesto total de ese año, plantea un escenario preocupante por el crecimiento del número de pensionados que podría representar una contingencia para el estado en el mediano plazo (HR Ratings 2016, Morelos).

18. Nayarit

Este estado creó su fondo de pensiones en 1994, con el cual se cubren las erogaciones por pensiones y jubilaciones de los trabajadores; en ese mismo año se subrogaron los servicios médicos al ISSSTE, dejando a las generaciones anteriores a la reforma directamente a cargo del estado. De acuerdo con la última valuación actuarial (2013) se estimó un periodo de suficiencia para el fondo hasta 2024, esto podría representar una contingencia para el estado en el mediano plazo (Fitch 2016, Nayarit).

19. Nuevo León

Con la aprobación de la última ley del estado en materia de seguridad social (1993) se modificó el sistema de pensiones, pasando de uno de beneficio definido a uno de cuentas individuales o de contribución definida. Este cambio de sistema ayudó a mitigar la contingencia en el largo plazo para el pago de pensiones, sin embargo, el pago de las pensiones de la generación en transición no están respaldados por las aportaciones de las generaciones nuevas, por lo tanto, el estado absorbe el costo de éstas. En 2015, el estado transfirió 4,016 millones de pesos para el pago de pensiones, esto representó el 11.2 por ciento de sus Ingresos Fiscales Ordinarios (IFOs), esto representa una presión para las finanzas estatales, además el pago de pensiones continuará aumentando en el mediano plazo (Fitch 2016, Nuevo León).

20. Oaxaca

La Ley de Pensiones del Estado se reformó en enero del 2012; las modificaciones principales incluyeron el aumento en las cuotas de los trabajadores y las aportaciones del estado; asimismo se incluyeron a los jubilados y pensionados con el pago de cuotas, así como el aumento en los años de servicio y antigüedad. Los resultados de la reforma fueron la ampliación de los años de suficiencia del fondo en 15 años. De acuerdo con la valuación actuarial de 2015, el fondo de pensiones tiene una suficiencia hasta el 2021. Esto representa una contingencia del sistema en el mediano plazo y largo plazo si no se realizan las modificaciones pertinentes para seguir incrementando el periodo de suficiencia del fondo (Fitch 2016, Oaxaca).

21. Puebla

La última reforma realizada a la Ley de Seguridad Social del estado fue en el año 2014; el último estudio actuarial determinó una suficiencia financiera del fondo de pensiones hasta 2021. Esto representa una contingencia del sistema en el mediano plazo y largo plazo si no se realizan las modificaciones pertinentes para seguir incrementando el periodo de suficiencia del fondo (Fitch 2016, Puebla).

22. Querétaro

Este estado, como recordaremos (Véase capítulo 3.2), no tiene un sistema formal aportaciones que permita cubrir el pago de pensiones y jubilaciones. Las pensiones son pagadas directamente del presupuesto del estado, generando presiones financieras por la falta de financiamiento al igual que los estados de Colima y Morelos.

23. Quintana Roo

Este estado tiene a sus trabajadores afiliados al ISSSTE (Véase Capítulo 3.2), al no contar con un sistema propio de pensiones no hay contingencia directa en las finanzas públicas del estado (HR Ratings 2016, Quintana Roo).

24. San Luis Potosí

Este estado enfrenta contingencias en su fondo de pensiones y jubilaciones en el mediano plazo; de acuerdo con la valuación actuarial de 2015 la suficiencia de las reservas del fondo de pensiones se agotará en el mediano plazo, es por ello que el estado planea incrementar la edad de jubilación y la cuota de aportaciones para aumentar la suficiencia (Fitch 2016, San Luis Potosí).

25. Sinaloa

El estado recientemente reformó su ley de seguridad social (2009); en ella se modificó el sistema de pensiones para mitigar una contingencia financiera en el corto plazo. Sin embargo, considerando el periodo de transición entre el esquema pasado y el actual, se estima que en el corto y en el mediano plazo continúen las presiones en el gasto estatal. La valuación actuarial más reciente (2015) indica un periodo de suficiencia hasta 2022, y una suficiencia hasta 2045 considerando la solidaridad intergeneracional, una cuenta que permite pagar una parte de las pensiones de los trabajadores en transición con recursos del fondo de las nuevas generaciones.

En relación a las pensiones del magisterio estatal, desde el año 2000 el instituto recibe aportaciones extraordinarias del estado, esto representa una carga directa a las finanzas públicas. El último estudio actuarial arrojó una suficiencia del fondo hasta 2014 (Fitch 2016, Sinaloa).

26. Sonora

Este estado cuenta con un fondo de pensiones con un periodo de suficiencia hasta 2023 de acuerdo con la última valuación actuarial (2014), por lo que el estado tendría que realizar aportaciones extraordinarias a partir de ese año, por lo tanto, no se considera un riesgo en el corto plazo. Es necesaria una reforma al sistema para evitar una contingencia en el mediano y largo plazo (HR Ratings 2016, Sonora).

27. Tabasco

El pago de pensiones y jubilaciones representa una contingencia para el estado. El último estudio actuarial realizado en 2014 estimó un periodo de suficiencia nulo para el sistema.

En los últimos años se han generado presiones en los egresos por servicios médicos, lo que ha provocado aportaciones extraordinarias por parte del estado. En 2015 se realizó una reforma a la Ley del Instituto de Seguridad Social del Estado, aumentando las cuotas y las aportaciones así como los parámetros de jubilación e invalidez. Esta reforma surge de la necesidad de mitigar las presiones financieras al gasto público de la entidad, los efectos de la reforma se verán en el mediano y largo plazo, por lo que subsiste una contingencia para el estado en el corto plazo. Durante 2015, las aportaciones ordinarias y extraordinarias del gobierno del estado sumaron 2,044.2 millones de pesos que representaron el 10.7 por ciento de los IFOs y el 4.33 por ciento de su presupuesto total de ese año. (Fitch 2016, Tabasco).

28. Tamaulipas

Este estado recientemente publicó una nueva ley donde se cambió el instituto que brindaba la seguridad social a los trabajadores del estado, se creó el Instituto de Previsión y Seguridad Social (IPSSSET). Esta modificación planteó reformas al sistema de pensiones y jubilaciones incrementando las cuotas y las aportaciones. El último estudio actuarial (2016) proyecta un periodo de suficiencia hasta 2028 para el fondo. Por lo tanto, a partir de esa fecha el estado tendría que hacer aportaciones extraordinarias, lo que representa una contingencia para las finanzas estatales en el mediano y largo plazo (Fitch 2016, Tamaulipas).

29. Tlaxcala

No hay información de los calificadores sobre este estado ya que en su constitución no se permite la obtención de deuda, por lo tanto, las finanzas del estado no son evaluadas por las corporaciones financieras. De tal forma que no se obtuvo información sobre el estado que guarda el tema de pensiones y jubilaciones del gobierno de Tlaxcala.

30. Veracruz

Recientemente se creó una nueva Ley para la Seguridad Social de Estado (2014); en ésta se crea el Instituto de Pensiones del Estado (IPE), el cual rige al sistema de pensiones; con base en esta nueva ley el IPE recibe aportaciones ordinarias mayores. Durante los

últimos años, el instituto recibió aportaciones extraordinarias importantes por parte del estado, ante la insuficiencia de recursos para cubrir las obligaciones. De acuerdo con Fitch (2016 Veracruz) con la nueva ley se espera que estas aportaciones extraordinarias disminuyan en el mediano plazo para generar ahorros netos en el largo plazo. Es importante resaltar que las aportaciones del estado al instituto aumentaron en 20 por ciento del 2014 al 2015, esto debido a la jubilación de personal del magisterio. Todo esto genera presiones en las finanzas públicas del estado, sin embargo, se espera que el nuevo esquema permita en el largo plazo reducir esta presión.

31. Yucatán

El esquema para el pago de pensiones y jubilaciones es de beneficio definido, y tiene otro de solidaridad intergeneracional. De acuerdo con la valuación actuarial de 2015, estima que a partir del 2016 el estado tendrá que utilizar recursos de la reserva actuarial para hacer frente a sus obligaciones. Además, se estima un periodo de suficiencia para 2023, donde se requerirán hacer aportaciones extraordinarias al fondo por parte del estado generando presiones a las finanzas públicas. Frente a la reciente reforma en materia de seguridad social y la creación del Fideicomiso Ucú¹⁰, el Estado busca liquidar su adeudo histórico con el instituto y garantizar la viabilidad del sistema sin embargo, estas acciones no fueron reflejadas en el último estudio actuarial (Fitch y HR Ratings 2016, Yucatán).

32. Zacatecas

En marzo de 2015 se realizó la última reforma a la ley de seguridad social del estado, esto con la finalidad de aumentar el periodo de suficiencia del fondo de pensiones. Con la reforma se aumentaron las cuotas a los trabajadores así como las aportaciones del estado, también se modificó el sueldo regulado pasando de una referencia de los últimos tres años a una de los últimos cinco años para los trabajadores; asimismo, se estableció un

¹⁰ El fideicomiso Ucú consiste en un proyecto de comercialización de aproximadamente 2,700 hectáreas para un programa de desarrollo de vivienda. El patrimonio fue fideicomisito por el estado con el propósito de pagar los adeudos históricos que se tienen con el ISSTEY, así como fortalecer la reserva actual del sistema (HR Ratings 2016, Yucatán).

límite máximo de 25 salarios mínimos para las pensiones. De acuerdo con Fitch (2016) se estima una suficiencia del sistema hasta 2032. (Fitch 2016, Zacatecas).

En suma, los párrafos anteriores constituyen el resumen del estado que guarda el tema de pensiones y jubilaciones de los gobiernos estatales. Es importante resaltar que otro tema pendiente, para futuras investigaciones, es el análisis de pensiones y jubilaciones de los gobiernos municipales, lo que se trata sin duda de una dimensión desconocida.

4.3 Cobertura de la seguridad social en las entidades federativas

Como se ha comentado en este trabajo, uno de los grandes problemas en México es el acceso a la seguridad social para la población. Ya en las secciones precedentes se ha presentado la delicada situación que guarda el tema de las pensiones y jubilaciones de los gobiernos de las entidades federativas. Sin embargo, dicho segmento sólo comprende el caso de los trabajadores al servicio de los gobiernos estatales. En términos de justicia social, existe todavía un problema mayor: se trata en este caso del segmento de la población que en cada entidad federativa ni siquiera cuenta con la protección de la seguridad social. Si bien este tema particular no constituye parte del eje central de esta investigación, por su trascendencia se decidió incluir un breve análisis al respecto.

Como se analizó en los capítulos uno y dos, existe una serie de instituciones que ofrecen seguridad social a la población. Cada institución atiende a un grupo de personas, ya sea a los trabajadores del sector público y sus familias, los trabajadores del sector privado y sus familias, los trabajadores del sector público en un estado en particular, etc. A pesar de los esfuerzos creados por generar acciones que ayuden a mejorar el acceso a la seguridad social para la población, como es el caso del Programa del Seguro Popular que atiende a la población abierta, los esfuerzos no han sido suficientes para tener un alcance global en la población.

La Tabla 4.2 muestra la población por entidad federativa que no tiene acceso a la seguridad social, es decir, acceso a los servicios que ofrece en todos sus seguros. Podemos ver que a nivel nacional el 56.6 por ciento de la población no tiene acceso a la seguridad social, más de la mitad de la población. La entidad federativa donde la población es más vulnerable es Chiapas, donde el 81.2 por ciento de la población no tiene acceso a la seguridad social, es decir 8 de cada 10 habitantes en ese estado no cuentan con protección alguna en términos de seguridad

social. Por otra parte, la entidad federativa donde se tiene el menor índice de falta de acceso a la seguridad social es Nuevo León con el 30.9 por ciento de su población, a pesar de ello la carencia sigue siendo alta al ser casi un tercio de la población (CONEVAL 2010-2015).

Los tres estados con mayor número de pobreza en el país de acuerdo con CONEVAL son Chiapas, Oaxaca y Guerrero con 76.2, 66.8 y 65.2 por ciento del total de su población respectivamente, son también los estados con mayor carencia por acceso a la seguridad social con 81.2, 76.7 y 76.9 por ciento respectivamente para datos del año 2014. La carencia en acceso a la seguridad social es en parte falta de un trabajo asalariado que permita la población acceder a un ingreso estable y poder cotizar a un seguro de pensiones, así como a un sistema de salud para los trabajadores. Por otra parte, la baja tasa de población con acceso a la seguridad social se debe a las carencias sociales persistentes en los estados y el no desarrollo de los servicios básico en los mismos.

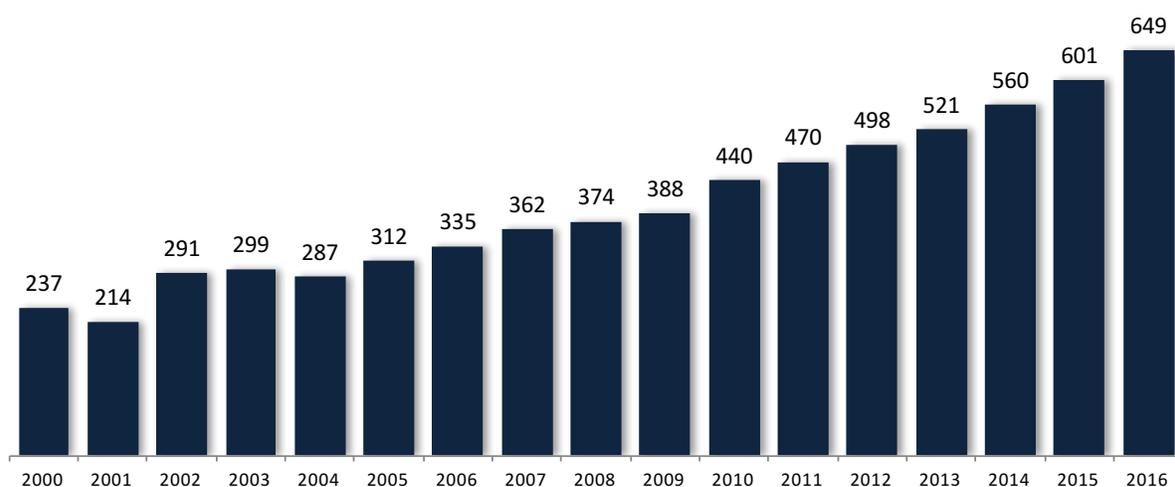
Tabla 4.2 Carencia por acceso a la seguridad social por entidad federativa, 2015		
Entidad Federativa	Miles de Personas	Porcentaje de la población total
Chiapas	4,281,483	81.2
Oaxaca	3,092,971	76.9
Guerrero	2,740,758	76.7
Puebla	4,425,533	71.3
Tabasco	1,684,842	70.5
Michoacán	3,222,991	70.0
Hidalgo	1,999,452	69.2
Veracruz	5,510,438	68.3
Tlaxcala	859,242	67.0
Zacatecas	972,991	61.6
Morelos	1,179,722	61.2
México	9,774,014	57.7
Campeche	525,227	57.6
Guanajuato	3,316,960	56.9
Nayarit	696,001	56.6
San Luis Potosí	1,552,218	56.2

Yucatán	1,120,637	52.7
Quintana Roo	827,247	52.1
Colima	377,818	51.9
Durango	893,430	50.5
Querétaro	1,017,023	50.5
Jalisco	3,902,550	49.1
Sinaloa	1,469,530	49.1
Baja California	1,623,457	46.4
Tamaulipas	1,639,528	46.1
Ciudad de México	3,997,223	45.2
Baja California Sur	331,286	43.0
Aguascalientes	554,951	42.9
Chihuahua	1,474,734	39.6
Sonora	1,110,401	37.7
Coahuila	921,886	31.0
Nuevo León	1,580,173	30.9
<i>Estados Unidos Mexicanos</i>	68,676,717	56.6
Fuente: Elaboración propia con datos de CONEVAL, Anexo estadístico de carencias 2010-2015		

Es alarmante la falta de acceso de la población a la seguridad social, en el capítulo uno se comentó de los compromisos que tiene cada país como miembro de la OIT para desarrollar todos los elementos que permitan el bienestar de los trabajadores y sus familias; la tabla 4.2 indica que se tienen varios retos en materia de políticas públicas para mejorar el acceso a la seguridad social ya que la mayoría de la población no tiene acceso a ella.

Es necesario actuar en el desarrollo de la seguridad social a través de la integración de todos los niveles de gobierno, la integración de todos los trabajadores a un sistema homogéneo que permita el acceso a los mismos tipos de seguros por parte de toda la población, que no exista el problema de la no portabilidad, y que sea sustentable financieramente para que no genere presiones a las finanzas públicas.

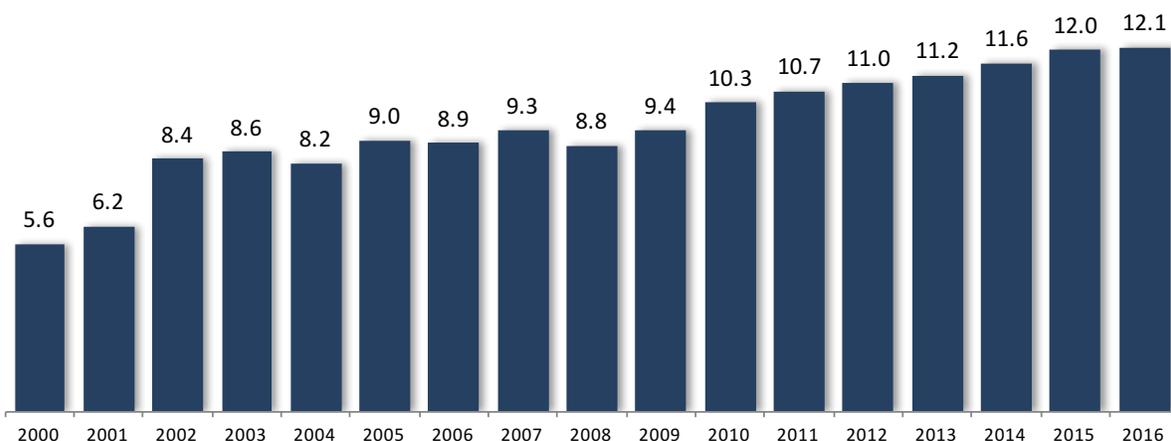
Grafico 4.2 Gasto federal en pensiones (Miles de millones de pesos constantes de 2016)



Fuente: Elaboración propia con base en datos de la SHCP.

Durante este trabajo se analizaron los problemas financieros de los sistemas de pensiones estatales, sin embargo, a nivel federal también se ha tenido un incremento en el gasto público para este rubro. El gasto federal en pensiones (véase gráfico 4.2) ha incrementado en un 51.6% en los últimos diez años, este aumento en el gasto genera presiones financieras a las finanzas públicas. La dinámica reciente del gasto en pensiones constituye una de las principales amenazas para las finanzas públicas pues representa ya el 12.2 % del gasto neto total, y para el año 2016 represento 3.3 puntos del PIB, desde el año 2000 el gasto público en pensiones incremento en 2.3 puntos del PIB (Véase gráfico “Gasto en pensiones como porcentaje del PIB en el anexo).

Grafico 4.3 Gasto federal en pensiones como porcentaje del gasto neto total (porcentajes)



Fuente: Elaboración propia con base en datos de la SHCP.

Desde el año 2000 el gasto federal en pensiones se ha duplicado en términos del gasto neto total (véase gráfico 4.3), esto es una creciente presión para las finanzas públicas, no solo los sistemas estatales tienen presiones financieras, a nivel federal el gasto en este rubro ha incrementado de manera alarmante.

Finalmente, es relevante señalar que es urgente que nuestro país analice y discuta el problema delicado que se tiene en materia de pensiones y jubilaciones. Una de las propuestas que se desprenden de esta investigación es la necesidad de contar con una Ley General que permita sentar las bases de un proceso de homologación de criterios en materia de pensiones y jubilaciones para todos los niveles de gobierno y que se pueda llegar a tener en el país un sistema único de seguridad social.

4.4 Conclusiones

El diseño de los sistemas de pensiones en los estados es completamente heterogéneo, como se ha visto hasta ahora, los tipos de seguros que ofrece cada estado, los años de cotización para obtener una pensión, el financiamiento de los sistemas, entre otras muchas cosas dan características propias a cada sistema. Es por ello que hacer una comparación entre ellos resulta complicado,

para poder identificar si un sistema es bueno o no es necesaria una valuación actuarial que nos indique si el sistema es sustentable en el largo plazo, es decir, que sea viable financieramente.

La viabilidad del sistema de pensiones depende de muchos factores, no sólo de su correcto diseño, sino también del tipo de sistema de pensiones, la pirámide poblacional y su evolución, el rendimiento que generen las inversiones del fondo, los ingresos por cuotas y aportaciones, los egresos por el pago de pensiones, entre otros. Todos estos factores influyen en el periodo de suficiencia del fondo para que los sistemas sean viables y no afecten las finanzas públicas de las entidades federativas.

Por lo tanto, una valuación actuarial nos ayudará a identificar qué tan malo es un sistema de pensiones, no en términos de los seguros que ofrece, sino en términos de viabilidad financiera. Si el sistema no es autosustentable queda claro que no es un buen sistema de pensiones, la comparación que se hace entonces es por suficiencia financiera, es por ello que en este capítulo se realizó una clasificación de los estados de acuerdo con la suficiencia financiera de cada sistema. Los peores son los que financian las pensiones directamente con gasto corriente, y los mejores son los que tienen una posición financiera favorable sin ninguna contingencia en el corto, mediano o largo plazo.

Se tienen varios retos en materia de seguridad social, gran parte de las entidades federativas necesita reformar sus sistema de pensiones y jubilaciones para incrementar el periodo de suficiencia del mismo, especialmente en las diez entidades que cuentan con problemas financieros serios en el corto plazo, toda vez que los recursos financieros de los fondos de reserva se han agotado y como consecuencia, el pago de pensiones y jubilaciones se realizará con gasto corriente de las entidades. Es decir, parte del pago de las pensiones y jubilaciones de la burocracia estatal se realizará con el dinero de los contribuyentes. El caso extremo lo representan Colima, Morelos y Querétaro donde ni siquiera ha existido un fondo de reserva.

Finalmente, es relevante señalar que es urgente que nuestro país analice y discuta el problema delicado que se tiene en materia de pensiones y jubilaciones. Una de las propuestas que se desprenden de esta investigación es la necesidad de contar con una Ley General que permita sentar las bases de un proceso de homologación de criterios en materia de pensiones y jubilaciones para todos los niveles de gobierno y que se pueda llegar a tener en el país un sistema único de seguridad social.

Conclusiones generales

El Estado es la institución encargada de brindar seguridad social a los habitantes de cada país. Son dos los elementos clave que justifican la participación del Estado en la economía en materia de seguridad social: en primer lugar, los criterios de eficiencia económica a partir de la existencia de los problemas de información asimétrica; estos elementos ayudan a identificar por qué es necesaria la intervención del Estado, ya que, los mercados privados no pueden plantear soluciones eficientes cuando existen problemas de selección adversa, riesgo moral y cuando los agentes económicos no toman decisiones eficientes. Por el otro lado está la justificación de la justicia social, como el elemento central que está detrás del concepto del *Estado del bienestar*, para poder ofrecer a la población el acceso universal a la seguridad social, desde una perspectiva de reconocimiento de la existencia de desigualdad económica en el mundo.

La seguridad social como un elemento clave de protección universal a los trabajadores y sus familias ante eventualidades es una idea que tiene sus orígenes en 1883 cuando el Canciller Otto von Bismarck en Alemania impulsa la *Ley de Seguro de Enfermedad*, a ello le sigue la promulgación de la *Social Security Act* en 1936 donde el presidente Franklin D. Roosevelt en Estados Unidos acuña el concepto de seguridad social como es conocido hoy en día. Sin embargo, fue William Beveridge quien realizó la mayor aportación en la definición de seguridad social con su “*Social Insurance and Allied Service*” y su aplicación en 1946 en Gran Bretaña. A ello la seguridad social ha evolucionado para convertirse en lo que conocemos ahora, un pilar en la protección social en cada país.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es la que ha establecido a nivel internacional los seguros y pisos mínimos de la cual está compuesta la seguridad social: Asistencia médica, seguro de enfermedad, seguro de desempleo, pensión por vejez, seguro por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, seguro a la familia, seguro de maternidad, seguro de invalidez y prestaciones de sobrevivientes.

En México la seguridad social se encuentra definida en la Constitución Política de 1917; así, en la fracción XXIX del artículo 123º donde se establece a la seguridad social como un derecho de todos los ciudadanos que tiene que ser suministrada por el Estado, considerando los seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y

accidentes, de servicios de guardería y otros relacionados a la protección y bienestar de los trabajadores y sus familias.

Históricamente la seguridad social en México ha ofrecido cada vez mayor protección a los trabajadores y a la población en general, desde la creación del IMSS que protege a la población trabajadora del sector privado, pasando por la creación del ISSSTE que protege a los trabajadores del sector público, hasta el punto de crear un instituto como el Seguro Popular que permite ofrecer un seguro médico universal para la población. A pesar de ello, sólo una cantidad limitada de seguros que ofrece la seguridad social están disponibles para toda la población. Además, los avances que se han dado en las reformas a las leyes y la creación de institutos que ofrezcan protección a toda la población, la calidad y la cobertura en la seguridad social siguen sin ser óptimos, teniendo muchas fallas aún por corregir.

El Banco Mundial (1994) ha definido tres diferentes alternativas de sistemas de pensiones y jubilaciones en las cuales se establecen diferentes formas de financiamiento y administración: Los planes públicos de reparto, los planes ocupacionales en su mayoría auspiciados por empresas, y los planes de ahorro personales y rentas vitalicias. Estas tres alternativas son la base sobre la cual se han diseñado diferentes sistemas de acuerdo a las condiciones económicas, demográficas y políticas de cada país o región.

En México la oferta pública de pensiones se encuentra distribuida en instituciones federales, estatales, empresas paraestatales y otros organismos públicos. Vásquez (2012) estimó que existían 37 sistemas de pensiones de cuentas individuales y 68 sistemas públicos de pensiones de reparto.

Por otra parte en esta investigación se encontró que de los 32 estados de la República Mexicana son 29 los que cuentan con una ley de seguridad social; en estas leyes se encuentra especificado el esquema de pensiones que cada estado ofrece a sus trabajadores.

Dado que cada estado diseña su propio sistema de pensiones en función de su ley, estos esquemas son completamente diferentes entre sí, la mayoría son sistemas de reparto y algunos otros son un sistema mixto entre sistema de reparto y sistema de capitalización individual.

Los sistemas de pensiones de las entidades federativas son los más complejos de analizar, no solo por su fragmentación, también por la falta de información y transparencia de los mismos. Las edades de retiro, el periodo de aportaciones y el nivel de las cuotas varía de un estado a otro; esta gran diversidad de sistemas y la diversidad en sus características plantearon

el estudio de esta tesis, la heterogeneidad en los sistemas por la diversidad y la gran complejidad que representa la seguridad social en México.

A partir del recuento realizado sobre las características de los sistemas de pensiones de los gobiernos estatales, se pudo concluir que existen elementos suficientes para caracterizar un sistema fragmentado y heterogéneo: los tipos de seguros que ofrece cada estado, los años de cotización para obtener una pensión, el financiamiento de los sistemas, entre otras muchas cosas dan características propias a cada sistema.

La viabilidad del sistema de pensiones depende de muchos factores, no sólo de su correcto diseño, sino también del tipo de sistema de pensiones, la pirámide poblacional y su evolución, el rendimiento que generen las inversiones del fondo, los ingresos por cuotas y aportaciones, los egresos por el pago de pensiones, entre otros. Todos estos factores influyen en el periodo de suficiencia del fondo para que los sistemas sean viables y no afecten las finanzas públicas de las entidades federativas.

Las valuaciones actuariales nos ayudan a identificar qué tan malos son los sistemas de pensiones, no en términos de los seguros que se ofrecen, sino en términos de su viabilidad financiera. Si el sistema no es autosustentable no es un buen sistema de pensiones, la comparación que se hace entonces es por suficiencia financiera. Los peores sistemas son los que financian las pensiones directamente con gasto corriente, y los mejores son los que tienen una posición financiera favorable sin ninguna contingencia en el corto, mediano o largo plazo. Si bien, las entidades federativas no publican todavía sus estudios actuariales, de manera indirecta se pudo conocer el estatus financiero que en materia de pensiones guardan las entidades federativas. El acceso a esta información fue a través de los reportes financieros que sobre las entidades federativas emiten las agencias calificadoras que operan en el mercado.

De tal forma que se clasificaron a los estados en cinco grupos de acuerdo con el nivel de contingencia que presentaba su sistema de pensiones: los cuatro estados con una posición financiera favorable; los ocho estados siguientes con contingencia en el largo plazo; los nueve estados siguientes con contingencia en el mediano plazo; los siete estados siguientes con contingencia en el corto plazo; y finalmente los tres estados con una carga fiscal directa. De los 32 estados de la república, solo cuatro tienen una posición financiera favorable y sustentable para el pago de las pensiones.

Se tienen varios retos en materia de seguridad social, toda vez que gran parte de las entidades federativas necesita reformar sus sistema de pensiones y jubilaciones para incrementar el periodo de suficiencia del mismo, especialmente en las diez entidades que cuentan con problemas financieros serios en el corto plazo. Los recursos financieros de los fondos de reserva se han agotado y como consecuencia, el pago de pensiones y jubilaciones se realizará con gasto corriente de las entidades. Es decir, parte del pago de las pensiones y jubilaciones de la burocracia estatal se realizará con el dinero de los contribuyentes.

Finalmente, si bien se reconoce que es necesaria la igualdad de oportunidades para toda la población respecto al acceso, requerimientos y calidad en los seguros de pensiones y jubilaciones, también lo es, el lograr una reforma integral en el sistema que permita el acceso a la seguridad social universal bajo un sistema sustentable financieramente. La federación, como gobierno central, debería intervenir más en la política de seguridad social para corregir la heterogeneidad y eliminar los problemas financieros de las entidades federativas por la falta de sustentabilidad de los sistemas. Aunque no fue materia de esta investigación, existen indicios de que el problema en el caso de los municipios es todavía más grave.

Por ello, es relevante señalar que es urgente que nuestro país analice y discuta el problema delicado que se tiene en materia de pensiones y jubilaciones. Una de las propuestas que se desprenden de esta investigación es la necesidad de contar con una Ley General que permita sentar las bases de un proceso de homologación de criterios en materia de pensiones y jubilaciones para todos los niveles de gobierno y que se pueda llegar a tener, en el mediano plazo, un sistema único de seguridad social en el país. Para ello es necesario el consenso entre todos los agentes involucrados para comprender, debatir y plantear soluciones a este gran reto que representan las pensiones y jubilaciones de nuestro país. Lo que está en riesgo, no son solo las finanzas públicas, sino también el futuro de millones de trabajadores de México.

ANEXO

Tabla 3.5 Tipo de pensiones ofrecidas por Entidad Federativa	
Entidad Federativa	Tipo de pensiones
Aguascalientes	<ul style="list-style-type: none"> • Pensión o indemnización por riesgo de trabajo • Pensión de retiro por edad y antigüedad en el servicio • Pensión e indemnización por invalidez • Pensión y/o seguros por causa de muerte • Cuenta ahorro individual para el retiro. (*)
Baja California	<ul style="list-style-type: none"> • Jubilación • Pensión de retiro por edad y tiempo de servicios • Pensión por invalidez • Pensión por causa de muerte • Indemnización global
Baja California Sur	Ley del ISSSTE
Campeche	<ul style="list-style-type: none"> • Jubilación; • Pensión por Vejez; • Pensión por Invalidez; • Pensión por Viudez y Orfandad;
Coahuila de Zaragoza	<ul style="list-style-type: none"> • Pensión por antigüedad en el servicio; • Pensión por retiro por edad avanzada; • Pensión por invalidez; • Pensión por muerte (viudez, orfandad y ascendientes).
Colima	-
Chiapas	<ul style="list-style-type: none"> • Pensión por jubilación; • Pensión por vejez; • Pensión por invalidez; • Pensión por viudez; • Pensión por orfandad; • Pensión por ascendientes.
Chihuahua	<ul style="list-style-type: none"> • Pensión por jubilación; • Pensión por antigüedad; • Pensión por invalidez; • Pensión por viudez u orfandad, por muerte del asegurado.

Ciudad de México	<p>Trabajadores a Lista de Raya del Gobierno del Distrito Federal</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pensión por jubilación; • Pensión por retiro por edad y tiempo de servicios; • Pensión por invalidez; • Pensión por cesantía en edad avanzada; • Pensión por muerte; • Indemnización global.
	<p>Policía Preventiva del Distrito Federal</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pensión por jubilación; • Pensión por retiro por edad y tiempo de servicios; • Pensión por invalidez; • Pensión por causa de muerte; • Pensión por cesantía en edad avanzada; • Indemnización por retiro.
Durango	<ul style="list-style-type: none"> • Pensión por jubilación; • Pensión por retiro por edad y tiempo de servicios; • Pensión por invalidez; • Pensión por fallecimiento; • Pensión garantizada.
Guanajuato	<ul style="list-style-type: none"> • Seguro de invalidez; • Seguro de vejez; • Seguro por jubilación; • Seguro por muerte; • Pensiones indirectas por muerte del asegurado o pensionista.
Guerrero	<ul style="list-style-type: none"> • Seguro de jubilación; • Seguro de vejez; • Seguro de invalidez; • Seguro por causa de muerte; • Seguro por riesgos del trabajo; • Indemnización global.
Hidalgo	-
Jalisco	<ul style="list-style-type: none"> • Pensión por jubilación; • Pensión por edad avanzada; • Pensión por invalidez; • Pensión por viudez y orfandad.

México	<p>Del sistema de Reparto (sistema solidario):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pensión por jubilación; • Pensión por retiro por edad y tiempo de servicios; • Pensión por inhabilitación; • Pensión por retiro en edad avanzada; • Pensión por fallecimiento. <p>Del sistema de Capitalización Individual:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pago único; • Pagos programados; • Ahorro voluntario.
Michoacán de Ocampo	<ul style="list-style-type: none"> • Pensión por jubilación; • Pensión por vejez; • Pensión por inhabilitación física o mental; • Pensión por muerte (viudez, concubinato, orfandad y ascendencia); • Indemnización global.
Morelos	<ul style="list-style-type: none"> • Pensión por jubilación; • Pensión por cesantía en edad avanzada; • Pensión por invalidez; • Pensión a los beneficiarios el trabajador fallecido.
Nayarit	<ul style="list-style-type: none"> • Pensión por jubilación; • Pensión por de retiro por edad y tiempo de servicio; • Pensión por vejez; • Pensión por invalidez; • Indemnización global.
Nuevo León	<ul style="list-style-type: none"> • Sistema Certificado para jubilación; • Pensión por invalidez; • Pensión por causa de muerte.
Oaxaca	<ul style="list-style-type: none"> • Pensión por Jubilación; • Pensión por vejez; • Pensión por inhabilitación por Riesgos de Trabajo; • Pensión por invalidez por causas ajenas al servicio; • Pensión por muerte del trabajador por riesgos de trabajo y por causas ajenas al servicio; • Pensión por muerte de los jubilados o pensionados.
Puebla	<ul style="list-style-type: none"> • Pensión por jubilación; • Pensión por edad y tiempo de servicios; • Pensión por inhabilitación; • Pensión por fallecimiento (viudez, orfandad, ascendencia primer grado) • Pensión por cesantía en edad avanzada; • Pensión por riesgo de trabajo; • Indemnización global.
Querétaro	-

Quintana Roo	<ul style="list-style-type: none"> • Seguro de jubilación; • Seguro de vejez o invalidez; • Seguro de cesantía o separación; • Seguro por causa de muerte; • Seguro por riesgo de trabajo.
San Luis Potosí	<ul style="list-style-type: none"> • Pensión por jubilación; • Pensión por edad avanzada o por inhabilitación del trabajador; • Pensión por fallecimiento del trabajador; • Pensión por muerte del trabajador pensionado; • Indemnización global.
Sinaloa	Ley de Pensiones para el Estado de Sinaloa <ul style="list-style-type: none"> • Pensión por jubilación; • Pensión por invalidez; • Pensión por fallecimiento de trabajadores y pensionados; • Indemnización global.
	Trabajadores al Servicio de la Educación del Estado <ul style="list-style-type: none"> • Pensión por jubilación; • Pensión por vejez; • Pensión por invalidez; • Pensión por muerte; • Pago póstumo.
Sonora	<ul style="list-style-type: none"> • Pensión por jubilación; • Pensión por vejez; • Pensión por invalidez; • Pensión por muerte; • Indemnización global; • Pago póstumo.
Tabasco	<ul style="list-style-type: none"> • Pensión por jubilación; • Pensión por edad avanzada y tiempo de servicio; • Pensión por invalidez; • Pensión por viudez, orfandad y ascendencia; • Fondo de ahorro para el retiro.
Tamaulipas	<ul style="list-style-type: none"> • Pensión por jubilación; • Pensión de retiro por edad avanzada y tiempo de servicio; • Pensión por causa de muerte; • Indemnización global; • Pensión por riesgos profesionales; • Pensión por invalidez; • Pensión de cesantía por edad avanzada.

Tlaxcala	<ul style="list-style-type: none"> • Jubilación; • Pensión por vejez; • Pensión por invalidez; • Pensión por muerte; • Pago póstumo a los jubilados y pensionados por vejez o invalidez.
Veracruz	<ul style="list-style-type: none"> • Jubilación; • Pensión por vejez; • Pensión anticipada; • Pensión por incapacidad; • Pensión por invalidez; • Pensión por causa de muerte; • Indemnización global.
Yucatán	<ul style="list-style-type: none"> • Jubilación necesaria o voluntaria; • Pensión por inhabilitación; • Pensión por causa de muerte; • Indemnización global.
Zacatecas	<ul style="list-style-type: none"> • Pensión por jubilación; • Pensión por jubilación anticipada; • Pensión por vejez; • Pensión por invalidez derivada de riesgo de trabajo; • Pensión por invalidez derivada por causa ajena a riesgo de trabajo; • Pensión por viudez, orfandad, u ascendencia; • Indemnización global.
Fuente: Elaboración propia en base a las leyes de seguridad social de cada Estado.	

Tabla 3.6 Edades de jubilación y retiro en los sistemas estatales de pensiones		
Entidad Federativa	Jubilación	Pensión por retiro
Aguascalientes	<ul style="list-style-type: none"> • 28 años de servicio y contribución. • 65 años de edad. 	<ul style="list-style-type: none"> • 15 años de servicio y contribución mínimos. • 65 años de edad.
Baja California	<ul style="list-style-type: none"> • 30 años de servicio y contribución. • 65 años de edad. 	<ul style="list-style-type: none"> • 15 años de servicio y contribución mínimos. • 65 años de edad.
Baja California Sur		
Campeche	<ul style="list-style-type: none"> • 30 años de servicio y contribución. • Sin límite de edad. 	<ul style="list-style-type: none"> • 15 años de servicio y contribución mínimos • 55 años de edad.

Coahuila de Zaragoza	<p>Mujeres:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 28 años de servicio y contribución. • Sin límite de edad. <p>Hombres:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 30 años de servicio y contribución. • Sin límite de edad. 	<ul style="list-style-type: none"> • 12 años de servicio y contribución mínimos • 55 años de edad.
Colima	-	-
Chiapas	<ul style="list-style-type: none"> • 30 años de servicio y contribución. • Sin límite de edad. 	<ul style="list-style-type: none"> • 15 años de servicio y contribución mínimos • 55 años de edad.
Chihuahua	<p>Mujeres:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 28 años de servicio y contribución. • Sin límite de edad. <p>Hombres:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 30 años de servicio y contribución. • Sin límite de edad. 	<ul style="list-style-type: none"> • 15 años de servicio y contribución mínimos • 55 años de edad.
Ciudad de México	<p>Trabajadores a Lista de Raya del Gobierno del Distrito Federal</p> <p>Mujeres:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 28 años de servicio y contribución. • Sin límite de edad. <p>Hombres:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 30 años de servicio y contribución. • Sin límite de edad. 	<ul style="list-style-type: none"> • 15 años de servicio y contribución mínimos • 55 años de edad.
	<p>Policía Preventiva del Distrito Federal</p> <ul style="list-style-type: none"> • 30 años de servicio y contribución. • Sin límite de edad. 	<ul style="list-style-type: none"> • 15 años de servicio y contribución mínimos • 50 años de edad.
Durango	<p>Mujeres:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 35 años de servicio y contribución. • 56 años de edad. <p>Hombres:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 35 años de servicio y contribución. • 58 años de edad. 	<p>Mujeres:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 15 años de servicio y contribución. • 56 años de edad. <p>Hombres:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 15 años de servicio y contribución. • 58 años de edad.

Guanajuato	<p>Mujeres:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 28 años de servicio y contribución. • 60 años de edad. <p>Hombres:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 30 años de servicio y contribución. • 60 años de edad. 	<ul style="list-style-type: none"> • 15 años de servicio y contribución mínimos. • 60 años de edad.
Guerrero	<p>Mujeres:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 25 años de servicio y contribución. • Sin límite de edad. <p>Hombres:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 30 años de servicio y contribución. • Sin límite de edad. 	<ul style="list-style-type: none"> • 15 años de servicio y contribución mínimos. • 55 años de edad.
Hidalgo	-	-
Jalisco	<ul style="list-style-type: none"> • 30 años de servicio y contribución. • 65 años de edad. 	<ul style="list-style-type: none"> • 20 años de servicio y contribución mínimos. • 65 años de edad.
México	<ul style="list-style-type: none"> • 35 años de servicio y contribución. • 57 años de edad. 	<ul style="list-style-type: none"> • 17 años de servicio y contribución mínimos. • 60 años de edad.
Michoacán de Ocampo	<ul style="list-style-type: none"> • 30 años de servicio y contribución. • Sin límite de edad. 	<ul style="list-style-type: none"> • 15 años de servicio y contribución mínimos. • 60 años de edad.
Morelos	<p>Mujeres:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 28 años de servicio y contribución. • Sin límite de edad. <p>Hombres:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 30 años de servicio y contribución. • Sin límite de edad. 	<ul style="list-style-type: none"> • 10 años de servicio y contribución mínimos. • 55 años de edad.
Nayarit	<p>Mujeres:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 28 años de servicio y contribución. • 53 años de edad. <p>Hombres:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 30 años de servicio y contribución. • 55 años de edad. 	<p>Mujeres:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 15 años de servicio y contribución. • 48 años de edad. <p>Hombres:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 15 años de servicio y contribución. • 50 años de edad.

Nuevo León	<p>Mujeres:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 88 años sumando su edad y los años de servicio-contribución. <p>Hombres:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 92 años sumando su edad y los años de servicio-contribución. 	(*) Es un sistema de capitalización, por lo tanto, al no reunir los requisitos los trabajadores podrán retirar los fondos de su cuenta individual, pero no recibirán una pensión.
Oaxaca	<p>Mujeres:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 30 años de servicio y contribución. • 63 años de edad. <p>Hombres:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 33 años de servicio y contribución. • 65 años de edad. 	<ul style="list-style-type: none"> • 15 años de servicio y contribución mínimos. • 65 años de edad.
Puebla	<ul style="list-style-type: none"> • 30 años de servicio y contribución. • 65 años de edad. 	<ul style="list-style-type: none"> • 15 años de servicio y contribución mínimos. • 65 años de edad.
Querétaro	-	-
Quintana Roo	<p>Mujeres:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 28 años de servicio y contribución. • Sin importar la edad. <p>Hombres:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 30 años de servicio y contribución. • Sin importar la edad. 	<ul style="list-style-type: none"> • 15 años de servicio y contribución mínimos. • 55 años de edad.
San Luis Potosí	<p>Mujeres:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 28 años de servicio y contribución. • Sin importar la edad. <p>Hombres:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 30 años de servicio y contribución. • Sin importar la edad. 	<ul style="list-style-type: none"> • 15 años de servicio y contribución mínimos. • 55 años de edad.
Sinaloa	<p>Ley de pensiones para el Estado de Sinaloa</p> <ul style="list-style-type: none"> • 25 años de servicio y contribución. • 65 años de edad. 	(*) Es un sistema de capitalización, por lo tanto, al no reunir los requisitos los trabajadores podrán retirar los fondos de su cuenta individual, pero no recibirán una pensión.
	<p>Ley para los Trabajadores de la Educación del Estado de Sinaloa</p> <ul style="list-style-type: none"> • 30 años de servicio y contribución. • Sin importar su edad. 	<ul style="list-style-type: none"> • 15 años de servicio y contribución mínimos. • 55 años de edad.

Sonora	<p>Mujeres:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 33 años de servicio y contribución. • Sin importar la edad. <p>Hombres:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 35 años de servicio y contribución. • Sin importar la edad. 	<ul style="list-style-type: none"> • 15 años de servicio y contribución mínimos. • 55 años de edad.
Tabasco	<p>Mujeres:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 30 años de servicio y contribución. • Edad equivalente al 85% del indicador de esperanza de vida que el Estado publique en el Concejo Nacional de Población. <p>Hombres:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 35 años de servicio y contribución. • Edad equivalente al 85% del indicador de esperanza de vida que el Estado publique en el Concejo Nacional de Población. 	<ul style="list-style-type: none"> • 15 años de servicio y contribución mínimos. • Edad equivalente al 85% del indicador de esperanza de vida que el Estado publique en el Concejo Nacional de Población.
Tamaulipas	<ul style="list-style-type: none"> • 30 años de servicio y contribución. • Sin importar la edad. 	<ul style="list-style-type: none"> • 15 años de servicio y contribución mínimos. • 55 años de edad.
Tlaxcala	<ul style="list-style-type: none"> • 30 años de servicio y contribución. • 65 años de edad. 	<ul style="list-style-type: none"> • 20 años de servicio y contribución mínimos. • 65 años de edad.
Veracruz	<ul style="list-style-type: none"> • 30 años de servicio y contribución. • 65 años de edad. 	<ul style="list-style-type: none"> • 15 años de servicio y contribución mínimos. • 65 años de edad.
Yucatán	<ul style="list-style-type: none"> • 30 años de servicio y contribución. • Sin límite de edad. 	<ul style="list-style-type: none"> • 15 años de servicio y contribución mínimos. • 55 años de edad.
Zacatecas	<ul style="list-style-type: none"> • 30 años de servicio y contribución. • 65 años de edad. 	<ul style="list-style-type: none"> • 15 años de servicio y contribución mínimos. • 65 años de edad.
Fuente: Elaboración propia en base a las leyes de Seguridad Social de los Estados.		

Tabla 3.7 Monto de las cuotas y aportaciones para el fondo de la institución y el fondo de pensiones y jubilaciones.

Entidad Federativa	Cuota (Trabajador)	Aportación (Institución)	Sueldo Base
Aguascalientes	<ul style="list-style-type: none"> • 9% Del sueldo base de cotización. • Fondo del Instituto 	<ul style="list-style-type: none"> • 28.5% del sueldo base de cotización de trabajador. 	<ul style="list-style-type: none"> • Este sueldo será el que la entidad haya afiliado al instituto, conforme a los salarios establecidos en su propio presupuesto
Baja California	<ul style="list-style-type: none"> • 16% del Sueldo base que disfruten. • Los pensionistas cubrirán el 5% de su pensión. 	<ul style="list-style-type: none"> • 31% del sueldo base de los trabajadores. 	<ul style="list-style-type: none"> • El sueldo base incluye el sueldo presupuestal, sobresueldo, compensaciones y demás remuneraciones adicionales.
Baja California Sur	-	-	-
Campeche	<ul style="list-style-type: none"> • 6% del sueldo base o pensión según corresponda. 	<ul style="list-style-type: none"> • 18.3% del sueldo base del trabajador. • 4% para el pago de pensiones. 	<ul style="list-style-type: none"> • El sueldo base incluye: sueldo nominal, es decir, cualquier ingreso que se perciba pagado bajo nomina por concepto de servicios prestados.
Coahuila de Zaragoza	<ul style="list-style-type: none"> • 7% del sueldo base. 	<ul style="list-style-type: none"> • 10.5% del sueldo base del trabajador. 	<ul style="list-style-type: none"> • Está integrado por el sueldo presupuestal (remuneración designada según la plaza del trabajador), sobresueldo y quinquenio (cantidad fija adicional a los trabajadores por cada 5 años hasta llegar a los 30 años de servicio efectivo), excluyendo cualquier otro ingreso del trabajador por su servicio.
Colima	-	-	-
Chiapas	<ul style="list-style-type: none"> • 8% del sueldo base para el fondo del instituto. • 3% del sueldo base para las pensiones. 	<ul style="list-style-type: none"> • 17.75% del sueldo base del trabajador para el fondo del instituto. • 8.25% de ese para las pensiones. 	<ul style="list-style-type: none"> • Sueldo, sobresueldo y la compensación (remuneración permanente adicional al sueldo, no mayor del 50% del mismo(, se excluyen otro tipo de ingresos.
Chihuahua	<ul style="list-style-type: none"> • 5% del total de sus percepciones. 	<ul style="list-style-type: none"> • 5% del total de las percepciones de los trabajadores. 	<ul style="list-style-type: none"> • El total de las percepciones incluye las percepciones extraordinarias.

Ciudad de México	Trabajadores a Lista de Raya del Gobierno del Distrito Federal	<ul style="list-style-type: none"> • 11.75% del sueldo base del trabajador. • 6% de ese para cubrir las prestaciones de pensiones, prestamos e indemnizaciones. 	<ul style="list-style-type: none"> • Integrado por todas las percepciones del trabajador.
	Policía Preventiva del Distrito Federal	<ul style="list-style-type: none"> • 12% del sueldo base del trabajador. • 7% de ese para prestaciones y servicios de seguridad social y pensiones. 	<ul style="list-style-type: none"> • Salario uniforme y total para cada uno de los puestos en sus diferentes niveles.
Durango	<ul style="list-style-type: none"> • 8% del sueldo base. 	<ul style="list-style-type: none"> • 10.4% del sueldo base. 	Remuneración económica del servidor público que se integra con el sueldo base, el sobresueldo, quinquenios y la compensación, excluyéndose cualquier otra prestación.
Guanajuato	<ul style="list-style-type: none"> • 16.5% del salario base de cotización. • 11.97% de ese para el pago de pensiones. 	<ul style="list-style-type: none"> • 23.75% del salario base del trabajador. • 19.22% de ese para el pago de pensiones. 	<ul style="list-style-type: none"> • Remuneración correspondiente a la plaza, o puesto, conforme al presupuesto de egresos entregada al trabajador por sus servicios.
Guerrero	<ul style="list-style-type: none"> • 6% del sueldo base. • 3% de ese se establece para el pago de pensiones e indemnizaciones globales. 	<ul style="list-style-type: none"> • 6% del sueldo base del trabajador. • 3% de ese para el pago de pensiones e indemnizaciones globales. 	<ul style="list-style-type: none"> • Formado por el sueldo presupuestal y sobresueldo, excluyéndose cualquier otra prestación.
Hidalgo	-	-	
Jalisco	<ul style="list-style-type: none"> • 11.5% del sueldo tabular. 	<ul style="list-style-type: none"> • 20.5% del sueldo tabular del trabajador. 	<ul style="list-style-type: none"> • El sueldo tabular es el estipulado en el tabulador de cada entidad pública como sueldo base o nominal, en relación con la plaza o cargo que desempeña.

México	<ul style="list-style-type: none"> • 9% del sueldo sujeto a cotización, del cual: • 5.5% para el financiamiento para pensiones, del cual: 4.1% para el fondo del sistema solidario de reparto y 1.4% para el sistema de capitalización individual. 	<ul style="list-style-type: none"> • 13% del sueldo sujeto a cotización del trabajador, del cual: • 7.5% para el financiamiento para pensiones, del cual: 5.65% para el fondo del sistema solidario de reparto y 1.85% para el sistema de capitalización individual. 	<ul style="list-style-type: none"> • El sueldo sujeto a cotización es: Total de prestaciones del servidor público, excepto aguinaldo, prima vacacional, y bonos de desempeño temporales, viáticos, prima de antigüedad.
Michoacán de Ocampo	<ul style="list-style-type: none"> • 11% del sueldo base. 	<ul style="list-style-type: none"> • 13% del sueldo base del trabajador. 	<ul style="list-style-type: none"> • El sueldo base incluye el sueldo presupuestal recibido, no se consideran viáticos, gratificaciones, compensaciones, gastos de representación, sobresueldos y otras prestaciones.
Morelos	<p>(*) No se encontraron valores.</p>		<ul style="list-style-type: none"> • Las cuotas y aportaciones se determinarán tomando como base para el descuento correspondiente el salario de cotización, entendiéndose por tal, el salario base que corresponda a la categoría o cargo.
Nayarit	<ul style="list-style-type: none"> • 3.28% del salario base o la pensión que se esté recibiendo. Porcentaje que se incrementará a razón de 0.4% anual durante 30 años por cada trabajador. 	<ul style="list-style-type: none"> • 6.56% del salario de los trabajadores. Porcentaje que se incrementará a razón de 0.4% anual durante 30 años por cada trabajador. 	
Nuevo León	<ul style="list-style-type: none"> • 12.25% del total del salario base de cotización, del cual: • 6% para el sistema certificado de jubilación. 	<ul style="list-style-type: none"> • 18.75% del salario base de cotización del trabajador, del cual: • 6% para el sistema certificado para jubilación. 	<ul style="list-style-type: none"> • El salario base de cotización se integrara por los pagos hechos en efectivo por una cuota diaria y las percepciones, primas, comisiones y otra cantidad o prestación que se entregue al servidor público por sus servicios
Oaxaca	<ul style="list-style-type: none"> • 9% del sueldo base, o de la pensión según sea el caso. 	<ul style="list-style-type: none"> • 18.5% del sueldo base de los trabajadores, o de las pensiones según sea el caso. 	<ul style="list-style-type: none"> • El sueldo base es el sueldo asentado en el nombramiento expedido al trabajador actualizado con los incrementos periódicos que este tenga.

Puebla	<ul style="list-style-type: none"> • 13% del sueldo base del cual: • 5.5% para el fondo de pensiones y jubilaciones. • 4.5% del monto de la pensión para el donde de jubilaciones y pensiones. 	<ul style="list-style-type: none"> • 26% del sueldo base de los trabajadores del cual: • 13% para el fondo de pensiones y jubilaciones. 	<ul style="list-style-type: none"> • El sueldo base será el señalado en el nombramiento o acto jurídico que de origen a la relación de trabajo.
Querétaro	-	-	
Quintana Roo	<ul style="list-style-type: none"> • 8% del sueldo base. 	<ul style="list-style-type: none"> • 13% del sueldo base del trabajador. 	<ul style="list-style-type: none"> • El sueldo base está integrado con el sueldo presupuestal y el sobresueldo, excluyéndose cualquier otra prestación que perciba el trabajador.
San Luis Potosí	<ul style="list-style-type: none"> • 6% del sueldo base. 	<ul style="list-style-type: none"> • 6% del sueldo base del trabajador, adicionalmente 5% para créditos hipotecarios. 	<ul style="list-style-type: none"> • El sueldo base es el señalado en el nombramiento o acto jurídico que de origen a la relación de trabajo.
Sinaloa	<p>Ley de pensiones para el Estado de Sinaloa</p> <ul style="list-style-type: none"> • 7.625% del salario sujeto a cotización del cual: • 6.125% para la cuenta individual. 	<ul style="list-style-type: none"> • 10% del salario sujeto a cotización del trabajador, del cual: • 5.175% para la cuenta individual del trabajador. • Adicionalmente de aportará el 5.5% del salario mínimo general vigente al estado de cuenta individual del trabajador. 	<ul style="list-style-type: none"> • El salario sujeto a cotización es el que se integra con el total de las percepciones que en forma regular y con una periodicidad no mayor a un mes, reciban los trabajadores.
	<p>Ley para los Trabajadores de la Educación del Estado de Sinaloa</p> <ul style="list-style-type: none"> • 8% del sueldo base que disfruten. 	<ul style="list-style-type: none"> • 12.75% del equivalente al sueldo base del trabajador. • 5% adicional para ser invertido en la construcción de viviendas. 	<ul style="list-style-type: none"> • El sueldo base está integrado con el sueldo presupuestal y el sobresueldo, excluyéndose cualquier otra prestación.
Sonora	<ul style="list-style-type: none"> • 17.5% del sueldo base, del cual: • 10% para pensiones y jubilaciones. 	<ul style="list-style-type: none"> • 29.5% del sueldo base de los trabajadores, del cual: • 17% para pensiones y jubilaciones. 	<ul style="list-style-type: none"> • Sueldo base integrado con el sueldo presupuestal y los demás emolumentos de carácter permanente que el trabajador obtenga de acuerdo a la ley y con motivo de su trabajo.

Tabasco	<ul style="list-style-type: none"> • 16% del sueldo base, del cual: • 10% para sus pensiones del cual: 5.4% para la cuenta individual y 4.6% para el esquema de beneficio definido. 	<ul style="list-style-type: none"> • 26% del sueldo base del trabajador, y el sobresueldo por riesgo de trabajo, del cual: • 7.9994% para pensiones del esquema de beneficio definido. 	<ul style="list-style-type: none"> • El sueldo base es la remuneración en dinero antes de prestaciones, determinado en los presupuestos de egresos.
Tamaulipas	<ul style="list-style-type: none"> • 6% del total de los sueldos percibidos. 	<ul style="list-style-type: none"> • 10% sobre el total de los sueldos del fondo. 	
Tlaxcala	<ul style="list-style-type: none"> • 12% del salario base. 	<ul style="list-style-type: none"> • 18% del salario base de los trabajadores. 	<ul style="list-style-type: none"> • El salario base es el salario percibido por el servidor público con motivo de la relación de trabajo.
Veracruz	<ul style="list-style-type: none"> • 12% del sueldo de cotización. 	<ul style="list-style-type: none"> • 20% del sueldo de cotización del trabajador. 	<ul style="list-style-type: none"> • El sueldo de cotización será integrado por el sueldo presupuestal, el sobresueldo, la prima de antigüedad, el reconocimiento de antigüedad, quinquenio o sus equivalentes, asignaciones docentes genéricas, compensación AC y todas aquellas percepciones que por ley en el futuro se sometan a ser sujetas de aportación.
Yucatán	<ul style="list-style-type: none"> • 8% del sueldo base. 	<ul style="list-style-type: none"> • 12.75% del sueldo base del trabajador. 	<ul style="list-style-type: none"> • El sueldo base comprende el sueldo presupuestal, sobresueldo y compensación.
Zacatecas	<ul style="list-style-type: none"> • 12% del sueldo base de cotización. • 6% sobre el monto de la pensión. 	<ul style="list-style-type: none"> • 24% del sueldo base de cotización del trabajador en el ámbito estatal. • 14% del sueldo base de cotización del trabajador en el ámbito municipal. 	<ul style="list-style-type: none"> • El sueldo base está integrado con el sueldo presupuestal, el sobresueldo y la compensación.
Fuente: Elaboración propia con base en las leyes de Seguridad Social de los Estados.			

Anexo. Sistemas Estatales de Pensiones, Legislaciones estatales

Estado	Legislación																													
Aguascalientes	Ley de Seguridad y Servicios Sociales para los Servidores Públicos del Estado de Aguascalientes	<p>Organismo: Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Servidores Públicos del Estado de Aguascalientes.</p> <p>Fondo de Pensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sueldo base de cotización, será aquel que la entidad haya afiliado al Instituto, conforme a los salarios establecidos en su propio presupuesto. • Las aportaciones totales representan el 37.5% del sueldo base de cotización. • Los trabajadores aportaran al instituto el 9% de sus sueldo base. • La aportación del Estado será el 28.5% del sueldo base del trabajador. <p>Tiene derecho a pensión de retiro por edad y antigüedad en el servicio, los servidores con 65 años de edad y al menos 15 años de servicio y contribución</p> <p>La pensión de retiro por edad avanzada y antigüedad será igual al porcentaje del sueldo base de cotización promedio que el servidor público haya disfrutado durante los últimos treinta y seis meses de servicio en personal de confianza y doce en el sindicalizado, en relación con los años de aportación al Instituto que establece la tabla siguiente:</p> <table style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tbody> <tr><td>15 años de aportación</td><td>50%</td></tr> <tr><td>16 años de aportación</td><td>53%</td></tr> <tr><td>17 años de aportación</td><td>56%</td></tr> <tr><td>18 años de aportación</td><td>60%</td></tr> <tr><td>19 años de aportación</td><td>64%</td></tr> <tr><td>20 años de aportación</td><td>68%</td></tr> <tr><td>21 años de aportación</td><td>72%</td></tr> <tr><td>22 años de aportación</td><td>76%</td></tr> <tr><td>23 años de aportación</td><td>80%</td></tr> <tr><td>24 años de aportación</td><td>84%</td></tr> <tr><td>25 años de aportación</td><td>88%</td></tr> <tr><td>26 años de aportación</td><td>92%</td></tr> <tr><td>27 años de aportación</td><td>96%</td></tr> <tr><td>28 años de aportación</td><td>100%</td></tr> </tbody> </table> <p><i>Fuente: Tabla tomada de la Ley de Seguridad y Servicios Sociales para los Servidores Públicos del Estado de Aguascalientes</i></p> <p>La pensión por invalidez se otorgará a los servidores públicos</p>	15 años de aportación	50%	16 años de aportación	53%	17 años de aportación	56%	18 años de aportación	60%	19 años de aportación	64%	20 años de aportación	68%	21 años de aportación	72%	22 años de aportación	76%	23 años de aportación	80%	24 años de aportación	84%	25 años de aportación	88%	26 años de aportación	92%	27 años de aportación	96%	28 años de aportación	100%
15 años de aportación	50%																													
16 años de aportación	53%																													
17 años de aportación	56%																													
18 años de aportación	60%																													
19 años de aportación	64%																													
20 años de aportación	68%																													
21 años de aportación	72%																													
22 años de aportación	76%																													
23 años de aportación	80%																													
24 años de aportación	84%																													
25 años de aportación	88%																													
26 años de aportación	92%																													
27 años de aportación	96%																													
28 años de aportación	100%																													

		<p>que se inhabiliten física o mentalmente por causas ajenas al desempeño de su cargo o empleo, si hubiesen contribuido a la institución cuando menos durante 8 años. El pago de la pensión se calculara aplicando la tabla siguiente al sueldo base:</p> <table border="0" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th style="text-align: left;">Años de aportación</th> <th style="text-align: right;">Porcentaje sobre el sueldo</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>De 8 a 10 años de aportación</td> <td style="text-align: right;">40%</td> </tr> <tr> <td>De 11 a 12 años de aportación</td> <td style="text-align: right;">44%</td> </tr> <tr> <td>De 13 a 14 años de aportación</td> <td style="text-align: right;">48%</td> </tr> </tbody> </table> <p><i>Fuente: Tabla tomada de la Ley de Seguridad y Servicios Sociales para los Servidores Públicos del Estado de Aguascalientes</i></p> <p>La pensión por causa de muerte dará origen a las pensiones de viudez, orfandad y pensiones a los ascendientes. Se otorgara siempre que el trabajador hubiere contribuido al instituto por 10 años o más. El monto de la pensión será aplicando los siguientes porcentajes al último sueldo base:</p> <table border="0" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tbody> <tr><td>5 años de aportación</td><td style="text-align: right;">30%</td></tr> <tr><td>6 años de aportación</td><td style="text-align: right;">32%</td></tr> <tr><td>7 años de aportación</td><td style="text-align: right;">34%</td></tr> <tr><td>8 años de aportación</td><td style="text-align: right;">36%</td></tr> <tr><td>9 años de aportación</td><td style="text-align: right;">38%</td></tr> <tr><td>10 años de aportación</td><td style="text-align: right;">40%</td></tr> <tr><td>11 años de aportación</td><td style="text-align: right;">42%</td></tr> <tr><td>12 años de aportación</td><td style="text-align: right;">44%</td></tr> <tr><td>13 años de aportación</td><td style="text-align: right;">46%</td></tr> <tr><td>14 años de aportación</td><td style="text-align: right;">48%</td></tr> </tbody> </table> <p><i>Fuente: Tabla tomada de la Ley de Seguridad y Servicios Sociales para los Servidores Públicos del Estado de Aguascalientes</i></p> <p>(no hace sentido la tabla al empezar desde los 5 años, esta mal la ley)</p> <p>Después de los 15 años de aportación se utilizara la tabla de pensión por retiro.</p>	Años de aportación	Porcentaje sobre el sueldo	De 8 a 10 años de aportación	40%	De 11 a 12 años de aportación	44%	De 13 a 14 años de aportación	48%	5 años de aportación	30%	6 años de aportación	32%	7 años de aportación	34%	8 años de aportación	36%	9 años de aportación	38%	10 años de aportación	40%	11 años de aportación	42%	12 años de aportación	44%	13 años de aportación	46%	14 años de aportación	48%
Años de aportación	Porcentaje sobre el sueldo																													
De 8 a 10 años de aportación	40%																													
De 11 a 12 años de aportación	44%																													
De 13 a 14 años de aportación	48%																													
5 años de aportación	30%																													
6 años de aportación	32%																													
7 años de aportación	34%																													
8 años de aportación	36%																													
9 años de aportación	38%																													
10 años de aportación	40%																													
11 años de aportación	42%																													
12 años de aportación	44%																													
13 años de aportación	46%																													
14 años de aportación	48%																													
Baja California	Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Gobierno y	<p>Organismo: Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Gobierno y Municipios del Estado de Baja California.</p> <p>Fondo de Pensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • El sueldo base será el sueldo presupuestal, sobresueldo, compensaciones y demás 																												

	<p>Municipios del Estado de Baja California.</p> <p>Reglamento Interno del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Gobierno y Municipios del Estado de Baja California.</p>	<p>remuneraciones adicionales.</p> <ul style="list-style-type: none"> • La aportación del trabajador es de 16% del sueldo base que disfrute; 4% destinado a cubrir el Seguro de Enfermedades no profesionales y de Maternidad; 12% para el resto de las prestaciones. • Salario regulador: El promedio del salario base de cotización que obtuvo el trabajador durante los últimos 10 años de su vida laboral. • Los pensionistas cubrirán al instituto el 5% de la pensión que disfrute, 4% para cubrir el seguro de enfermedades no profesionales y de maternidad, y 1% para la reserva técnica del régimen de pensiones y jubilaciones. • Las autoridades Públicas y Organismos incorporados aportaran el 31% sobre los sueldos básicos. 10% para el Seguro de Enfermedades no Profesionales. 1% para cubrir íntegramente el Seguro de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales. 20% para las demás prestaciones. <p>Pensión:</p> <p>La pensión por jubilación se otorgará a los trabajadores con 30 años de servicio e igual tiempo de contribución y por lo menos 65 años de edad. Recibirán el pago del 100% del último sueldo base percibido.</p> <p>La pensión de retiro por edad avanzada y tiempo de servicios se otorgará cuando el trabajador cumpla 65 años y haya prestado por lo menos 15 años de servicio y de cotización, se aplicaran los siguientes porcentajes sobre el último sueldo base percibido por el trabajador:</p>
--	---	---

		<p style="text-align: center;">TABLA DE CÓMPUTO</p> <table style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr><td>15 años de servicios</td><td>50%</td></tr> <tr><td>16 años de servicios</td><td>52.5%</td></tr> <tr><td>17 años de servicios</td><td>55%</td></tr> <tr><td>18 años de servicios</td><td>57.5%</td></tr> <tr><td>19 años de servicios</td><td>60%</td></tr> <tr><td>20 años de servicios</td><td>62.5%</td></tr> <tr><td>21 años de servicios</td><td>65%</td></tr> <tr><td>22 años de servicios</td><td>67.5%</td></tr> <tr><td>23 años de servicios</td><td>70%</td></tr> <tr><td>24 años de servicios</td><td>72.5%</td></tr> <tr><td>25 años de servicios</td><td>75%</td></tr> <tr><td>26 años de servicios</td><td>80%</td></tr> <tr><td>27 años de servicios</td><td>85%</td></tr> <tr><td>28 años de servicios</td><td>90%</td></tr> <tr><td>29 años de servicios</td><td>95%</td></tr> <tr><td>30 años de servicios</td><td>100%</td></tr> </table> <p><i>Fuente: Tabla tomada de la Ley de Seguridad Social del estado</i></p> <p>La pensión por invalidez se otorgará a los trabajadores inhabilitados física o mentalmente por causas ajenas al desempeño de su trabajo. El monto de la pensión se calculara sobre el último sueldo base aplicando los porcentajes de la tabla anterior.</p> <p>La pensión por muerte por causas ajenas al servicio se dará cualquiera que fuese la edad si hubiere cotizado por lo menos 15 años. Dando origen a las pensiones de viudez y de orfandad o pensiones a los ascendientes. El monto de la pensión será el último sueldo base percibido aplicando los porcentajes de la tabla anterior, duramente los cinco años sucesivos se disminuirá en un 10% hasta llegar al 50% de la pensión original.</p> <p>La indemnización global se le otorgará al trabajador que sin tener derecho a pensión de retiro por edad y tiempo de servicios o invalidez, se separe definitivamente del servicio. Esta será equivalente al monto total de las cuotas que hubiere contribuido.</p>	15 años de servicios	50%	16 años de servicios	52.5%	17 años de servicios	55%	18 años de servicios	57.5%	19 años de servicios	60%	20 años de servicios	62.5%	21 años de servicios	65%	22 años de servicios	67.5%	23 años de servicios	70%	24 años de servicios	72.5%	25 años de servicios	75%	26 años de servicios	80%	27 años de servicios	85%	28 años de servicios	90%	29 años de servicios	95%	30 años de servicios	100%
15 años de servicios	50%																																	
16 años de servicios	52.5%																																	
17 años de servicios	55%																																	
18 años de servicios	57.5%																																	
19 años de servicios	60%																																	
20 años de servicios	62.5%																																	
21 años de servicios	65%																																	
22 años de servicios	67.5%																																	
23 años de servicios	70%																																	
24 años de servicios	72.5%																																	
25 años de servicios	75%																																	
26 años de servicios	80%																																	
27 años de servicios	85%																																	
28 años de servicios	90%																																	
29 años de servicios	95%																																	
30 años de servicios	100%																																	
Campeche	Ley de Seguridad y Servicios Sociales de los trabajadores del Estado de	<p>Organismo: Instituto de Seguridad y Servicios Sociales a favor de los trabajadores públicos al servicio del Gobierno del Estado de Campeche, de sus Municipios y de los Organismos Públicos Descentralizados de carácter estatal (ISSSTECAM).</p> <p>Fondo de Pensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sueldo base: Sueldo nominal, es decir, cualquier 																																

	Campeche.	<p>ingreso que se perciba pagado bajo nomina por concepto de servicios prestados.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Servidores públicos y los jubilados o pensionados deberán aportar 6% del sueldo base o de la pensión. • Las entidades públicas aportaran 18.3% del sueldo base del trabajador: 4% para el pago de jubilaciones y pensiones, seguro de fallecimiento, seguro de cesantía o separación, otras prestaciones sociales. 14.3% para servicios médicos. <p>Pensión:</p> <p>La pensión por jubilación necesaria (o pensión de retiro por edad avanzada) se otorgará a los trabajadores con 55 años de edad y 15 servicio e igual tiempo de contribución sin importar su edad.</p> <p>Por jubilación voluntaria cuando hayan alcanzado 30 años de servicios, son límite de edad, con igual tiempo de aportaciones. Recibirán el pago del 100% del último sueldo base percibido.</p> <p>La jubilación voluntaria se otorgará cuando el trabajador cumpla 30 años de servicio y aportaciones sin importar su edad.</p> <p>El monto de las pensiones por jubilación necesaria o voluntaria será el último sueldo aplicando los siguiente porcentajes en relación a los años de servicio:</p> <table data-bbox="889 1329 1234 1738"> <tbody> <tr><td>15 años de servicios:</td><td>50%</td></tr> <tr><td>16 años de servicios:</td><td>52%</td></tr> <tr><td>17 años de servicios:</td><td>54%</td></tr> <tr><td>18 años de servicios:</td><td>56%</td></tr> <tr><td>19 años de servicios:</td><td>58%</td></tr> <tr><td>20 años de servicios:</td><td>60%</td></tr> <tr><td>21 años de servicios:</td><td>63%</td></tr> <tr><td>22 años de servicios:</td><td>66%</td></tr> <tr><td>23 años de servicios:</td><td>69%</td></tr> <tr><td>24 años de servicios:</td><td>72%</td></tr> <tr><td>25 años de servicios:</td><td>75%</td></tr> <tr><td>26 años de servicios:</td><td>80%</td></tr> <tr><td>27 años de servicios:</td><td>85%</td></tr> <tr><td>28 años de servicios:</td><td>90%</td></tr> <tr><td>29 años de servicios:</td><td>95%</td></tr> <tr><td>30 o más años de servicios:</td><td>100%</td></tr> </tbody> </table> <p><i>Fuente: Tabla tomada de la Ley de Seguridad Social del estado</i></p> <p>La pensión por incapacidad se otorgará a los trabajadores</p>	15 años de servicios:	50%	16 años de servicios:	52%	17 años de servicios:	54%	18 años de servicios:	56%	19 años de servicios:	58%	20 años de servicios:	60%	21 años de servicios:	63%	22 años de servicios:	66%	23 años de servicios:	69%	24 años de servicios:	72%	25 años de servicios:	75%	26 años de servicios:	80%	27 años de servicios:	85%	28 años de servicios:	90%	29 años de servicios:	95%	30 o más años de servicios:	100%
15 años de servicios:	50%																																	
16 años de servicios:	52%																																	
17 años de servicios:	54%																																	
18 años de servicios:	56%																																	
19 años de servicios:	58%																																	
20 años de servicios:	60%																																	
21 años de servicios:	63%																																	
22 años de servicios:	66%																																	
23 años de servicios:	69%																																	
24 años de servicios:	72%																																	
25 años de servicios:	75%																																	
26 años de servicios:	80%																																	
27 años de servicios:	85%																																	
28 años de servicios:	90%																																	
29 años de servicios:	95%																																	
30 o más años de servicios:	100%																																	

		<p>inhabilitados física o mentalmente a consecuencia de su trabajo. Si la inhabilitación es parcial se tomara como sueldo base el último sueldo del servidos público y se aplicara el porcentaje fijado en la tabla de valuación de incapacidades de la Ley Federal del Trabajo. Si la inhabilitación es total se dará el 100% del último sueldo.</p> <p>La pensión por invalidez se otorgará a los trabajadores inhabilitados física o mentalmente por causas ajenas al desempeño de su trabajo. El monto de la pensión se calculara sobre el último sueldo base aplicando un 80%. Si la inhabilitación es total se aplicara la tabla anterior al último sueldo disminuidas en un 20%</p> <p>La pensión por muerte por causas ajenas al servicio se dará cualquiera que fuese la edad si hubiere cotizado por lo menos 15 años. Dando origen a las pensiones de viudez y de orfandad o pensiones a los ascendientes. El monto de la pensión será el último sueldo base percibido aplicando los porcentajes de la tabla anterior, duramente los cinco años sucesivos se disminuirá en un 10% hasta llegar al 50% de la pensión original si el fallecimiento fue por causas ajenas al servicio. Si fue por causa del servicio la pensión será igual al último sueldo que disfrutaba.</p>
Chiapas	Ley del Instituto de Seguridad Social de los Trabajadores del Estado de Chiapas.	<p>Organismo: Instituto de Seguridad Social de los trabajadores del Estado de Chiapas (ISSTECH).</p> <p>Fondo de Pensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sueldo base: Sueldo, sobresueldo y la compensación (remuneración permanente adicional al sueldo, no mayor al 50% del mismo), se excluye otro tipo de ingreso. • Todo asegurado deberá aportar el 8% del sueldo base. 3.5% Para seguros por enfermedades no profesionales y maternidad. El 3% para cubrir los seguros y prestaciones de jubilación, vejez, invalidez, viudez, y todo tipo de pensiones establecidas en la ley; el 0.25% para cubrir préstamos hipotecarios, a

		<p>corto plazo, caja de ahorros, enseñanza y capacitación; el 1.25% para cubrir gastos generales de administración.</p> <ul style="list-style-type: none"> El Gobierno del Estado, Municipios y organismos Públicos aportaran el 8% del sueldo base para cubrir seguros por enfermedades no profesionales y maternidad; el 8.25% para cubrir los seguros y prestaciones de jubilación, vejez, invalidez, viudez, y todo tipo de pensiones establecidas en la ley; el 0.25% para cubrir préstamos hipotecarios, a corto plazo, caja de ahorros, enseñanza y capacitación; el 1.25% para gastos generales de administración. <p>Pensión:</p> <p>La pensión por jubilación se otorgará todo trabajador con 30 años o más de servicio e igual tiempo de cotización sin importar su edad.</p> <p>La pensión por vejez de otorgará a trabajadores con 55 años de edad y un mínimo de 15 años de servicio y aportación, recibirán el 100% de pensión basada en el último sueldo percibido si son trabajadores de base, y al sueldo regulador si son trabajadores de confianza. El sueldo regulador será el promedio del sueldo base disfrutado los tres años anteriores de la baja.</p> <table data-bbox="803 1323 1226 1764"> <tr><td>15 años de servicios cotizados</td><td>47.0%</td></tr> <tr><td>16 años de servicios cotizados</td><td>48.5%</td></tr> <tr><td>17 años de servicios cotizados</td><td>50.0%</td></tr> <tr><td>18 años de servicios cotizados</td><td>51.5%</td></tr> <tr><td>19 años de servicios cotizados</td><td>53.0%</td></tr> <tr><td>20 años de servicios cotizados</td><td>54.5%</td></tr> <tr><td>21 años de servicios cotizados</td><td>56.0%</td></tr> <tr><td>22 años de servicios cotizados</td><td>60.0%</td></tr> <tr><td>23 años de servicios cotizados</td><td>65.0%</td></tr> <tr><td>24 años de servicios cotizados</td><td>70.0%</td></tr> <tr><td>25 años de servicios cotizados</td><td>75.0%</td></tr> <tr><td>26 años de servicios cotizados</td><td>80.0%</td></tr> <tr><td>27 años de servicios cotizados</td><td>85.0%</td></tr> <tr><td>28 años de servicios cotizados</td><td>90.0%</td></tr> <tr><td>29 años de servicios cotizados</td><td>95.0%</td></tr> <tr><td>30 años de servicios cotizados</td><td>100.0%</td></tr> </table> <p>Fuente: Tabla tomada de la Ley de Seguridad Social del estado</p> <p>La pensión por invalidez se otorgará a los trabajadores</p>	15 años de servicios cotizados	47.0%	16 años de servicios cotizados	48.5%	17 años de servicios cotizados	50.0%	18 años de servicios cotizados	51.5%	19 años de servicios cotizados	53.0%	20 años de servicios cotizados	54.5%	21 años de servicios cotizados	56.0%	22 años de servicios cotizados	60.0%	23 años de servicios cotizados	65.0%	24 años de servicios cotizados	70.0%	25 años de servicios cotizados	75.0%	26 años de servicios cotizados	80.0%	27 años de servicios cotizados	85.0%	28 años de servicios cotizados	90.0%	29 años de servicios cotizados	95.0%	30 años de servicios cotizados	100.0%
15 años de servicios cotizados	47.0%																																	
16 años de servicios cotizados	48.5%																																	
17 años de servicios cotizados	50.0%																																	
18 años de servicios cotizados	51.5%																																	
19 años de servicios cotizados	53.0%																																	
20 años de servicios cotizados	54.5%																																	
21 años de servicios cotizados	56.0%																																	
22 años de servicios cotizados	60.0%																																	
23 años de servicios cotizados	65.0%																																	
24 años de servicios cotizados	70.0%																																	
25 años de servicios cotizados	75.0%																																	
26 años de servicios cotizados	80.0%																																	
27 años de servicios cotizados	85.0%																																	
28 años de servicios cotizados	90.0%																																	
29 años de servicios cotizados	95.0%																																	
30 años de servicios cotizados	100.0%																																	

		<p>inhabilitados física o mentalmente por causas ajenas al desempeño de su trabajo. Se otorgara sin importar la edad pero solo si hubiera contribuido por lo menos 10 años. El monto de la pensión se calculara sobre el último sueldo regulador a los siguiente porcentajes:</p> <table border="0"> <tr> <td>10 años de servicios cotizados</td> <td>40.0%</td> </tr> <tr> <td>11 años de servicios cotizados</td> <td>41.0%</td> </tr> <tr> <td>12 años de servicios cotizados</td> <td>42.5 %</td> </tr> <tr> <td>13 años de servicios cotizados</td> <td>44.0%</td> </tr> <tr> <td>14 años de servicios cotizados</td> <td>45.5%</td> </tr> <tr> <td>15 años de servicios cotizados</td> <td>47.0%</td> </tr> </table> <p><i>Fuente: Tabla tomada de la Ley de Seguridad Social del estado</i></p> <p>De los 15 años en adelante se aplicara la tabla anterior.</p> <p>La pensión por muerte por causas ajenas al servicio se dará cualquiera que fuese la edad si hubiere cotizado por lo menos 10 años. Dando origen a las pensiones de viudez y de orfandad o pensiones a los ascendientes. El monto de la pensión será el 100% de la pensión de jubilación, duramente los cinco años sucesivos se disminuirá en un 10% hasta llegar al 50% de la pensión original si el fallecimiento fue por causas ajenas al servicio.</p>	10 años de servicios cotizados	40.0%	11 años de servicios cotizados	41.0%	12 años de servicios cotizados	42.5 %	13 años de servicios cotizados	44.0%	14 años de servicios cotizados	45.5%	15 años de servicios cotizados	47.0%
10 años de servicios cotizados	40.0%													
11 años de servicios cotizados	41.0%													
12 años de servicios cotizados	42.5 %													
13 años de servicios cotizados	44.0%													
14 años de servicios cotizados	45.5%													
15 años de servicios cotizados	47.0%													
Chihuahua	Ley de Pensiones Civiles del Estado de Chihuahua	<p>Organismo: Pensiones Civiles del Estado Fondo de Pensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Los trabajadores del Estado, de la Universidad Autónoma de Chihuahua y las instituciones afiliadas aportaran el 5% del total de sus percepciones, contando las extraordinarias. • La Universidad Autónoma de Chihuahua y las instituciones afiliadas aportaran el 5% del total de las percepciones de los trabajadores, contando las extraordinarias. • Aportaciones del Gobierno del Estado. <p>Pensión: La Jubilación se otorgará a los trabajadores con 30 años de servicio si son hombres y 28 años de servicio si son mujeres, siempre y cuando hayan aportado el mismo tiempo recibiendo el 100% de su último sueldo devengado. La pensión por antigüedad se otorgará a los trabajadores con un mínimo de 15 años de servicio y aportación, cumpliendo como mínimo 55 años de edad.</p>												

		<p>15 años de servicio 55 % 16 años de servicio 57.5 % 17 años de servicio 60 % 18 años de servicio 62.5 % 19 años de servicio 63 % 20 años de servicio 64 % 21 años de servicio 65 % 22 años de servicio 66 % 23 años de servicio 67 % 24 años de servicio 70 % 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 %</p> <p><i>Fuente: Tabla tomada de la Ley de Seguridad Social del estado</i></p> <p>Sera calculado sobre el promedio del salario de los últimos 4 años si es que este aumento.</p> <p>Pensión por invalidez se otorgara a los trabajadores con una incapacidad permanente para desempeñar sus funciones cualquiera que fuere su edad aplicando a su último salario los porcentajes de la tabla anterior.</p> <p>Las pensiones por viudez u orfandad se otorgaran a causa de la muerte del trabajador cualquiera que fuere su edad siempre y cuando haya cumplido al menos con 15 años de servicio y aportación. El cálculo de la pensión será en base a la tabla anterior, a la cual se le disminuirá el 10% cada año hasta dejar el 50% de la pensión original. Si el jubilado o pensionado fallece se otorgara una pensión del 80% del valor que estaba recibiendo, la cual disminuirá 10% cada año hasta llegar al 50% del monto de la pensión original.</p> <p>Se otorgada la devolución de las aportaciones si el trabajador no tiene derecho a ninguna pensión y se retira del cargo.</p>
Coahuila	Ley De pensiones y Otros Beneficios Sociales para los trabajadores al Servicio del Estado de Coahuila de Zaragoza.	<p>Organismo: Instituto de pensiones para los Trabajadores al Servicio del Estado.</p> <p>Fondo de pensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sueldo base: Integrado por el sueldo presupuestal (remuneración designada según la plaza del trabajador), sobresueldo (remuneración adicional concedida al trabajador) y quinquenio (cantidad fija adicional a los trabajadores por cada 5 años hasta llegar a los 30 de servicio efectivo) , excluyendo cualquier otro ingreso del trabajador por su servicio. • Los trabajadores aportaran 7% del sueldo base. • Las dependencias y entidades aportarán el 10.5% del sueldo base de los trabajadores.

Pensión:

La jubilación o pensión por antigüedad se otorgará al trabajador que cumpla 30 años de servicio y la trabajadora que cumpla 28 sin importar su edad. Recibiendo el 100% del sueldo base.

La pensión por edad avanzada se otorgará al os trabajadores con al menos 55 años de edad y por lo menos 12 años de servicio y aportación. Esta pensión será en base al sueldo regulador, el cuál es el promedio de los sueldos base disfrutados los últimos 24 meses. Se aplicaran los siguientes porcentajes al sueldo regulador:

Antigüedad en el servicio	Porcentaje del sueldo regulador	
	Hombres	Mujeres
De 3 años 1 día a 12 años	50%	50%
De 12 años 1 día a 14 años	55%	55%
De 14 años 1 día a 16 años	60%	60%
De 16 años 1 día a 18 años	65%	65%
De 18 años 1 día a 20 años	70%	70%
De 20 años 1 día a 22 años	75%	76%
De 22 años 1 día a 24 años	80%	82%
De 24 años 1 día a 26 años	85%	88%
De 26 años 1 día a 28 años	90%	94%
De 28 años 1 día a 30 años	95%	100%
De 30 años un día en adelante	100%	100%

Fuente: Tabla tomada de la Ley de Seguridad Social del estado

La pensión por invalidez se otorgará a los trabajadores inhabilitados física o mentalmente por causas ajenas al desempeño de su trabajo. Se otorgara sin importar la edad pero solo si hubiera contribuido por lo menos 3 años. El monto de la pensión se calculara sobre el último sueldo regulador a los porcentajes de la tabla anterior.

La pensión por muerte por causas ajenas al servicio se dará cualquiera que fuese la edad si hubiere cotizado por lo menos 3 años. Dando origen a las pensiones de viudez y de orfandad o pensiones a los ascendientes. El monto de la pensión será al 100% del sueldo regulador aplicando la tabla anterior hasta por 15 años.

La indemnización global se otorgará al trabajador que se separe en forma definitiva del servicio civil sin tener derecho a jubilación o pensión, esta será igual al monto total de las cuotas con las que hubiere contribuido.

	<p>Ley De pensiones y Otros Beneficios Sociales para los trabajadores de la Educación Pública del Estado Coahuila.</p>	<p>Organismo: Dirección de Pensiones de los Trabajadores de la Educación.</p> <p>Fondo de pensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pensión de retiro por edad avanzada: El Gobierno del Estado y a los municipios afiliados a la sección 30 del SNTE; a las instituciones de servicio social para el beneficio de los trabajadores de la educación pública del estado. Los trabajadores aportaran 9% del sueldo tabular y quinquenio. La Universidad Autónoma de Coahuila y la Universidad Autónoma Agraria “Antonio Narro”. Los trabajadores aportaran el 9% del sueldo base. Los trabajadores de la sección 38 del SNTE aportaran el 6.5% de sus percepciones totales. Revisar importancia para terminar.
<p>Ciudad de México</p>	<p>Ley de la Caja de Previsión de la Policía Preventiva del Distrito Federal. Estatuto Orgánico de la Caja de Previsión para Trabajadores a la Lista de Raya del Gobierno del Distrito Federal. Reglamento de Prestaciones de la Caja de Previsión para Trabajadores a la Lista de Raya del</p>	<p>Organismo: Caja de Previsión de la Policía Preventiva del Distrito Federal.</p> <p>Fondo de Pensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sueldo Base: Salario uniforme y total para cada uno de los puestos en sus diferentes niveles. • Los trabajadores aportarán el 6.5% del sueldo base. • El Departamento cubrirá el 7% del sueldo base para las prestaciones y servicios de seguridad social y pensiones. Cubrirá el 5% para construir y operar el fondo de vivienda. <p>Pensión: La pensión por jubilación se otorgara a los trabajadores con 30 años o más de servicio e igual tiempo de aportación. El monto de la pensión será el 100% del promedio del sueldo base de los tres años anteriores a la baja. La pensión de retiro por edad y tiempo de servicio, con un mínimo de 50 años de edad y 15 años de servicio aportando. Se calculara en base al salario base de los últimos 3 años de aportación aplicando los siguientes porcentajes según sea el tiempo de cotización:</p>

Departamento del Distrito Federal. Reglamento de la Ley de Caja de Previsión de la Policía Preventiva del Distrito Federal.	Años de servicio	% del promedio del sueldo básico de los 3 últimos años	
	15	50.0%	
	16	52.5%	
	17	55.0%	
	18	57.5%	
	19	60.0%	
	20	62.5%	
	21	65.0%	
	22	67.5%	
	23	70.0%	
	24	72.5%	
	25	75.0%	
	26	80.0%	
	27	85.0%	
	28	90.0%	
	29	95.0%	
	<i>Fuente: Tabla tomada de la Ley de Seguridad Social del estado</i>		
	<p>La pensión por invalidez se otorgará a los trabajadores inhabilitados física o mentalmente por causas ajenas al desempeño de su trabajo. Se otorgara sin importar la edad pero solo si hubiera contribuido por lo menos 15 años. El monto de la pensión se calculara sobre el promedio del sueldo base a los porcentajes de la tabla anterior.</p> <p>La pensión por cesantía de edad avanzada se otorgará a los trabajadores mayores de 60 años y con un mínimo de 10 años de cotización. El monto de la pensión será el porcentaje que se especifica en la siguiente tabla sobre el promedio del sueldo base de los últimos tres años:</p>		
	Años de edad	Años de servicio	% del promedio del sueldo básico de los 3 últimos años
	60	10	40%
	61	10	42%
	62	10	44%
	63	10	46%
	64	10	48%
	65	10	50%
	<i>Fuente: Tabla tomada de la Ley de Seguridad Social del estado</i>		
	<p>La pensión por fallecimiento del trabajador por causas de un riesgo de trabajo se otorgará los derechohabientes el 100% del sueldo percibido por el trabajador antes del fallecimiento.</p>		

		<p>Organismo: Caja de Previsión para Trabajadores a Lista de raya del Gobierno del Distrito Federal.</p> <p>Fondo de Pensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sueldo base: integrado por todas las percepciones del trabajador. • Los trabajadores aportaran el 6% del sueldo básico que perciban. • El departamento aportara sobre el sueldo base: el 0.75% para cubrir riesgos de trabajo; 6% para cubrir las prestaciones se pensiones, prestamos e indemnizaciones; 5% para constituir el fondo de la vivienda. <p>Pensión:</p> <p>Los trabajadores con 30 años o más de servicios, las trabajadoras con 28 años o más de servicios al Gobierno o a la Institución, e igual tiempo de contribuir a ésta, cualquiera que sea su edad, tienen derecho a la pensión por jubilación.</p> <p>La pensión de retiro por edad y tiempo de servicio se otorgará a los trabajadores con un mínimo de 50 años de edad y 15 años de servicio aportando. La pensión será en base del sueldo regulador, el cuál es el promedio del sueldo devengado por el trabajador el ultimo años inmediato anterior a la baja. Se aplicaran los siguientes porcentajes:</p> <table data-bbox="876 1323 1250 1785"> <tbody> <tr><td>15 años de servicios</td><td>50.0%</td></tr> <tr><td>16 años de servicios</td><td>52.5%</td></tr> <tr><td>17 años de servicios</td><td>55.0%</td></tr> <tr><td>18 años de servicios</td><td>57.5%</td></tr> <tr><td>19 años de servicios</td><td>60.0%</td></tr> <tr><td>20 años de servicios</td><td>62.5%</td></tr> <tr><td>21 años de servicios</td><td>65.0%</td></tr> <tr><td>22 años de servicios</td><td>67.5%</td></tr> <tr><td>23 años de servicios</td><td>70.0%</td></tr> <tr><td>24 años de servicios</td><td>72.5%</td></tr> <tr><td>25 años de servicios</td><td>75.0%</td></tr> <tr><td>26 años de servicios</td><td>80.0%</td></tr> <tr><td>27 años de servicios</td><td>85.0%</td></tr> <tr><td>28 años de servicios</td><td>90.0%</td></tr> <tr><td>29 años de servicios</td><td>95.0%</td></tr> </tbody> </table> <p>La pensión por invalidez se otorgará a los trabajadores inhabilitados física o mentalmente por causas ajenas al</p>	15 años de servicios	50.0%	16 años de servicios	52.5%	17 años de servicios	55.0%	18 años de servicios	57.5%	19 años de servicios	60.0%	20 años de servicios	62.5%	21 años de servicios	65.0%	22 años de servicios	67.5%	23 años de servicios	70.0%	24 años de servicios	72.5%	25 años de servicios	75.0%	26 años de servicios	80.0%	27 años de servicios	85.0%	28 años de servicios	90.0%	29 años de servicios	95.0%
15 años de servicios	50.0%																															
16 años de servicios	52.5%																															
17 años de servicios	55.0%																															
18 años de servicios	57.5%																															
19 años de servicios	60.0%																															
20 años de servicios	62.5%																															
21 años de servicios	65.0%																															
22 años de servicios	67.5%																															
23 años de servicios	70.0%																															
24 años de servicios	72.5%																															
25 años de servicios	75.0%																															
26 años de servicios	80.0%																															
27 años de servicios	85.0%																															
28 años de servicios	90.0%																															
29 años de servicios	95.0%																															

		<p>desempeño de su trabajo. Se otorgara sin importar la edad pero solo si hubiera contribuido por lo menos 15 años. El monto de la pensión se calculara sobre el promedio del sueldo base a los porcentajes de la tabla anterior.</p> <p>La pensión por cesantía de edad avanzada se otorgará a los trabajadores mayores de 60 años y con un mínimo de 10 años de cotización. El monto de la pensión será el porcentaje que se especifica en la siguiente tabla sobre el sueldo regulador:</p> <p style="text-align: center;">Tabla</p> <table border="0" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td>60 años de edad</td> <td>10 años de servicios</td> <td>40%</td> </tr> <tr> <td>61 años de edad</td> <td>10 años de servicios</td> <td>42%</td> </tr> <tr> <td>62 años de edad</td> <td>10 años de servicios</td> <td>44%</td> </tr> <tr> <td>63 años de edad</td> <td>10 años de servicios</td> <td>46%</td> </tr> <tr> <td>64 años de edad</td> <td>10 años de servicios</td> <td>48%</td> </tr> <tr> <td>65 años de edad</td> <td>10 años de servicios</td> <td>50%</td> </tr> </table> <p>La pensión por muerte dará origen a las pensiones por viudez, concubinato, orfandad o ascendencia. Siempre que el trabajador haya cotizado por lo menos 15 años, o si el deceso acontece cuando haya cumplido 60 años y 10 años de aportación como mínimo. Los familiares tendrán derecho a una pensión equivalente al 100% del importe que venía disfrutando el trabajador.</p> <p>La indemnización global se otorgará al trabajador que se separe en forma definitiva del servicio civil sin tener derecho a jubilación o pensión, esta será igual al monto total de las cuotas con las que hubiere contribuido</p>	60 años de edad	10 años de servicios	40%	61 años de edad	10 años de servicios	42%	62 años de edad	10 años de servicios	44%	63 años de edad	10 años de servicios	46%	64 años de edad	10 años de servicios	48%	65 años de edad	10 años de servicios	50%
60 años de edad	10 años de servicios	40%																		
61 años de edad	10 años de servicios	42%																		
62 años de edad	10 años de servicios	44%																		
63 años de edad	10 años de servicios	46%																		
64 años de edad	10 años de servicios	48%																		
65 años de edad	10 años de servicios	50%																		

<p>Durango</p>	<p>Ley de Pensiones del Estado de Durango.</p>	<p>Organismo: Dirección de Pensiones del Estado de Durango</p> <p>Fondo de Pensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Los trabajadores tendrán una cuota del 8% sobre su sueldo base de cotización. • El Estado y organismos cubrirán 10.4% sobre las mismas. • Del total de las cuotas y aportaciones se destinará un máximo del 2% para gastos generales de administración, y 0.50% para el Fondo de beneficios complementarios a los trabajadores. • El déficit será cubierto por el Gobierno del Estado. (sistema de reparto) <p>Pensión:</p> <p>La jubilación se otorgará a los trabajadores con 35 años o más de servicio y de aportación; teniendo un mínimo de 58 años si son hombres y 56 si son mujeres. Siendo la pensión el 100% del sueldo promedio de los últimos 3 años.</p> <p>La pensión por vejez se otorgará a los trabajadores cumpliendo 58 años si son hombres y 56 años si son mujeres, como mínimo 15 años de servicio. Aplicándose los siguientes porcentajes a la percepción promedio sobre los sueldo devengados en los cargos desempeñados y contribuciones aportadas al fondo en los 3 años anteriores a la solicitud.</p> <table data-bbox="857 1331 1274 1791"> <tbody> <tr><td>15 años de servicio</td><td>50%</td></tr> <tr><td>16 años de servicio</td><td>52%</td></tr> <tr><td>17 años de servicio</td><td>54%</td></tr> <tr><td>18 años de servicio</td><td>56%</td></tr> <tr><td>19 años de servicio</td><td>58%</td></tr> <tr><td>20 años de servicio</td><td>60%</td></tr> <tr><td>21 años de servicio</td><td>62%</td></tr> <tr><td>22 años de servicio</td><td>64%</td></tr> <tr><td>23 años de servicio</td><td>66%</td></tr> <tr><td>24 años de servicio</td><td>68%</td></tr> <tr><td>25 años de servicio</td><td>70%</td></tr> <tr><td>26 años de servicio</td><td>73%</td></tr> <tr><td>27 años de servicio</td><td>76%</td></tr> <tr><td>28 años de servicio</td><td>79%</td></tr> <tr><td>29 años de servicio</td><td>82%</td></tr> <tr><td>30 años de servicio</td><td>85%</td></tr> <tr><td>31 años de servicio</td><td>88%</td></tr> <tr><td>32 años de servicio</td><td>91%</td></tr> <tr><td>33 años de servicio</td><td>94%</td></tr> <tr><td>34 años de servicio</td><td>97%</td></tr> <tr><td>35 años de servicio</td><td>100%</td></tr> </tbody> </table> <p><i>Fuente: Tabla tomada de la Ley de Seguridad Social del estado</i></p>	15 años de servicio	50%	16 años de servicio	52%	17 años de servicio	54%	18 años de servicio	56%	19 años de servicio	58%	20 años de servicio	60%	21 años de servicio	62%	22 años de servicio	64%	23 años de servicio	66%	24 años de servicio	68%	25 años de servicio	70%	26 años de servicio	73%	27 años de servicio	76%	28 años de servicio	79%	29 años de servicio	82%	30 años de servicio	85%	31 años de servicio	88%	32 años de servicio	91%	33 años de servicio	94%	34 años de servicio	97%	35 años de servicio	100%
15 años de servicio	50%																																											
16 años de servicio	52%																																											
17 años de servicio	54%																																											
18 años de servicio	56%																																											
19 años de servicio	58%																																											
20 años de servicio	60%																																											
21 años de servicio	62%																																											
22 años de servicio	64%																																											
23 años de servicio	66%																																											
24 años de servicio	68%																																											
25 años de servicio	70%																																											
26 años de servicio	73%																																											
27 años de servicio	76%																																											
28 años de servicio	79%																																											
29 años de servicio	82%																																											
30 años de servicio	85%																																											
31 años de servicio	88%																																											
32 años de servicio	91%																																											
33 años de servicio	94%																																											
34 años de servicio	97%																																											
35 años de servicio	100%																																											

		<p>La pensión por invalidez se otorgará a los trabajadores inhabilitados física o mentalmente por causas ajenas al desempeño de su trabajo. Se otorgara sin importar la edad pero solo si hubiera contribuido por lo menos 15 años. El monto de la pensión por invalidez se sujetará a los porcentajes de la tabla establecida para la pensión por vejez.</p> <p>La pensión por muerte dará origen a las pensiones por viudez, concubinato, orfandad o ascendencia. Siempre que el trabajador haya cotizado por lo menos 13 años. Si el trabajador fallese en activo se cubrirá el 90% del monto que hubiere correspondido por invalidez el primer año, después se descontara 10% cada año hasta alcanzar el 50%.</p> <p>Si el trabajador muere disfrutando de una pensión los beneficiarios recibirán el 80% de esta el primer años, después se descontara 10% cada año hasta alcanzar el 50%.</p>
--	--	---

<p>Jalisco</p>	<p>Ley del Instituto de Pensiones del Estado de Jalisco.</p>	<p>Organismo: Instituto de Pensiones del Estado de Jalisco</p> <p>Fondo de Pensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sueldo Tabular: Es el estipulado en el tabulador de cada entidad pública como sueldo base o nominal, en relación con la plaza o cargo que se desempeña. • Sueldo base: Promedio del sueldo tabulador de los últimos tres años inmediatos anteriores a la fecha de baja. <p>Las aportaciones de los trabajadores y el estado serán aplicados al sueldo tabular la siguiente tabla:</p> <table border="1" data-bbox="727 737 1398 1125"> <thead> <tr> <th rowspan="2">Año</th> <th rowspan="2">Trabajador %</th> <th colspan="3">Entidad Pública Patronal</th> <th rowspan="2">Total %</th> </tr> <tr> <th>Regular %</th> <th>Vivienda %</th> <th>Adicional %</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>2009</td><td>5.0%</td><td>5.0%</td><td>3.0%</td><td>0.0%</td><td>13.0%</td></tr> <tr><td>2010</td><td>5.5%</td><td>5.5%</td><td>3.0%</td><td>0.5%</td><td>14.5%</td></tr> <tr><td>2011</td><td>6.5%</td><td>6.5%</td><td>3.0%</td><td>1.0%</td><td>17.0%</td></tr> <tr><td>2012</td><td>7.5%</td><td>7.5%</td><td>3.0%</td><td>1.5%</td><td>19.5%</td></tr> <tr><td>2013</td><td>8.5%</td><td>8.5%</td><td>3.0%</td><td>2.0%</td><td>22.0%</td></tr> <tr><td>2014</td><td>9.5%</td><td>9.5%</td><td>3.0%</td><td>2.5%</td><td>24.5%</td></tr> <tr><td>2015</td><td>10.5%</td><td>10.5%</td><td>3.0%</td><td>3.0%</td><td>27.0%</td></tr> <tr><td>2016</td><td>11.5%</td><td>11.5%</td><td>3.0%</td><td>3.5%</td><td>29.5%</td></tr> <tr><td>2017</td><td>11.5%</td><td>11.5%</td><td>3.0%</td><td>6.0%</td><td>32.0%</td></tr> </tbody> </table> <p><i>Fuente: Tabla tomada de la Ley de Seguridad Social del estado</i></p> <p>Pensión:</p> <p>La jubilación se otorgará a los trabajadores que hayan cumplido por lo menos 65 años de edad y 30 de cotización. El monto de la pensión será de 100% del salario base.</p> <p>La pensión por edad avanzada solo se otorgará a los trabajadores con plazas con 20 o más años de cotización y por lo menos 65 años de edad. El monto de la pensión se calculará aplicando los siguiente porcentajes al sueldo base:</p> <table border="1" data-bbox="695 1591 1432 1894"> <tbody> <tr><td>I.</td><td>20 años de cotización</td><td>60%</td></tr> <tr><td>II.</td><td>21 años de cotización</td><td>63%</td></tr> <tr><td>III.</td><td>22 años de cotización</td><td>66%</td></tr> <tr><td>IV.</td><td>23 años de cotización</td><td>69%</td></tr> <tr><td>V.</td><td>24 años de cotización</td><td>72%</td></tr> <tr><td>VI.</td><td>25 años de cotización</td><td>75%</td></tr> <tr><td>VII.</td><td>26 años de cotización</td><td>80%</td></tr> <tr><td>VIII.</td><td>27 años de cotización</td><td>85%</td></tr> <tr><td>IX.</td><td>28 años de cotización</td><td>90%</td></tr> </tbody> </table>	Año	Trabajador %	Entidad Pública Patronal			Total %	Regular %	Vivienda %	Adicional %	2009	5.0%	5.0%	3.0%	0.0%	13.0%	2010	5.5%	5.5%	3.0%	0.5%	14.5%	2011	6.5%	6.5%	3.0%	1.0%	17.0%	2012	7.5%	7.5%	3.0%	1.5%	19.5%	2013	8.5%	8.5%	3.0%	2.0%	22.0%	2014	9.5%	9.5%	3.0%	2.5%	24.5%	2015	10.5%	10.5%	3.0%	3.0%	27.0%	2016	11.5%	11.5%	3.0%	3.5%	29.5%	2017	11.5%	11.5%	3.0%	6.0%	32.0%	I.	20 años de cotización	60%	II.	21 años de cotización	63%	III.	22 años de cotización	66%	IV.	23 años de cotización	69%	V.	24 años de cotización	72%	VI.	25 años de cotización	75%	VII.	26 años de cotización	80%	VIII.	27 años de cotización	85%	IX.	28 años de cotización	90%
Año	Trabajador %	Entidad Pública Patronal			Total %																																																																																							
		Regular %	Vivienda %	Adicional %																																																																																								
2009	5.0%	5.0%	3.0%	0.0%	13.0%																																																																																							
2010	5.5%	5.5%	3.0%	0.5%	14.5%																																																																																							
2011	6.5%	6.5%	3.0%	1.0%	17.0%																																																																																							
2012	7.5%	7.5%	3.0%	1.5%	19.5%																																																																																							
2013	8.5%	8.5%	3.0%	2.0%	22.0%																																																																																							
2014	9.5%	9.5%	3.0%	2.5%	24.5%																																																																																							
2015	10.5%	10.5%	3.0%	3.0%	27.0%																																																																																							
2016	11.5%	11.5%	3.0%	3.5%	29.5%																																																																																							
2017	11.5%	11.5%	3.0%	6.0%	32.0%																																																																																							
I.	20 años de cotización	60%																																																																																										
II.	21 años de cotización	63%																																																																																										
III.	22 años de cotización	66%																																																																																										
IV.	23 años de cotización	69%																																																																																										
V.	24 años de cotización	72%																																																																																										
VI.	25 años de cotización	75%																																																																																										
VII.	26 años de cotización	80%																																																																																										
VIII.	27 años de cotización	85%																																																																																										
IX.	28 años de cotización	90%																																																																																										

X.	29 años de cotización	95%
----	-----------------------	-----

Fuente: Tabla tomada de la Ley de Seguridad Social del estado

La pensión por invalidez solo se otorgará a los trabajadores que se inhabiliten física o mentalmente teniendo 10 o más años de cotización. Si la inhabilitación es por causas del servicio la pensión será del 100%. Si es por causas ajenas al servicio se aplicarán los siguientes porcentajes al salario base:

a)	10 a 20 años de cotización	60%
b)	21 años de cotización	63%
c)	22 años de cotización	66%
d)	23 años de cotización	69%
e)	24 años de cotización	72%
f)	25 años de cotización	75%
g)	26 años de cotización	80%
h)	27 años de cotización	85%
i)	28 años de cotización	90%
j)	29 años de cotización	95%
k)	30 años o más de cotización	100%

Fuente: Tabla tomada de la Ley de Seguridad Social del estado

La pensión por viudez y orfandad solo se otorgará en lo que corresponda a los trabajadores que hubieren cotizado al menos 10 años. El monto de la pensión será cuantificada aplicando los siguientes porcentajes al sueldo base:

Menos de 10 años de cotización en caso de muerte por riesgo de trabajo	30%
10 años de cotización	30%
11 años de cotización	31%
12 años de cotización	32%
13 años de cotización	33%
14 años de cotización	34%
15 años de cotización	35%
16 años de cotización	36%
17 años de cotización	37%
18 años de cotización	38%
19 años de cotización	39%
20 años de cotización	40%
21 años de cotización	41%
22 años de cotización	42%
23 años de cotización	43%
24 años de cotización	44%
25 años de cotización	45%
26 años de cotización	46%

		<table border="1"> <tr> <td>27 años de cotización</td> <td>47%</td> </tr> <tr> <td>28 años de cotización</td> <td>48%</td> </tr> <tr> <td>29 años de cotización</td> <td>49%</td> </tr> <tr> <td>30 años o más de cotización</td> <td>50%</td> </tr> </table> <p>Fuente: Tabla tomada de la Ley de Seguridad Social del estado</p>	27 años de cotización	47%	28 años de cotización	48%	29 años de cotización	49%	30 años o más de cotización	50%
27 años de cotización	47%									
28 años de cotización	48%									
29 años de cotización	49%									
30 años o más de cotización	50%									
Estado de México	Ley de Seguridad Social para los Servidores Públicos del Estado de México y Municipios.	<p>Organismo: Instituto de Seguridad Social del Estado de México y Municipios (ISSEMYM).</p> <p>Fondo de Pensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sueldo Sujeto a cotización: Total de prestaciones del servidor público, excepto aguinaldo, prima vacacional, y bonos de desempeño temporales, viáticos, prima de antigüedad. • El trabajador aportara del sueldo sujeto a cotización: 3.5% para cubrir prestaciones de servicios de salud; 5.5% para financiamiento de pensiones del cual: 4.1% para el fondo del sistema solidario de reparto y 1.4% para el sistema de capitalización individual. • Los pensionistas aportaran el 4.5% de la pensión recibida para prestaciones de salud. • Las instituciones públicas aportaran del sueldo sujeto a cotización: 4.5% para servicios de salud; 7.5% para el financiamiento de pensiones del cual: 5.65% para el fondo del sistema solidario de reparto y 1.85% para el sistema de capitalización individual. El 1% para financiar gastos generales de administración. <p>Pensión: La pensión por jubilación se otorgará a los trabajadores con un mínimo de 35 años de servicio y 57 de edad. La pensión será basada en el promedio del sueldo de referencia (es el promedio del sueldo sujeto a cotización del sistema solidario</p>								

		<p>de reparto de los últimos 8 meses, siempre que el servidor público haya mantenido durante los últimos 3 años el mismo nivel y rango, en caso contrario, será el sueldo sujeto a cotización promedio de los últimos 3 años). El monto será el 95% del promedio de su sueldo de referencia.</p> <p>La pensión de retiro por edad y tiempo de servicios se concederá a los trabajadores con un mínimo de 60 años y haber laborado mínimo 17 años. El monto de la pensión será aplicando al salario de referencia los siguientes porcentajes:</p> <table data-bbox="716 617 1409 934"> <tr><td>17 años de servicio</td><td>44%</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>18 años de servicio</td><td>46%</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>19 años de servicio</td><td>48%</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>20 años de servicio</td><td>50%</td><td>28 años de servicio</td><td>69%</td></tr> <tr><td>21 años de servicio</td><td>52%</td><td>29 años de servicio</td><td>72%</td></tr> <tr><td>22 años de servicio</td><td>54%</td><td>30 años de servicio</td><td>75%</td></tr> <tr><td>23 años de servicio</td><td>56%</td><td>31 años de servicio</td><td>79%</td></tr> <tr><td>24 años de servicio</td><td>58%</td><td>32 años de servicio</td><td>83%</td></tr> <tr><td>25 años de servicio</td><td>60%</td><td>33 años de servicio</td><td>87%</td></tr> <tr><td>26 años de servicio</td><td>63%</td><td>34 años de servicio</td><td>91%</td></tr> <tr><td>27 años de servicio</td><td>66%</td><td>35 o más años de servicio</td><td>95%</td></tr> </table> <p><i>Fuente: Tabla tomada de la Ley de Seguridad Social del estado</i></p> <p>La pensión por inhabilitación se otorgará a los trabajadores cuando sufran una incapacidad física o mental, temporal o permanente, que le impida desempeñar su trabajo. El trabajador inhabilitado por causas del servicio recibirá el pago de una pensión cuyo monto será el mismo al sueldo sujeto a cotización que percibía.</p> <p>El trabajador inhabilitado por causas ajenas tendrá derecho al pago de una pensión calculado sobre el sueldo de referencia con los siguiente porcentajes:</p>	17 años de servicio	44%			18 años de servicio	46%			19 años de servicio	48%			20 años de servicio	50%	28 años de servicio	69%	21 años de servicio	52%	29 años de servicio	72%	22 años de servicio	54%	30 años de servicio	75%	23 años de servicio	56%	31 años de servicio	79%	24 años de servicio	58%	32 años de servicio	83%	25 años de servicio	60%	33 años de servicio	87%	26 años de servicio	63%	34 años de servicio	91%	27 años de servicio	66%	35 o más años de servicio	95%
17 años de servicio	44%																																													
18 años de servicio	46%																																													
19 años de servicio	48%																																													
20 años de servicio	50%	28 años de servicio	69%																																											
21 años de servicio	52%	29 años de servicio	72%																																											
22 años de servicio	54%	30 años de servicio	75%																																											
23 años de servicio	56%	31 años de servicio	79%																																											
24 años de servicio	58%	32 años de servicio	83%																																											
25 años de servicio	60%	33 años de servicio	87%																																											
26 años de servicio	63%	34 años de servicio	91%																																											
27 años de servicio	66%	35 o más años de servicio	95%																																											

		<p>De 1 año hasta 15 años de servicio 40%</p> <p>16 años de servicio 42%</p> <p>17 años de servicio 44%</p> <p>18 años de servicio 46%</p> <p>19 años de servicio 48%</p> <p>20 años de servicio 50%</p> <p>21 años de servicio 52%</p> <p>22 años de servicio 54%</p> <p>23 años de servicio 56%</p> <p>24 años de servicio 58%</p> <p>25 años de servicio 60%</p> <p>26 años de servicio 63%</p> <p>27 años de servicio 66%</p> <p>28 años de servicio 69%</p> <p>29 años de servicio 72%</p> <p>30 años de servicio 75%</p> <p>31 años de servicio 79%</p> <p>32 años de servicio 83%</p> <p>33 años de servicio 87%</p> <p>34 años de servicio 91%</p> <p>35 años de servicio 95%</p> <p><i>Fuente: Tabla tomada de la Ley de Seguridad Social del estado</i></p> <p>La pensión por muerte dará origen a las pensiones por viudez, concubinato, orfandad o ascendencia. Siempre que el trabajador haya cotizado por lo menos 15 años. Si el trabajador fallece a consecuencia de un riesgo de trabajo los familiares recibirán una pensión equivalente al último sueldo de cotización. Cuando el trabajador fallezca por causas ajenas al servicio, se otorgará una pensión aplicando las tasas de la pensión por inhabilitación.</p>
Guanajuato	Ley de Seguridad Social del estado de Guanajuato.	<p>Organismo: Instituto de Seguridad Social del estado de Guanajuato.</p> <p>Fondo de pensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Salario base de cotización: Remuneración correspondiente a la plaza, o puesto, conforme al presupuesto de egresos entregada al trabajador por sus servicios. • Los trabajadores aportarán el 16.5% del salario base de cotización; 11.97% para el pago de pensiones;

3.37% para el financiamiento de préstamos; 0.41% para financiar el seguro de vida; 0.75% para gastos administrativos.

- Las entidades y dependencias aportarán 23.75% del salario base de cotización; 19.22% para el pago de pensiones; 3.37% para el financiamiento de préstamos; 0.41% para financiar el seguro de vida; 0.75% para gastos administrativos.

Pensión:

La pensión por vejez se otorgará a los trabajadores cumpliendo 60 años y mínimo 15 años de servicio y mismos de aportación.

La pensión por jubilación se otorgara a los trabajadores con al menos 60 años y cotizando mínimo 30 años si son hombres y 28 años si son mujeres. El monto de la pensión será el 100% del promedio del salario base de cotización percibido en los 5 años anteriores.

Se tomara en cuenta el promedio del salario base de cotización percibido en el año inmediato anterior a la baja del trabajador.

Para los seguros de invalidez, vejez y muerte se utilizara la siguiente tabla.

Tiempo de cotización	Varones	Mujeres
De 7 años a 15 años	50%	50%
De 15 años 1 día a 16 años	55%	55%
De 16 años 1 día a 17 años	58%	58%
De 17 años 1 día a 18 años	61%	61%
De 18 años 1 día a 19 años	64%	64%
De 19 años 1 día a 20 años	67%	67%
De 20 años 1 día a 21 años	70%	70%
De 21 años 1 día a 22 años	73%	73%
De 22 años 1 día a 23 años	76%	76%
De 23 años 1 día a 24 años	79%	80%
De 24 años 1 día a 25 años	82%	84%
De 25 años 1 día a 26 años	85%	88%
De 26 años 1 día a 27 años	88%	92%
De 27 años 1 día a 28 años	91%	96%
De 28 años 1 día a 29 años	94%	100%
De 29 años 1 día a 30 años	97%	
De 30 años en adelante	100%	

Fuente: Tabla tomada de la Ley de Seguridad Social del estado

<p>Guerrero</p>	<p>Ley de Seguridad Social de los Servidores Públicos del Estado de Guerrero.</p>	<p>Organismo: Instituto de Seguridad Social de los Servidores Públicos del Estado de Guerrero.</p> <p>Fondo de Pensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sueldo Base: Formado por el Sueldo presupuestal y sobresueldo, excluyéndose cualquier otra prestación. • Los trabajadores aportarán el 6% del sueldo base del cual: el 50% de la prima que sobre el sueldo base se establece servirá para el pago de las jubilaciones e indemnizaciones globales; el porcentaje restante se aplicara para el resto se las prestaciones. • Las instituciones públicas aportarán el 6% del sueldo base del trabajador del cual: el 50% de la prima que sobre el sueldo base se establece servirá para el pago de las jubilaciones e indemnizaciones globales; el porcentaje restante se aplicara para el resto se las prestaciones. <p>Pensión:</p> <p>Para el cálculo de la pensión se tomara el último sueldo percibido sobre el que se hubiesen sido cubiertas las cuotas y aportaciones, este será el sueldo regulador.</p> <p>La pensión por jubilación se otorgara a los trabajadores con 30 años o más de servicio, y para las trabajadoras con 25 años o más de servicio e igual tiempo de cotización. Con una pensión del 100% del último sueldo base.</p> <p>La pensión por vejez se otorgara a los trabajadores que hayan cumplido 55 años y mínimo 15 años de servicio y cotización. Se aplicaran los siguiente porcentajes al sueldo regulador para el cálculo de la pensión:</p>
------------------------	---	--

		<table> <tr><td>15 años de servicios</td><td>50.0%</td></tr> <tr><td>16 años de servicios</td><td>53.2%</td></tr> <tr><td>17 años de servicios</td><td>56.4%</td></tr> <tr><td>18 años de servicios</td><td>59.6%</td></tr> <tr><td>19 años de servicios</td><td>62.9%</td></tr> <tr><td>20 años de servicios</td><td>66.1%</td></tr> <tr><td>21 años de servicios</td><td>69.3%</td></tr> <tr><td>22 años de servicios</td><td>72.5%</td></tr> <tr><td>23 años de servicios</td><td>75.7%</td></tr> <tr><td>24 años de servicios</td><td>78.9%</td></tr> <tr><td>25 años de servicios</td><td>82.1%</td></tr> <tr><td>26 años de servicios</td><td>85.4%</td></tr> <tr><td>27 años de servicios</td><td>88.6%</td></tr> <tr><td>28 años de servicios</td><td>91.8%</td></tr> <tr><td>29 años de servicios</td><td>95.0%</td></tr> </table> <p><i>Fuente: Tabla tomada de la Ley de Seguridad Social del estado</i></p> <p>El seguro de invalidez se otorgará a los trabajadores que se inhabiliten física o mentalmente por causas ajenas al desempeño del servicio, siempre y cuando hayan cotizado 15 años. El monto de la pensión será calculado sobre el sueldo regulador con la tabla anterior.</p> <p>El seguro de muerte dará origen a las pensiones por viudez, orfandad y ascendientes. Se otorgará siempre que el trabajador haya cotizado por lo menos 15 años. El monto de la pensión será equivalente al 100%.</p> <p>La indemnización global se otorgará al trabajador que se separe en forma definitiva del servicio civil sin tener derecho a jubilación o pensión, esta será igual al monto total de las cuotas con las que hubiere contribuido.</p>	15 años de servicios	50.0%	16 años de servicios	53.2%	17 años de servicios	56.4%	18 años de servicios	59.6%	19 años de servicios	62.9%	20 años de servicios	66.1%	21 años de servicios	69.3%	22 años de servicios	72.5%	23 años de servicios	75.7%	24 años de servicios	78.9%	25 años de servicios	82.1%	26 años de servicios	85.4%	27 años de servicios	88.6%	28 años de servicios	91.8%	29 años de servicios	95.0%
15 años de servicios	50.0%																															
16 años de servicios	53.2%																															
17 años de servicios	56.4%																															
18 años de servicios	59.6%																															
19 años de servicios	62.9%																															
20 años de servicios	66.1%																															
21 años de servicios	69.3%																															
22 años de servicios	72.5%																															
23 años de servicios	75.7%																															
24 años de servicios	78.9%																															
25 años de servicios	82.1%																															
26 años de servicios	85.4%																															
27 años de servicios	88.6%																															
28 años de servicios	91.8%																															
29 años de servicios	95.0%																															
Michoacán	Ley de Pensiones Civiles para el Estado de Michoacán.	<p>Organismo: Dirección de Pensiones Civiles del Estado</p> <p>Fondo de Pensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sueldo base: Sueldo presupuestal recibido, no se consideraran viáticos, gratificaciones, compensaciones, gastos de representación, sobresueldos y otras prestaciones. • Los trabajadores aportarán el 11% de su sueldo base. • Las entidades públicas aportarán el 13% del sueldo 																														

		<p>base del trabajador.</p> <p>Pensión:</p> <p>Se tomara como sueldo regulador el recibido a la fecha de la baja.</p> <p>La pensión por jubilación se otorgará a los trabajadores con 30 años o más de servicio y contribución. Recibirán el 100% de su sueldo base.</p> <p>La pensión por vejez se otorgara a los trabajadores con 60 años de edad y mínimo 15 años de servicio y aportación.</p> <table style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr><td>15 años de servicio</td><td>50%</td></tr> <tr><td>16 " " "</td><td>53%</td></tr> <tr><td>17 " " "</td><td>55%</td></tr> <tr><td>18 " " "</td><td>58%</td></tr> <tr><td>19 " " "</td><td>60%</td></tr> <tr><td>20 " " "</td><td>63%</td></tr> <tr><td>21 " " "</td><td>65%</td></tr> <tr><td>22 " " "</td><td>68%</td></tr> <tr><td>23 " " "</td><td>70%</td></tr> <tr><td>24 " " "</td><td>73%</td></tr> <tr><td>25 " " "</td><td>75%</td></tr> <tr><td>26 " " "</td><td>80%</td></tr> <tr><td>27 " " "</td><td>85%</td></tr> <tr><td>28 " " "</td><td>90%</td></tr> <tr><td>29 " " "</td><td>95%</td></tr> </table> <p><i>Fuente: Tabla tomada de la Ley de Seguridad Social del estado</i></p> <p>La pensión por incapacidad se otorgará a los trabajadores inhabilitados física o mentalmente por causa del servicio o a consecuencia de él. Se le otorgará una pensión siempre y cuando hubiese contribuido por lo menos 10 años. El monto será el 65% del sueldo mayor que venía devengando.</p> <p>La pensión por invalidez se otorgará a los trabajadores inhabilitados física o mentalmente por causa ajenas del servicio o a consecuencia de él. Se le otorgará una pensión siempre y cuando hubiese contribuido por lo menos 15 años. El monto de la pensión será calculado en base a la tabla anterior y descontado un 20%.</p> <p>La pensión por muerte se otorgara a los derechohabientes en términos del reglamento de la junta Directiva.</p>	15 años de servicio	50%	16 " " "	53%	17 " " "	55%	18 " " "	58%	19 " " "	60%	20 " " "	63%	21 " " "	65%	22 " " "	68%	23 " " "	70%	24 " " "	73%	25 " " "	75%	26 " " "	80%	27 " " "	85%	28 " " "	90%	29 " " "	95%
15 años de servicio	50%																															
16 " " "	53%																															
17 " " "	55%																															
18 " " "	58%																															
19 " " "	60%																															
20 " " "	63%																															
21 " " "	65%																															
22 " " "	68%																															
23 " " "	70%																															
24 " " "	73%																															
25 " " "	75%																															
26 " " "	80%																															
27 " " "	85%																															
28 " " "	90%																															
29 " " "	95%																															
Morelos	Ley del Servicio Civil del Estado de Morelos.	Los trabajadores del estado de Morelos tiene el derecho a afiliarse al IMSS o al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado y al Instituto de																														

		<p>Crédito para los Trabajadores al Servicio del Gobierno del Estado de Morelos.</p> <p>Fondo de Pensiones:</p> <p>(Las cotas no son especificadas por la ley, no fueron encontradas)</p> <p>Pensión:</p> <p>Las pensiones serán calculadas en base al último salario percibido por el trabajador.</p> <p>La pensión por jubilación en el caso de los hombres será:</p> <ul style="list-style-type: none"> <i>a) Con 30 años de servicio 100%</i> <i>b) Con 29 años de servicio 95%;</i> <i>c) Con 28 años de servicio 90%;</i> <i>d) Con 27 años de servicio 85%;</i> <i>e) Con 26 años de servicio 80%;</i> <i>f) Con 25 años de servicio 75%;</i> <i>g) Con 24 años de servicio 70%;</i> <i>h) Con 23 años de servicio 65%;</i> <i>i) Con 22 años de servicio 60%;</i> <i>j) Con 21 años de servicio 55%;</i> <i>k) Con 20 años de servicio 50%.</i> <p>En el caso de las mujeres será:</p> <ul style="list-style-type: none"> <i>a) Con 28 años de servicio 100%</i> <i>b) Con 27 años de servicio 95%;</i> <i>c) Con 26 años de servicio 90%;</i> <i>d) Con 25 años de servicio 85%;</i> <i>e) Con 24 años de servicio 80%;</i> <i>f) Con 23 años de servicio 75%;</i> <i>g) Con 22 años de servicio 70%;</i> <i>h) Con 21 años de servicio 65%;</i> <i>i) Con 20 años de servicio 60%;</i> <i>j) Con 19 años de servicio 55%; k) Con 18 años de servicio 50%.</i> <p>La pensión por vejez se otorgara al trabajador con un mínimo de 55 años y 10 años de servicio. La pensión se calculara aplicado los siguientes porcentajes al último salario percibido:</p> <ul style="list-style-type: none"> <i>a) Por diez años de servicio 50%</i> <i>b) Por once años de servicio 55%</i> <i>c) Por doce años de servicio 60%</i> <i>d) Por trece años de servicio 65%</i> <i>e) Por catorce años de servicio 70%</i> <i>f) Por quince años de servicio 75%</i> <p>La pensión por invalidez se otorgara los se otorgará a los trabajadores que se incapaciten física o mentalmente por</p>
--	--	---

		<p>causa de su cargo o por causas ajenas a este. El monto de la pensión se calculará aplicando los porcentajes de las tablas anteriores al salario.</p>
Nayarit	<p>Ley de Pensiones para los Trabajadores al Servicio del Estado.</p>	<p>Organismo: No hay organismo, el fondo de pensiones esta administrado por un Comité de Vigilancia y una Dirección General.</p> <p>Fondo de Pensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • El Gobierno del Estado aportará el 6.56% del importe del salario de los trabajadores, porcentaje que se incrementara 0.4% anual durante 30 años por cada trabajador. • Los trabajadores y los pensionados aportarán el 3.28% (de salarios y pensiones) adicionado anualmente hasta por 30 años. <p>Pensión:</p> <p>La pensión por jubilación se otorgará a los trabajadores cumpliendo 30 años o más de servicio si se es hombre, y 28 o más si se es mujer, siempre y cuando se hayan cumplido 55 o 53 años de edad respectivamente, estando al corriente de sus aportaciones. Recibiendo como monto de pensión las percepciones integras que tengan al momento del retiro.</p> <p>La pensión por edad avanzada se otorgará a los trabajadores al cumplir 50 y 48 o más años según se trate de hombre o mujer y 15 o más años de servicio. Se tomara como base el salario último en el momento del retiro en base a la siguiente tabla:</p>

Antigüedad en el servicio	Pensión por retiro por edad y tiempo de servicio	Pensión por vejez	Pensión por invalidez
1			
2			
3			
4			
5			40.00%
6			40.00%
7			40.00%
8			40.00%
9			40.00%
10		40.00%	40.00%
11		42.00%	42.00%
12		44.00%	44.00%
13		46.00%	46.00%
14		48.00%	48.00%
15	50.00%	50.00%	50.00%
16	53.33%	53.33%	53.33%
17	56.66%	56.66%	56.66%
18	60.00%	60.00%	60.00%
19	63.33%	63.33%	63.33%
20	66.66%	66.66%	66.66%
21	70.00%	70.00%	70.00%
22	73.00%	73.33%	73.33%
23	76.66%	76.66%	76.66%
24	80.00%	80.00%	80.00%
25	83.33%	83.33%	83.33%
26	86.66%	86.66%	86.66%
27	90.00%	90.00%	90.00%
28	93.33%	93.33%	93.33%
29	96.66%	96.66%	96.66%
30	100.00%	100.00%	100.00%

Fuente: Tabla tomada de la Ley de Seguridad Social del estado

La pensión por invalidez total permanente se otorgará a los trabajadores que se inhabiliten física o mentalmente por causas ajenas al desempeño de su cargo o empleo, si hubiesen trabajado y cotizado cuando menos durante 5 años. El monto de la pensión se aplicara al último salario obtenido con la tabla anterior.

La indemnización global se otorgará al trabajador que se separe en forma definitiva del servicio civil sin tener derecho a jubilación o pensión, esta será igual al monto total de las cuotas con las que hubiere contribuido.

Nuevo León	Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del	<p>Organismo: Instituto de Seguridad y Servicios sociales de los Trabajadores del Estado de Nuevo León.</p> <p>Fondo de Pensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Salario base: el salario base de cotización se integrara
-------------------	---	---

	<p>Estado de Nuevo León.</p>	<p>por los pagos hechos en efectivo por una cuota diaria y las percepciones, primas, comisiones y otra cantidad o prestación que se entregue al servidor público por sus servicios.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Los trabajadores aportarán el 12.25% sobre el total del salario base de cotización de la cual: 4.5% para el seguro de enfermedades y maternidad; 6% para el sistema certificado para jubilación; 1% para las pensiones por invalidez y por causa de muerte; 0.50% para el seguro de vida; 0.25% para préstamos a corto y largo plazo. • Las entidades públicas aportarán el equivalente al 18.75% del salario base de cotización del trabajador del cual: 5.5% para el seguro de enfermedades y maternidad; 0.50% para el seguro de riesgos de trabajo; 6% para el sistema certificado para jubilación; 1% para las pensiones por invalidez y por causa de muerte; 0.50% para el seguro de vida; 0.25% para préstamos a corto y largo plazo; 5% para préstamos para vivienda. <p>Pensión:</p> <p>Certificado de jubilación, el trabajador tendrá derecho a que el Instituto le entregue el saldo total de la cuenta de su certificado mediante retiros programados o en forma de renta mensual vitalicia; al momento del retiro la suma de sus años cumplidos de edad con los años de servicio tiene que ser igual o mayor a 88 tratándose de mujeres y 92 tratándose de hombres. De lo contrario puede ejercer el derecho al cumplir 65 años de edad.</p> <p>El servidor público que cumpla con los supuestos que se señalan en el artículo 67, en todo caso tendrá el derecho a que se le entregue en una sola exhibición, los recursos que se integren con las aportaciones adicionales a que se refiere el artículo 62, incluyendo su respectiva actualización e intereses, en los términos de los artículos 83 y 84</p> <p>La renta mensual vitalicia, es una cantidad de recursos</p>
--	------------------------------	--

		<p>derivada de un cálculo actuarial efectuada a la fecha de retiro del servidor público.</p> <p>La pensión por invalidez, será calculado tomando como base el salario de cotización neto a la fecha de ser dictaminado el estado de invalidez.</p> <table data-bbox="695 430 1250 997"> <tr><td>De 5 y hasta 15 años de cotización</td><td>50%</td></tr> <tr><td>16 años de cotización</td><td>51%</td></tr> <tr><td>17 años de cotización</td><td>52%</td></tr> <tr><td>18 años de cotización</td><td>53%</td></tr> <tr><td>19 años de cotización</td><td>54%</td></tr> <tr><td>20 años de cotización</td><td>55%</td></tr> <tr><td>21 años de cotización</td><td>56%</td></tr> <tr><td>22 años de cotización</td><td>57%</td></tr> <tr><td>23 años de cotización</td><td>58%</td></tr> <tr><td>24 años de cotización</td><td>59%</td></tr> <tr><td>25 años de cotización</td><td>60%</td></tr> <tr><td>26 años de cotización</td><td>61%</td></tr> <tr><td>27 años de cotización</td><td>62%</td></tr> <tr><td>28 años de cotización</td><td>63%</td></tr> <tr><td>29 años de cotización</td><td>64%</td></tr> <tr><td>30 años de cotización en adelante</td><td>65%</td></tr> </table> <p><i>Fuente: Tabla tomada de la Ley de Seguridad Social del estado</i></p> <p>La muerte del trabajador por causas ajenas al trabajo, cualquiera que sea su edad y habiendo cotizando un mínimo de 5 años, darán origen a la pensión por causa de muerte. El monto de la pensión será calculado sobre el 100% del salario de cotización neto: 50% para la esposa o concubina; 20% a cada hijo si es huérfano solo del trabajador; 30% a cada uno de los hijos si se es huérfano de ambos padres; 20% a cada uno de los padres beneficiarios.</p>	De 5 y hasta 15 años de cotización	50%	16 años de cotización	51%	17 años de cotización	52%	18 años de cotización	53%	19 años de cotización	54%	20 años de cotización	55%	21 años de cotización	56%	22 años de cotización	57%	23 años de cotización	58%	24 años de cotización	59%	25 años de cotización	60%	26 años de cotización	61%	27 años de cotización	62%	28 años de cotización	63%	29 años de cotización	64%	30 años de cotización en adelante	65%
De 5 y hasta 15 años de cotización	50%																																	
16 años de cotización	51%																																	
17 años de cotización	52%																																	
18 años de cotización	53%																																	
19 años de cotización	54%																																	
20 años de cotización	55%																																	
21 años de cotización	56%																																	
22 años de cotización	57%																																	
23 años de cotización	58%																																	
24 años de cotización	59%																																	
25 años de cotización	60%																																	
26 años de cotización	61%																																	
27 años de cotización	62%																																	
28 años de cotización	63%																																	
29 años de cotización	64%																																	
30 años de cotización en adelante	65%																																	
Oaxaca	Ley de Pensiones para los Trabajadores del Gobierno del Estado de Oaxaca	<p>Organismo: Oficina de Pensiones del Estado de Oaxaca</p> <p>Fondo de Pensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sueldo base: el sueldo asentado en el nombramiento expedido al trabajador actualizado con los incrementos periódicos que este tenga. • El Gobierno del estado aportará el 18.5% del sueldo de los trabajadores, y el 18.5% de las pensiones de jubilados y pensionados. 																																

- Los trabajadores tendrán una cuota del 9% de su sueldo base, los pensionados tendrán una cuota del 9% de su pensión

Pensión:

La jubilación se otorgará a los trabajadores con 63 años de edad y por lo menos 30 años de servicio si es mujer, si es hombre con 65 años de edad 33 años de servicio si son hombres. Recibirá el 100% del último sueldo promedio del año.

La pensión por vejez se otorgara a los trabajadores con 65 años de edad y cuando menos 15 años de servicio y contribución. El monto de la pensión será el porcentaje el último sueldo del último año aplicando los siguientes porcentajes:

AÑOS DE SERVICIO	PORCENTAJE
15	46%
16	48%
17	50%
18	52%
19	54%
20	56%
21	58%
22	60%
23	62%
24	65%
25	67%
26	70%
27	73%
28	76%
29	80%
30	85%
31	90%
32	95%
33	100%

Fuente: Tabla tomada de la Ley de Seguridad Social del estado

La pensión por incapacidad se otorgará a los trabajadores que se inhabiliten física o mentalmente por causas relacionadas al desempeño de su cargo o empleo, si hubiesen trabajado y cotizado cuando menos durante 5 años. El monto de la pensión será el 80% del sueldo base que disfrutaba al ocurrir la inhabilitación.

La pensión por invalidez total permanente se otorgará a los trabajadores que se inhabiliten física o mentalmente por causas ajenas al desempeño de su cargo o empleo, si tiene por lo menos 5 años de aportación al fondo. El monto de la

		<p>pensión se aplicara al último salario obtenido con la tabla anterior aplicando un 75%. Los trabajadores que tengan de cinco a catorce años de servicio y tengan derecho a pensión por invalidez, su importe será equivalente al 34.5% del sueldo promedio</p> <p>La muerte del trabajador por causas al servicio se otorgará cualquiera que sea su edad y habiendo cotizando un mínimo de 5 años, darán origen a la pensión por causa de muerte. El monto de la pensión será calculado con la tabla como la pensión por vejez aplicando un 80% a los montos de pensiones.</p> <p>Si la muerte fue por causas ajenas al servicio se aplicara un 75% a los porcentajes de la tabla anterior, multiplicado por el sueldo promedio de un año. Si los trabajadores fallecen teniendo de 5 a 14 años de servicio se recibirá el 34.5% del sueldo promedio de un año.</p>
Puebla	Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado de Puebla	<p>Organismo: Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado de Puebla (ISSSTEP).</p> <p>Fondo de pensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sueldo base: el señalado en el nombramiento o acto jurídico que de origen a la relación de trabajo. • Sueldo regulador: promedio del sueldo base de los últimos 5 años. • Los trabajadores deberán cubrir una cuota obligatoria del 13% del sueldo base que disfruten (pudiendo renunciar si cotizan en otra institución de seguridad social) del cual: 6.5% para servicios médicos; 5.5.% para el fondo de pensiones y jubilaciones; 0.50% para servicios proporcionados por estancias infantiles y eventos culturales y deportivos; 0.50% para préstamos a corto, mediano y largo plazo. • Los jubilados o pensionados deberán cubrir una cuota obligatoria de 4.5% del monto de la pensión que disfruten (destinándose al fondo de jubilaciones y

pensiones).

- Las instituciones públicas aportarán 8.50% del monto de la pensión que se destinara a la prestación de servicios médicos. Las instituciones públicas aportaran el 10% de dicho monto para cubrir servicios médicos.
- Las instituciones públicas también aportarán el 26% del sueldo base de los trabajadores del cual: 10.5% para servicios médicos; 13% para el fondo de pensiones y jubilaciones; el 0.5% para préstamos a corto, mediano y largo plazo; 2% para préstamos a mediano plazo y el financiamiento de vivienda mediante préstamos de largo plazo. A demás las instituciones cubrirán el 50% del costo unitario por cada uno de los hijos de sus trabajadores haciendo el uso de estancias infantiles.

Pensión:

La pensión por jubilación se otorgará a los trabajadores con un mínimo de 30 años de servicio siempre y cuando aportaran al fondo del Instituto a partir de su creación, y por lo menos 65 años de edad. Con un 100% del promedio de su sueldo base durante los últimos 3 años anteriores al retiro. Los trabajadores podrán solicitar una jubilación anticipada a partir de los 60 años de edad y cuando menos 30 años de servicio y cotización aplicando los siguientes porcentajes al sueldo regulador:

Edad	Porcentaje del Beneficio de Jubilación
60	75.00%
61	80.00%
62	85.00%
63	90.00%
64	95.00%

Fuente: Tabla tomada de la Ley de Seguridad Social del estado

Pensión por vejez se otorgará a los trabajadores cumpliendo 65 años, y cuando menos 15 años de servicio y aportación.

La pensión será calculada sobre el sueldo regulador aplicando los siguientes porcentajes:

TRABAJADORES	
Años de servicio	Porcentaje de Beneficio
15	50%
16	52.50%
17	55%
18	57.50%
19	60%
20	62.50%
21	65%
22	67.50%
23	70%
24	72.50%
25	75%
26	80%
27	85%
28	90%
29	95%

Fuente: Tabla tomada de la Ley de Seguridad Social del estado

La pensión por inhabilitación (invalidez) se otorgara al trabajador que quede incapacitado física o mentalmente por causas ajenas al servicio, siempre y cuando hayan cotizado 10 años. El monto de la pensión será calculado con el sueldo regulador aplicando los siguientes porcentajes:

Años de servicio	Porcentaje de Beneficio
10	40%
11	42%
12	44%
13	46%
14	48%
15	50%
16	52.50%
17	55%
18	57.50%
19	60%
20	62.50%
21	65%
22	67.50%
23	70%
24	72.50%
25	75%
26	80%
27	85%
28	90%
29 o más	95%

Fuente: Tabla tomada de la Ley de Seguridad Social del estado

		<p>La muerte del trabajador por causas al servicio se otorgará cualquiera que sea su edad y habiendo cotizando un mínimo de 10 años, darán origen a la pensión por viudez, orfandad y a ascendientes en primer grado. El monto de la pensión será calculado con la tabla anterior utilizando los mismos criterios.</p>																														
Quintana Roo	<p>Ley de Seguridad Social de los Servidores Públicos del gobierno del Estado, Municipios y Organismos Públicos Descentralizados del Estado de Quintana Roo (1989)</p>	<p>Organismo: Instituto de Seguridad Social de los Servidores Públicos del Estado de Quintana Roo.</p> <p>Fondo de pensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sueldo Base: Integrado con el sueldo presupuestal y el sobresueldo, excluyéndose cualquier otra prestación que perciba el trabajador. • Sueldo regulador: El promedio del sueldo base percibido en el último año inmediato de la baja. • El trabajador pagará una cuota del 8% de su sueldo base. Este porcentaje cambiara de acuerdo con las Valuaciones Actuariales. • Las entidades públicas aportarán el 13% del sueldo base del trabajador. <p>Pensión:</p> <p>La jubilación se otorgará a los trabajadores con 30 años de servicio y cotización si son hombres y 28 años de servicio y cotización si son mujeres, sin importar la edad. El monto de la pensión será del 100% del sueldo regulador.</p> <p>La pensión por vejez se otorgará a los trabajadores con al menos 55 años de edad y 15 años de servicio y contribución. El monto de la pensión será calculado aplicando los siguientes porcentajes a al sueldo regulador:</p> <table border="0"> <tr><td>15 años de servicios</td><td>50.0%</td></tr> <tr><td>16 años de servicios</td><td>53.2%</td></tr> <tr><td>17 años de servicios</td><td>56.4%</td></tr> <tr><td>18 años de servicios</td><td>59.6%</td></tr> <tr><td>19 años de servicios</td><td>62.9%</td></tr> <tr><td>20 años de servicios</td><td>66.1%</td></tr> <tr><td>21 años de servicios</td><td>69.3%</td></tr> <tr><td>22 años de servicios</td><td>72.5%</td></tr> <tr><td>23 años de servicios</td><td>75.7%</td></tr> <tr><td>24 años de servicios</td><td>78.9%</td></tr> <tr><td>25 años de servicios</td><td>82.1%</td></tr> <tr><td>26 años de servicios</td><td>85.4%</td></tr> <tr><td>27 años de servicios</td><td>88.6%</td></tr> <tr><td>28 años de servicios</td><td>91.8%</td></tr> <tr><td>29 años de servicios</td><td>95.0%</td></tr> </table> <p>La pensión por invalidez se otorgará a los trabajadores inhabilitados física o mentalmente por causas ajenas al servicio, siempre y cuando realizaran aportaciones al menos por 15 años. Para el cálculo de la pensión se utilizara la tabla anterior aplicada al sueldo regulador.</p> <p>La muerte del trabajador dará origen a las pensiones por viudez, orfandad y a los ascendientes, siempre y cuando el trabajador haya aportado por lo menos 15 años al instituto. El</p>	15 años de servicios	50.0%	16 años de servicios	53.2%	17 años de servicios	56.4%	18 años de servicios	59.6%	19 años de servicios	62.9%	20 años de servicios	66.1%	21 años de servicios	69.3%	22 años de servicios	72.5%	23 años de servicios	75.7%	24 años de servicios	78.9%	25 años de servicios	82.1%	26 años de servicios	85.4%	27 años de servicios	88.6%	28 años de servicios	91.8%	29 años de servicios	95.0%
15 años de servicios	50.0%																															
16 años de servicios	53.2%																															
17 años de servicios	56.4%																															
18 años de servicios	59.6%																															
19 años de servicios	62.9%																															
20 años de servicios	66.1%																															
21 años de servicios	69.3%																															
22 años de servicios	72.5%																															
23 años de servicios	75.7%																															
24 años de servicios	78.9%																															
25 años de servicios	82.1%																															
26 años de servicios	85.4%																															
27 años de servicios	88.6%																															
28 años de servicios	91.8%																															
29 años de servicios	95.0%																															

		<p>monto de la pensión será calculado aplicando los porcentajes de la tabla anterior al salario base.</p> <p>La indemnización global se otorgará a los trabajadores que no tengan derecho a ninguna de las pensiones anteriores y que hayan aportado al instituto. Será equivalente al total de sus aportaciones realizadas.</p>
<p>San Luis Potosí</p>	<p>Ley de Pensiones y Prestaciones Sociales para los Trabajadores al Servicio del Estado de San Luis Potosí. Reglamento de la Ley de Pensiones y Prestaciones Sociales para los Burócratas al Servicio del Gobierno del Estado de San</p>	<p>Organismo: Dirección de Pensiones del Estado</p> <p>Fondo de Pensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sueldo base: el señalado en el nombramiento o acto jurídico que de origen a la relación de trabajo. • La aportación de los trabajadores no será menos al 6% de su sueldo. • Las aportaciones de las instituciones de la administración pública serán en la misma proporción que los descuentos a los trabajadores, y no menos al 6% sobre el sueldo. Adicionalmente aportará 5% del total del sueldo base para el otorgamiento de créditos hipotecarios. <p>Pensión: Pensión por jubilación, hombres con un mínimo de 30 años y mujeres con un mínimo de 28 años de servicio aportando, cualquiera que fuese su edad. Con un 100% del último salario.</p>

	<p>Luis Potosí. Reglamento de la Ley de Pensiones y Prestaciones Sociales para los Trabajadores al Servicio del Estado Pertencientes al Sector del Sistema Educativo Estatal Regular. Reglamento de la Ley de Pensiones y Prestaciones Sociales para los Trabajadores al Servicio del Estado de San Luis Potosí, del Sector Sección 26, Telesecundaria.</p>	<p>Pensión por vejez, trabajadores con 55 años de edad y un mínimo de 15 años de servicio y aportación. Por cada años de diferimiento de goce de la pensión por edad avanzada, será aumentada en 1% del salario base.</p> <p>Pensión por invalidez, los trabajadores que sean declarados inválidos a causa del servicio o a consecuencia de él, sea cual fuere el tiempo que hubieren contribuido al fondo de pensiones, adquieren el derecho a la pensión por invalidez.</p> <table border="1" data-bbox="695 573 1286 1075"> <thead> <tr> <th colspan="2">HOMBRES</th> <th colspan="2">MUJERES</th> </tr> <tr> <th>Número de años de contribución al fondo</th> <th>Cuantía quincenal de la pensión en % del salario base</th> <th>Número de años de contribución al fondo</th> <th>Cuantía quincenal de la pensión en % del salario base</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>De 10 a 14 años de servicios</td> <td>45%</td> <td>De 10 a 13 años de servicio</td> <td>45%</td> </tr> <tr> <td>15</td> <td>50%</td> <td>14</td> <td>50%</td> </tr> <tr> <td>16</td> <td>52.5%</td> <td>15</td> <td>52.5%</td> </tr> <tr> <td>17</td> <td>55%</td> <td>16</td> <td>55%</td> </tr> <tr> <td>18</td> <td>57.5%</td> <td>17</td> <td>57.5%</td> </tr> <tr> <td>19</td> <td>60%</td> <td>18</td> <td>60%</td> </tr> <tr> <td>20</td> <td>62.5%</td> <td>19</td> <td>62.5%</td> </tr> <tr> <td>21</td> <td>65%</td> <td>20</td> <td>65%</td> </tr> <tr> <td>22</td> <td>67.5%</td> <td>21</td> <td>67.5%</td> </tr> <tr> <td>23</td> <td>70%</td> <td>22</td> <td>70%</td> </tr> <tr> <td>24</td> <td>72.5%</td> <td>23</td> <td>75%</td> </tr> <tr> <td>25</td> <td>75%</td> <td>24</td> <td>80%</td> </tr> <tr> <td>26</td> <td>80%</td> <td>25</td> <td>85%</td> </tr> <tr> <td>27</td> <td>85%</td> <td>26</td> <td>90%</td> </tr> <tr> <td>28</td> <td>90%</td> <td>27</td> <td>95%</td> </tr> <tr> <td>29</td> <td>95%</td> <td>28</td> <td>100%</td> </tr> <tr> <td>30</td> <td>100%</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p><i>Fuente: Tabla tomada de la Ley de Seguridad Social del estado</i></p> <p>La muerte del trabajador por causas al servicio se otorgará cualquiera que sea su edad y habiendo cotizando un mínimo de 15 años, darán origen a la pensión por viudez, orfandad y a ascendientes en primer grado. El monto de la pensión será igual al último salario disfrutado, sin considerar los años de servicio ni aportaciones al fondo de pensiones cuando el trabajador fallezca a causa del servicio. Si falleciere después de 15 años de contribución de aplicaran los porcentajes de la tabla anterior, disminuida un 10% cada año hasta llegar al 50%.</p>	HOMBRES		MUJERES		Número de años de contribución al fondo	Cuantía quincenal de la pensión en % del salario base	Número de años de contribución al fondo	Cuantía quincenal de la pensión en % del salario base	De 10 a 14 años de servicios	45%	De 10 a 13 años de servicio	45%	15	50%	14	50%	16	52.5%	15	52.5%	17	55%	16	55%	18	57.5%	17	57.5%	19	60%	18	60%	20	62.5%	19	62.5%	21	65%	20	65%	22	67.5%	21	67.5%	23	70%	22	70%	24	72.5%	23	75%	25	75%	24	80%	26	80%	25	85%	27	85%	26	90%	28	90%	27	95%	29	95%	28	100%	30	100%		
HOMBRES		MUJERES																																																																												
Número de años de contribución al fondo	Cuantía quincenal de la pensión en % del salario base	Número de años de contribución al fondo	Cuantía quincenal de la pensión en % del salario base																																																																											
De 10 a 14 años de servicios	45%	De 10 a 13 años de servicio	45%																																																																											
15	50%	14	50%																																																																											
16	52.5%	15	52.5%																																																																											
17	55%	16	55%																																																																											
18	57.5%	17	57.5%																																																																											
19	60%	18	60%																																																																											
20	62.5%	19	62.5%																																																																											
21	65%	20	65%																																																																											
22	67.5%	21	67.5%																																																																											
23	70%	22	70%																																																																											
24	72.5%	23	75%																																																																											
25	75%	24	80%																																																																											
26	80%	25	85%																																																																											
27	85%	26	90%																																																																											
28	90%	27	95%																																																																											
29	95%	28	100%																																																																											
30	100%																																																																													

<p>Sinaloa</p>	<p>Ley de Pensiones para el Estado de Sinaloa.</p>	<p>Organismo: Instituto de Pensiones del Estado de Sinaloa.</p> <p>Fondo de pensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Salario Regulador: El promedio de los salarios sujetos a cotización de toda la vida activa del trabajador. • Salario sujeto a cotización: El que se integra con el total de las percepciones que en forma regular y con una periodicidad no mayor a un mes, reciban los trabajadores. • Los empleadores aportarán el 10% del salario sujeto a cotización de los trabajadores: El 5.175% para la cuenta individual, El 2.075% para invalidez y vida; El 1% para administración; El 1% para pensión mínima garantizada; El 0.75% para pensiones de incapacidad y muerte por riesgo de trabajo. Adicionalmente se aportara el 5.5% del salario mínimo general vigente en el estado a la cuenta individual del trabajador. • Los trabajadores tendrán una cuota del 7.625% del salario sujeto a cotización del cual: El 6.125% para cuenta individual; El 1.5% para invalidez y vida. <p>Pensión:</p> <p>La jubilación se otorgará a los trabajadores con 65 años o más de edad y 25 años o más de cotización. La jubilación corresponderá el máximo entre la renta vitalicia resultante de la cuenta individual y la pensión mínima garantizada.</p> <p>Si el trabajador no reúne con los requisitos anteriores, podrá retirar el saldo de su cuenta individual en una sola exhibición, o contratar con el instituto una renta vitalicia sin derecho a la pensión mínima garantizada.</p> <p>La pensión por invalidez se otorgará a los trabajadores que se inhabiliten física o mentalmente por causas ajenas al desempeño de su cargo o empleo. El monto de la pensión por invalidez derivada de causas ajenas al servicio, será el equivalente al máximo entre la renta vitalicia resultante de la cuenta individual y un porcentaje del salario regulador,</p>
-----------------------	--	---

conforme a la tabla siguiente:

AÑOS DE COTIZACIÓN	PORCENTAJE
3 a 5	50
6	51
7	52
8	53
9	54
10	55
11	56
12	57
13	58
14	59
15	60
16	61
17	62
18	63
19	64
20	65
21	66
22	67
23	68
24	69
25 o más	70

Fuente: Tabla tomada de la Ley de Seguridad Social del estado

La muerte del trabajador con una antigüedad mayor a 15 años, por causas ajenas al servicio, darán derecho al pago de la pensión por invalidez. El monto de la pensión será otorgado con las mismas reglas que la pensión por vejez aplicando la siguiente tabla:

AÑOS DE COTIZACIÓN	PORCENTAJE
3 a 5	50
6	51
7	52
8	53
9	54
10	55
11	56
12	57
13	58
14	59
15	60
16	61
17	62
18	63
19	64
20	65
21	66
22	67
23	68
24	69
25 o más	70

Fuente: Tabla tomada de la Ley de Seguridad Social del estado

El saldo de la cuenta individual obligatoria de cada trabajador es propiedad de este.

Ley que Crea el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores de la Educación del Estado de

Organismo:
 Instituto de Seguridad y Servicio Sociales de los Trabajadores de la Educación del Estado de Sinaloa.
 Fondo de Pensiones:

- Sueldo base: Integrado con el sueldo presupuestal y el sobresueldo, excluyéndose cualquier otra prestación. Siendo el sueldo presupuestal la remuneración ordinaria recibida por el trabajador de

	Sinaloa.	<p>acuerdo a la designación establecida. El sobresueldo será la remuneración adicional en atención a la carestía e insalubridad del lugar donde preste sus servicios.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Los trabajadores aportaran el 8% del sueldo base que disfruten. • El ejecutivo del estado cubrirá al instituto el 12.75% sobre el equivalente al sueldo base del trabajador. A demás el Ejecutivo entregara un 5% del sueldo base adicional para ser invertido en la construcción de viviendas. <p>Pensión:</p> <p>La jubilación se otorgará a trabajadores con 30 años o más de servicios e igual tiempo de contribución al instituto cualquiera que sea su edad. La pensión será el equivalente al 100% del sueldo regulador (los sueldos base percibidos durante los tres años inmediatos anteriores a la jubilación).</p> <p>La pensión por vejez se otorgara a los trabajadores que cumpliendo 55 años de edad tuviesen por lo menos 15 años de servicio e igual tiempo de contribución. El monto de la pensión será aplicando los siguientes porcentajes al sueldo regulador.</p> <p style="text-align: center;"> 15 años de servicios, 50 por ciento; 16 años de servicios, 52 por ciento; 17 años de servicios, 54 por ciento; 18 años de servicios, 56 por ciento; 19 años de servicios, 58 por ciento; 20 años de servicios, 60 por ciento; 21 años de servicios, 63 por ciento; 22 años de servicios, 66 por ciento; 23 años de servicios, 69 por ciento; 24 años de servicios, 72 por ciento; 25 años de servicios, 75 por ciento; 26 años de servicios, 80 por ciento; 27 años de servicios, 85 por ciento; 28 años de servicios, 90 por ciento; 29 años de servicios, 95 por ciento; 30 años de servicios, 100 por ciento. </p> <p>La pensión por invalides se otorgara a los trabajadores inhabilitados física o mentalmente por causas ajenas al desempeño de su cargo, si tuviesen con un mínimo de 15</p>
--	----------	---

		<p>años de servicio y contribución siguiendo el cuadro anterior el porcentaje de pensión sobre el sueldo regulador.</p> <p>La muerte del trabajador por causas ajenas al servicio cualquiera que sea la edad y años de servicio darán origen a las pensiones de viudez, orfandad y ascendientes. El monto de la pensión cuando el trabajador fallezca después de 15 años de servicio será aplicando la tabla anterior al salario regulador el primer año, los siguientes 5 años se irá disminuyendo 10% hasta llegar al 50% de la pensión original. Si fallece un jubilado o pensionado, el 80% del monto original durante el primer año y del segundo año en adelante se descontara 10% hasta llegar a la mitad de la pensión.</p>
<p>Sonora</p>	<p>Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado de Sonora.</p>	<p>Organismo: Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado de Sonora.</p> <p>Fondo de pensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sueldo base: Integrado con el sueldo presupuestal y los demás emolumentos de carácter permanente que el trabajador obtenga de acuerdo a la ley y con motivo de su trabajo. • Los trabajadores aportaran 17.5% del sueldo base. El 10% para pensiones y jubilaciones del cual: El 5.5% para servicios médicos; El 0.5% para préstamos a corto plazo; El 0.5% para préstamos prendarios; El 1% para infraestructura, equipamiento y mantenimiento hospitalario. • El estado aportara el 29.5% del sueldo base de los trabajadores del cual: El 17% para pensiones y jubilaciones; El 7.5% para servicio médico; El 0.5% para préstamos a corto plazo; El 0.5% para préstamos prendarios; El 0.4% para indemnización global; El 0.1% para ayuda de funeral; El 2.5% para gastos de administración; El 1% para infraestructura, equipamiento y mantenimiento hospitalario. <p>Pensión: La jubilación será otorgada a los trabajadores con 35 años o</p>

más de servicio e igual tiempo de cotización cualquiera que sea su edad. En el caso de las mujeres será al cumplir 33 años o más de servicio e igual tiempo de aportación. El pago será menor entre veinte salarios mínimos mensuales o el 100% del sueldo regulador, siendo este el sueldo base promedio de los últimos 10 años (previa actualización con el INPC).

La pensión por vejez se dará a los trabajadores con 55 años de edad y 15 años de servicio e igual tiempo de aportación como mínimo. Se recibirá el porcentaje del sueldo regulador de acuerdo a:

Años de cotización	Porcentaje del sueldo regulador
15	50.0%
16	52.0%
17	54.0%
18	56.0%
19	58.0%
20	60.0%
21	62.5%
22	65.0%
23	67.5%
24	70.0%
25	72.5%
26	75.0%
27	77.5%
28	80.0%
29	82.5%
30	85.0%
31	88.0%
32	91.0%
33	94.0%
34	97.0%
35 o más	100.0%

Fuente: Tabla tomada de la Ley de Seguridad Social del estado

La pensión de cesantía por edad avanzada se dará a los trabajadores con 60 años de edad y 10 años de servicio y contribución como mismo. Recibiendo el porcentaje del sueldo regulador conforme a la siguiente tabla:

Con un mínimo de 10 años cotizados y la siguiente edad	Porcentaje del sueldo regulador
60	40.0%
61	42.0%
62	44.0%
63	46.0%
64	48.0%
65 o más	50.0%

Fuente: Tabla tomada de la Ley de Seguridad Social del estado

		<p>La pensión por invalidez cuando los trabajadores hayan prestado servicio al Gobierno del Estado y organismo incorporados durante 10 años por lo menos e igual tiempo de contribución al instituto. Recibiendo el porcentaje del sueldo regulador conforme a la siguiente tabla:</p> <table border="1" data-bbox="836 472 1291 1165"> <thead> <tr> <th>Años de servicio</th> <th>Porcentaje del sueldo regulador</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>10</td><td>40.0%</td></tr> <tr><td>11</td><td>42.0%</td></tr> <tr><td>12</td><td>44.0%</td></tr> <tr><td>13</td><td>46.0%</td></tr> <tr><td>14</td><td>48.0%</td></tr> <tr><td>15</td><td>50.0%</td></tr> <tr><td>16</td><td>52.5%</td></tr> <tr><td>17</td><td>55.0%</td></tr> <tr><td>18</td><td>57.5%</td></tr> <tr><td>19</td><td>60.0%</td></tr> <tr><td>20</td><td>62.5%</td></tr> <tr><td>21</td><td>65.0%</td></tr> <tr><td>22</td><td>67.5%</td></tr> <tr><td>23</td><td>70.0%</td></tr> <tr><td>24</td><td>72.5%</td></tr> <tr><td>25</td><td>75.0%</td></tr> <tr><td>26</td><td>77.5%</td></tr> <tr><td>27</td><td>80.0%</td></tr> <tr><td>28</td><td>82.5%</td></tr> <tr><td>29</td><td>85.0%</td></tr> <tr><td>30</td><td>87.5%</td></tr> <tr><td>31</td><td>90.0%</td></tr> <tr><td>32</td><td>92.5%</td></tr> <tr><td>33</td><td>95.0%</td></tr> <tr><td>34</td><td>97.5%</td></tr> <tr><td>35 o más</td><td>100.0%</td></tr> </tbody> </table> <p><i>Fuente: Tabla tomada de la Ley de Seguridad Social del estado</i></p> <p>La pensión por causa de muerte se otorgará siempre y cuando el trabajador haya cotizado al menos 10 años, dando origen a las pensiones por vejez, orfandad y ascendientes. El monto de la pensión cuando el trabajador fallezca a los 10 años o más de servicio será utilizando la tabla anterior (pensión por invalidez). Al fallecer un jubilado la pensión será del 80% de la pensión que percibía el trabajador.</p>	Años de servicio	Porcentaje del sueldo regulador	10	40.0%	11	42.0%	12	44.0%	13	46.0%	14	48.0%	15	50.0%	16	52.5%	17	55.0%	18	57.5%	19	60.0%	20	62.5%	21	65.0%	22	67.5%	23	70.0%	24	72.5%	25	75.0%	26	77.5%	27	80.0%	28	82.5%	29	85.0%	30	87.5%	31	90.0%	32	92.5%	33	95.0%	34	97.5%	35 o más	100.0%
Años de servicio	Porcentaje del sueldo regulador																																																							
10	40.0%																																																							
11	42.0%																																																							
12	44.0%																																																							
13	46.0%																																																							
14	48.0%																																																							
15	50.0%																																																							
16	52.5%																																																							
17	55.0%																																																							
18	57.5%																																																							
19	60.0%																																																							
20	62.5%																																																							
21	65.0%																																																							
22	67.5%																																																							
23	70.0%																																																							
24	72.5%																																																							
25	75.0%																																																							
26	77.5%																																																							
27	80.0%																																																							
28	82.5%																																																							
29	85.0%																																																							
30	87.5%																																																							
31	90.0%																																																							
32	92.5%																																																							
33	95.0%																																																							
34	97.5%																																																							
35 o más	100.0%																																																							
Tabasco	Ley de Seguridad Social del Estado de Tabasco.	<p>Organismo: Instituto de Seguridad Social del Estado de Tabasco</p> <p>Fondo de pensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> Sueldo base: Remuneración en dinero antes de prestaciones, determinado en los presupuestos de egresos. 																																																						

		<ul style="list-style-type: none"> • Sueldo Regulador: El promedio del sueldo base mensual del asegurado de los últimos dos años. • Los trabajadores aportaran el 16% de su sueldo base, del cual: El 21.875% para prestaciones médicas; El 3.125% para el seguro de vida y apoyo de gastos funerarios; El 62.5% para sus pensiones del cual 33.75% para la cuenta individual y 28.75% para el esquema de beneficio definido; El 4.375% para servicios asistenciales; El 01.875 para deporte, recreación y cultura; El 6.250% para el fondo general de administración. • El Estado, los ayuntamientos y los organismos públicos al Instituto aportaran el 26% del sueldo base, y el sobresueldo por riesgo de trabajo, del cual: El 55.769% para prestaciones médicas; El 1.923% para el seguro de vida y gastos funerarios; El 30.769 para pensiones del esquema de beneficio definido; El 2.692% para servicios asistenciales; El 1.153% para deporte, recreación y cultura; El 7.692% para el fondo general de administración. <p>Pensión:</p> <p>La jubilación será otorgada a los trabajadores con 35 años o más de servicio si son hombres, y 30 o más si son mujeres con el mismo tiempo de aportación y una edad equivalente al 85% del indicador de esperanza de vida que el Estado publique en el Consejo Nacional de Población. La jubilación da el derecho al pago de una pensión equivalente 70% del sueldo regulador y al uso del saldo de su cuenta individual para completar dicha pensión.</p> <p>La pensión por Retiro por Edad y Tiempo de Servicio será otorgada a los servidores públicos una edad equivalente al 85% del indicador de esperanza de vida que el Estado publique en el Consejo Nacional de Población y un mínimo de 20 años o más de servicio e igual tiempo de aportación. Para el pago de las pensiones se tomara como base sueldo regulador aplicando los siguientes porcentajes:</p>
--	--	---

AÑOS DE SERVICIO MUJERES	PORCENTAJE DEL SUELDO REGULADOR	AÑOS DE SERVICIO HOMBRES	PORCENTAJE DEL SUELDO REGULADOR
20	50%	20	51.25%
21	52%	21	52.50%
22	54%	22	53.75%
23	56%	23	55.00%
24	58%	24	56.25%
25	60%	25	57.50%
26	62%	26	58.75%
27	64%	27	60.00%
28	66%	28	61.25%
29	68%	29	62.50%
30	70%	30	63.75%
		31	65.00%
		32	66.25%
		33	67.50%
		34	68.75%
		35	70.00%

Fuente: Tabla tomada de la Ley de Seguridad Social del estado

La pensión por invalidez se otorgara a los trabajadores que por perdida de facultades físicas y mentales necesarias para el desempeño normal de su cargo, resultante de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales; en estos casos la pensión será el 70% del sueldo regulador.

Si la invalidez proviene de otras causas y el asegurado contribuyó por 5 años o más tendrá derecho a pensión por invalidez, conforme lo siguiente:

TABLA DE PORCENTAJES			
AÑOS DE SERVICIO MUJERES	PORCENTAJE DEL SUELDO REGULADOR	AÑOS DE SERVICIO HOMBRES	PORCENTAJE DEL SUELDO REGULADOR
5-10	20.0%	5-10	20%
11	22.5%	11	22%
12	25.0%	12	24%
13	27.5%	13	26%
14	30.0%	14	28%
15	32.5%	15	30%
16	35.0%	16	32%
17	37.5%	17	34%
18	40.0%	18	36%
19	42.5%	19	38%
20	45.0%	20	40%
21	47.5%	21	42%
22	50.0%	22	44%
23	52.5%	23	46%
24	55.0%	24	48%
25	57.5%	25	50%
26	60.0%	26	52%
27	62.5%	27	54%
28	65.0%	28	56%
29	67.5%	29	58%
30	70.0%	30	60%
		31	62%
		32	64%
		33	66%
		34	68%
		35	70%

Fuente: Tabla tomada de la Ley de Seguridad Social del estado

La pensión por causa de muerte dará origen a las pensiones de viudez, orfandad y pensiones a los ascendientes. Se

		<p>otorgara siempre que el trabajador hubiere contribuido al instituto por 15 años o más.</p> <p>Si el trabajador fallece por causas del servicio los beneficiarios recibirán el pago de una pensión equivalente al 70% del sueldo regulador. El monto de la pensión si el trabajador fallece por causas ajenas al servicio se estimara con la tabla anterior aplicada al salario regulador.</p> <p>El saldo de la cuenta individual podrá utilizarse en cualquiera de las modalidades siguientes:</p> <ol style="list-style-type: none"> I. Acordar con el ISSET, el otorgamiento de una renta fija durante un lapso pactado previamente con el mismo, hasta agotar el saldo acumulado; y II. Retirar en una sola exhibición, después de haber descontado los adeudos .que el asegurado tenga con el ISSET.
Tamaulipas	Ley de la Unidad de Previsión y Seguridad Social del Estado de Tamaulipas.	<p>Organismo: Unidad de Previsión y Seguridad Social del Estado de Tamaulipas (UPYSSET)</p> <p>Fondo de Pensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • El sueldo regulador es el promedio de los sueldos disfrutados en el último año de prestación de servicios. • Los trabajadores aportaran el 6% del total de los sueldos percibidos para el fondo de la UPYSSET. • El Gobierno del Estado de Tamaulipas aportara el 10% sobre el total de los sueldos al fondo. <p>Pensión:</p> <p>Tiene derecho a la jubilación, los servidores públicos con 30 años o más de servicio, e igual tiempo de cotización al instituto, cualquiera que sea su edad.</p> <p>La pensión de retiro por la edad avanzada se otorgara a los trabajadores que hayan cumplido 55 años de edad y como mínimo 15 años de servicio e igual tiempo de aportación al fondo, la pensión se calculara de acuerdo a la siguiente tabla:</p>

Contribución a la UPYSSET	Personal masculino	Personal femenino
15 años	50.0%	50.0%
16 años	52.5%	52.5%
17 años	55.0%	55.0%
18 años	57.5%	57.5%
19 años	60.0%	60.0%
20 años	62.5%	62.5%
21 años	65.0%	70.0%
22 años	67.5%	77.5%
23 años	70.0%	85.0%
24 años	72.5%	92.5%
25 años	75.0%	100.0%
26 años	80.0%	
27 años	85.0%	
28 años	90.0%	
29 años	95.0%	
30 años	100.0%	

Fuente: Tabla tomada de la Ley de Seguridad Social del estado

Se tomara como base el sueldo regulador, que representa el promedio de los sueldos disfrutados durante el año anterior a la separación del cargo.

La pensión de cesantía por edad avanzada se otorgara a los trabajadores con 60 años de edad y 10 años como mínimo de aportación. La pensión será calculada en base al sueldo regulador de acuerdo a lo siguiente:

Años de edad	Contribución	Porcentaje
60 años	10	40%
61 años	10	42%
62 años	10	44%
63 años	10	46%
64 años	10	48%
65 años	10	50%

Fuente: Tabla tomada de la Ley de Seguridad Social del estado

La pensión por invalidez se otorgara a los trabajadores que se

		<p>inhabiliten físicamente o mentalmente por causas ajenas al desempeño de s cargo, si hubiesen contribuido por lo menos 15 años al fondo. El cálculo de la pensión será en base de la tabla de pensión por edad avanzada.</p> <p>La pensión por causa de muerte se otorgara a los familiares del trabajador cualquiera que fuere la edad pero si hubiere cotizado por más de 15 años, o bien cuando haya cumplido 60 años o más y por lo menos 10 años de aportación.</p>
Tlaxcala	Ley de Pensiones Civiles del Estado de Tlaxcala.	<p>Organismo: Pensiones Civiles del Estado de Tlaxcala</p> <p>Fondo de pensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Salario base: El salario percibido por el Servidor Público con motivo de la relación de trabajo. • El salario regulador será el promedio de los salarios base de los últimos 5 años de la vida activa del Servidor Público. • Salario Pensionable: El promedio de los salarios base de os últimos 5 años de la vida activa del servidor público. • Los trabajadores tendrán una cuota obligatoria del 12% de su salario base para el fondo de la institución. • El Gobierno del estado, los municipio, las instituciones descentralizadas y patronatos aportaran el 18% sobre el salario base de los trabajadores. <p>Pensión:</p> <p>Las jubilaciones se otorgaran a los trabajadores con 30 años o más de servicio e igual tiempo de contribución y 65 años de edad. Se otorgara una pensión equivalente al 100% del salario pensionable.</p> <p>La pensión por vejez se otorgara a los trabajadores que hayan cumplido 65 años de edad y por lo menos 20 años de servicio e igual tiempo de contribución. El pago de la pensión se calculara aplicando el salario pensionable a los siguientes porcentajes:</p>

AÑOS DE APORTACIÓN	PORCENTAJE APLICABLE AL SALARIO PENSIONABLE
20	66.67
21	70.00
22	73.33
23	76.67
24	80.00
25	83.33
26	86.67
27	90.00
28	93.33
29	96.67
30	100.00

Fuente: Tabla tomada de la Ley de Seguridad Social del estado

La pensión por invalidez se otorgará a los servidores públicos que se inhabiliten física o mentalmente por causas ajenas al desempeño de su cargo o empleo, si hubiesen contribuido a la institución cuando menos durante 15 años. El pago de la pensión se calculara aplicando los siguientes porcentajes al salario pensionable:

AÑOS DE APORTACIÓN	PORCENTAJE APLICABLE AL SALARIO PENSIONABLE
15	50.00
16	53.33
17	56.67
18	60.00
19	63.33
20	66.67
21	70.00
22	73.33
23	76.67
24	80.00
25	83.33
26	86.67
27	90.00
28	93.33
29	96.67
30	100.00

Fuente: Tabla tomada de la Ley de Seguridad Social del estado

La pensión por muerte del servidor público por causas ajenas al servicio, cualquiera que sea su edad, y siempre que hubiera contribuido al instituto por más de 15 años así como la de un jubilado o pensionado por vejez o invalidez darán origen a las pensiones de viudez, de orfandad o pensiones a los ascendientes. El monto de la pensión será el 80% del monto de la pensión el primer año, se restará el 10 hasta llegar a la metal de la pensión original.

<p>Veracruz</p>	<p>Ley de Pensiones del Estado de Veracruz.</p>	<p>Organismo: Instituto de Pensiones del Estado de Veracruz</p> <p>Fondo de pensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sueldo de cotización: Sera integrado por el sueldo presupuestal, el sobresueldo, la prima de antigüedad, el reconocimiento de antigüedad, quinquenio o sus equivalentes, asignaciones docentes genéricas, compensación AC y todas aquellas percepciones que por ley en el futuro se sometan a ser sujetas de aportación. • Sueldo Regulador: El promedio ponderado de los sueldo de cotización obtenidos durante la vida laboral del trabajador. • Gobierno del Estado y organismo públicos incorporados 20% del sueldo de cotización del trabajador. • El importe de las cuotas de los trabajadores serán del 12% del sueldo de cotización del trabajador. <p>Pensión:</p> <p>Las jubilaciones se otorgaran a los trabajadores con 30 años o más de servicio e igual tiempo de contribución y 65 años de edad. Se otorgara una pensión equivalente al 100% del sueldo regulador.</p> <p>La pensión por vejez se otorgara a los trabajadores que hayan cumplido 65 años de edad y por lo menos 15 años de servicio e igual tiempo de contribución. El pago de la pensión se calculara aplicando el sueldo regulador mes de servicio los siguientes porcentajes:</p> <table data-bbox="860 1470 1161 1879" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th style="text-align: center;">Años</th> <th></th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td style="text-align: center;">15</td><td style="text-align: right;">50.0%</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">16</td><td style="text-align: right;">52.5%</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">17</td><td style="text-align: right;">55.0%</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">18</td><td style="text-align: right;">57.5%</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">19</td><td style="text-align: right;">60.0%</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">20</td><td style="text-align: right;">62.5%</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">21</td><td style="text-align: right;">65.0%</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">22</td><td style="text-align: right;">67.5%</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">23</td><td style="text-align: right;">70.0%</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">24</td><td style="text-align: right;">72.5%</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">25</td><td style="text-align: right;">75.0%</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">26</td><td style="text-align: right;">80.0%</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">27</td><td style="text-align: right;">85.0%</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">28</td><td style="text-align: right;">90.0%</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">29</td><td style="text-align: right;">95.0%</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">30</td><td style="text-align: right;">100.0%</td></tr> </tbody> </table>	Años		15	50.0%	16	52.5%	17	55.0%	18	57.5%	19	60.0%	20	62.5%	21	65.0%	22	67.5%	23	70.0%	24	72.5%	25	75.0%	26	80.0%	27	85.0%	28	90.0%	29	95.0%	30	100.0%
Años																																				
15	50.0%																																			
16	52.5%																																			
17	55.0%																																			
18	57.5%																																			
19	60.0%																																			
20	62.5%																																			
21	65.0%																																			
22	67.5%																																			
23	70.0%																																			
24	72.5%																																			
25	75.0%																																			
26	80.0%																																			
27	85.0%																																			
28	90.0%																																			
29	95.0%																																			
30	100.0%																																			

Fuente: Tabla tomada de la Ley de Seguridad Social del estado

Los trabajadores que cumplan 15 años de servicio y 65 de edad podrán optar por una pensión anticipada. El monto de la pensión será el que le corresponda en el caso de pensión por jubilación o vejez, multiplicada por un factor de sueldo regulador de acuerdo a la siguiente tabla:

Edad	Porcentaje
60	75%
61	80%
62	85%
63	90%
64	95%

Fuente: Tabla tomada de la Ley de Seguridad Social del estado

La pensión por incapacidad se otorgara a trabajadores inhabilitados física o mentalmente como consecuencia directa del servicio, sin importar su tiempo en funciones. La pensión será igual al 100% del sueldo regulador.

La pensión por invalidez se otorgará a los servidores públicos que se inhabiliten física o mentalmente por causas ajenas al desempeño de su cargo o empleo, si hubiesen contribuido a la institución cuando menos durante 15 años. El pago de la pensión se calculara aplicando la siguiente tabla al sueldo regulador:

Años de cotización:	Porcentaje:
3 a 15	50.0%
16	52.5%
17	55.0%
18	57.5%
19	60.0%
20	62.5%
21	65.0%
22	67.5%
23	70.0%
24	72.5%
25	75.0%
26	80.0%
27	85.0%
28	90.0%
29	95.0%
30 o más	100.0%

Fuente: Tabla tomada de la Ley de Seguridad Social del estado

La pensión por muerte si el trabajador fallece a consecuencia

		<p>directa del cumplimiento del servicio, los derechohabientes gozaran de una pensión íntegra (100% sueldo regulador) durante un año, y cada año esta disminuirá 10% hasta llegar a la mitad de la pensión original.</p> <p>Si el trabajador fallece por causas ajenas al trabajo, cualquiera que fuere su edad y con mínimo 3 años de servicio y cotización, dará origen a las pensiones de viudez y orfandad o pensiones a los ascendientes, se aplicara la siguiente tabla al sueldo regulador:</p> <table border="1" data-bbox="857 625 1276 1087"> <thead> <tr> <th>Años de cotización:</th> <th>Porcentaje:</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>3 a 15</td><td>50.0%</td></tr> <tr><td>16</td><td>52.5%</td></tr> <tr><td>17</td><td>55.0%</td></tr> <tr><td>18</td><td>57.5%</td></tr> <tr><td>19</td><td>60.0%</td></tr> <tr><td>20</td><td>62.5%</td></tr> <tr><td>21</td><td>65.0%</td></tr> <tr><td>22</td><td>67.5%</td></tr> <tr><td>23</td><td>70.0%</td></tr> <tr><td>24</td><td>72.5%</td></tr> <tr><td>25</td><td>75.0%</td></tr> <tr><td>26</td><td>80.0%</td></tr> <tr><td>27</td><td>85.0%</td></tr> <tr><td>28</td><td>90.0%</td></tr> <tr><td>29</td><td>95.0%</td></tr> <tr><td>30 o más</td><td>100.0%</td></tr> </tbody> </table> <p><i>Fuente: Tabla tomada de la Ley de Seguridad Social del estado</i></p> <p>La pensión disminuirá 10% en el segundo año y así sucesivamente hasta llegar a la mitad de la pensión original.</p>	Años de cotización:	Porcentaje:	3 a 15	50.0%	16	52.5%	17	55.0%	18	57.5%	19	60.0%	20	62.5%	21	65.0%	22	67.5%	23	70.0%	24	72.5%	25	75.0%	26	80.0%	27	85.0%	28	90.0%	29	95.0%	30 o más	100.0%
Años de cotización:	Porcentaje:																																			
3 a 15	50.0%																																			
16	52.5%																																			
17	55.0%																																			
18	57.5%																																			
19	60.0%																																			
20	62.5%																																			
21	65.0%																																			
22	67.5%																																			
23	70.0%																																			
24	72.5%																																			
25	75.0%																																			
26	80.0%																																			
27	85.0%																																			
28	90.0%																																			
29	95.0%																																			
30 o más	100.0%																																			
Yucatán	Ley de Seguridad Social para los Servidores Públicos del Estado de Yucatán, de sus Municipios y de los Organismos Públicos Coordinados y Descentralizados	<p>Organismo: Instituto de Seguridad Social de los trabajadores del Estado de Yucatán (ISSTEY).</p> <p>Fondo de Pensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sueldo base: Comprende sueldo presupuestal, sobresueldo y compensación. • Los trabajadores aportaran 2% del sueldo base para cubrir los seguros de enfermedades y maternidad, un 6% del sueldo base para las demás prestaciones. • Las entidades públicas aportaran el 6% del sueldo base del trabajador para el seguro de enfermedades y maternidad; un 0.75% para cubrir íntegramente el seguro de riesgos de trabajo; y un 6% para las demás 																																		

	de Carácter Estatal.	<p>prestaciones.</p> <ul style="list-style-type: none"> Las personas jubiladas o pensionadas aportaran 4% de sus percepciones para cubrir el seguro de enfermedades. Las entidades cubrirán un 4% mas para cubrir los demás servicios. Si la pensión es inferior al salario mínimo las entidades públicas cubrirán íntegramente el 8%. <p>Pensión:</p> <p>Las jubilaciones (voluntaria) se otorgaran a los trabajadores con 30 años o más de servicio e igual tiempo de contribución sin límite de edad. Se otorgara una pensión equivalente al 100% del sueldo último.</p> <p>La pensión por vejez (jubilación necesaria) se otorgara a los trabajadores que hayan cumplido 55 años de edad y por lo menos 15 años de servicio e igual tiempo de contribución. El pago de la pensión se calculara aplicando el sueldo del último mes de servicio los siguientes porcentajes:</p> <table data-bbox="857 995 1269 1398"> <tbody> <tr><td>15 años de servicios</td><td>50.0%</td></tr> <tr><td>16 años de servicios</td><td>52.5%</td></tr> <tr><td>17 años de servicios</td><td>55.0%</td></tr> <tr><td>18 años de servicios</td><td>57.5%</td></tr> <tr><td>19 años de servicios</td><td>60.0%</td></tr> <tr><td>20 años de servicios</td><td>62.5%</td></tr> <tr><td>21 años de servicios</td><td>65.0%</td></tr> <tr><td>22 años de servicios</td><td>67.5%</td></tr> <tr><td>23 años de servicios</td><td>70.0%</td></tr> <tr><td>24 años de servicios</td><td>72.5%</td></tr> <tr><td>25 años de servicios</td><td>77.5%</td></tr> <tr><td>26 años de servicios</td><td>82.5%</td></tr> <tr><td>27 años de servicios</td><td>87.5%</td></tr> <tr><td>28 años de servicios</td><td>90.0%</td></tr> <tr><td>29 años de servicios</td><td>95.0%</td></tr> <tr><td>30 años de servicios</td><td>100.0%</td></tr> </tbody> </table> <p>La pensión por incapacidad (inhabilitación) se otorgara a trabajadores inhabilitados física o mentalmente como consecuencia directa del servicio, sin importar su tiempo en funciones. La pensión por inhabilitación parcial será en base al último sueldo del servidor público y aplicando al porcentaje fijado en la tabla de valuación de incapacidades de la Ley Federal del Trabajo. Por inhabilitación total se dará el 100% del último sueldo como pensión.</p> <p>La pensión por invalidez se otorgará a los servidores públicos que se inhabiliten física o mentalmente por causas ajenas al</p>	15 años de servicios	50.0%	16 años de servicios	52.5%	17 años de servicios	55.0%	18 años de servicios	57.5%	19 años de servicios	60.0%	20 años de servicios	62.5%	21 años de servicios	65.0%	22 años de servicios	67.5%	23 años de servicios	70.0%	24 años de servicios	72.5%	25 años de servicios	77.5%	26 años de servicios	82.5%	27 años de servicios	87.5%	28 años de servicios	90.0%	29 años de servicios	95.0%	30 años de servicios	100.0%
15 años de servicios	50.0%																																	
16 años de servicios	52.5%																																	
17 años de servicios	55.0%																																	
18 años de servicios	57.5%																																	
19 años de servicios	60.0%																																	
20 años de servicios	62.5%																																	
21 años de servicios	65.0%																																	
22 años de servicios	67.5%																																	
23 años de servicios	70.0%																																	
24 años de servicios	72.5%																																	
25 años de servicios	77.5%																																	
26 años de servicios	82.5%																																	
27 años de servicios	87.5%																																	
28 años de servicios	90.0%																																	
29 años de servicios	95.0%																																	
30 años de servicios	100.0%																																	

		<p>desempeño de su cargo o empleo, si hubiesen contribuido a la institución cuando menos durante 15 años. El pago de la pensión por inhabilitación parcial será el 80% de la pensión calculada conforme a la Ley Federal del Trabajo por valuación de incapacidades. Por inhabilitación total se aplicara la tabla anterior disminuida en un 20%.</p> <p>La pensión por muerte por fallecimiento del servidor público a causa o consecuencia del servicio la pensión será del último del que disfrutaba al ocurrir el fallecimiento. Si el fallecimiento del servidor público por causas ajenas al servicio: se aplicaran la tabla anterior disminuyendo la pensión en un 10% el segundo año y así sucesivamente hasta llegar a la mitad de la pensión original.</p>
Zacatecas	<p>Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado de Zacatecas.</p>	<p>Organismo: Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado de Zacatecas.</p> <p>Fondo de Pensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sueldo base: Integrado con el sueldo presupuestal, el sobresueldo y la compensación. • Los trabajadores aportaran una cuota de su salario base la cual estará determinada mediante estudios técnicos y actuariales determinado por la junta directiva (no se encuentra definido en la ley). • Las entidades públicas aportaran al instituto el porcentaje que de determine mediante estudios técnico y actuariales sobre el sueldo base de los trabajadores. <p>Pensión:</p> <p>La pensión por jubilación se otorgara a los trabajadores con 30 años o más de servicio e igual tiempo de contribución así como 65 años de edad. Se otorgara una pensión equivalente al 100% del sueldo regulador (el promedio de del sueldo base disfrutado en los tres años inmediatos anteriores a la fecha de baja); si se trata de trabajadores de confianza, y del 100% del último sueldo si se trata de trabajadores de base.</p> <p>La pensión por vejez se otorgará a los trabajadores que hayan</p>

cotizado por lo menos 15 años al instituto y que tengan como mínimo 65 años. El monto de la pensión por vejez se calculará aplicando los siguientes porcentajes al sueldo regulador:

Años cotizados	Porcentaje
15	50%
16	53%
17	56%
18	59%
19	62%
20	65%
21	68%
22	71%
23	74%
24	77%
25	80%
26	84%
27	88%
28	92%
29	96%

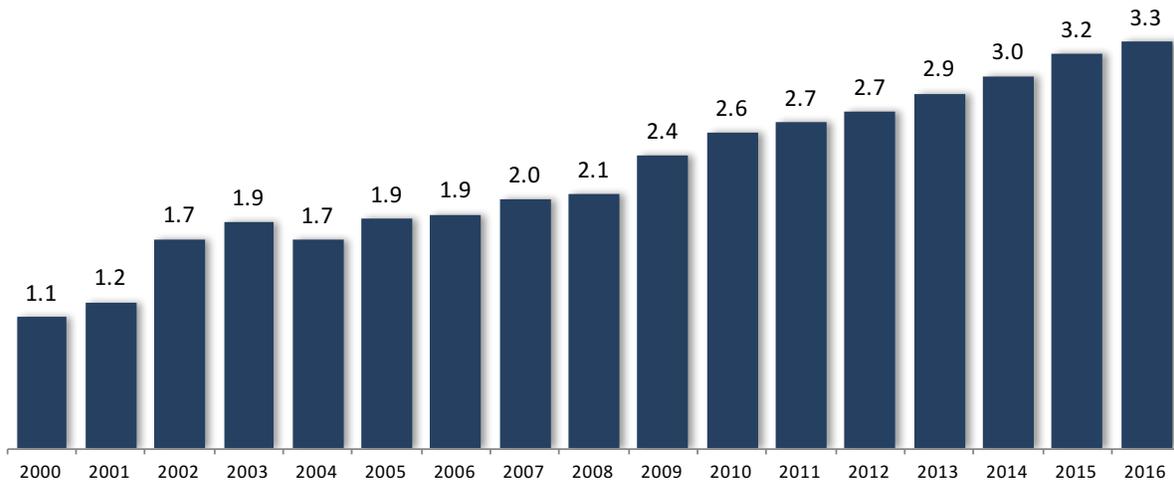
Los trabajadores que hayan cumplido 60 años y hayan cotizado por lo menos 15 años al instituto tendrán derecho a la pensión por jubilación anticipada. El monto de la pensión se hará sobre el sueldo regulador aplicando los siguiente porcentajes:

Edad	Porcentaje
60	75.00%
61	80.00%
62	85.00%
63	90.00%
64	95.00%
65 o más	100.00%

La pensión por invalidez se otorgará a los servidores públicos que se inhabiliten física o mentalmente por un accidente o riesgo de trabajo, si hubiesen contribuido a la institución cuando menos durante 5 años recibirá el 100% de su sueldo regulador. Si la inhabilitación es por causas ajenas al servicio se otorgará una pensión aplicando la siguiente tabla al sueldo regulador:

		Años cotizados	Porcentaje del Sueldo Regulador
		5	50%
		6	52%
		7	54%
		8	56%
		9	58%
		10	60%
		11	62%
		12	64%
		13	66%
		14	68%
		15	70%
		16	72%
		17	74%
		18	76%
		19	78%
		20	80%
		21	82%
		22	84%
		23	86%
		24	88%
		25	90%
		26	92%
		27	94%
		28	96%
		29	98%
		<p>La indemnización global se otorgará al trabajador que se separe en forma definitiva del servicio civil sin tener derecho a jubilación o pensión, esta será igual al monto total de las cuotas con las que hubiere contribuido.</p> <p>La pensión por muerte del trabajador dará origen a las pensiones de orfandad, viudez y ascendencia . El monto de la pensión será equivalente a la pensión que hubiese correspondido al trabajador por invalidez por riesgo de trabajo.</p>	

ANEXO Grafico 1 Gasto federal en pensiones como porcentaje del PIB (porcentajes)



Fuente: Elaboración propia con base en datos de la SHCP.

Bibliografía

Adolfo Albo et. al. (2007) **Hacia el Fortalecimiento de los Sistemas de Pensiones en México: Visión y propuesta**, BBVA, México.

Aprada Rodolfo (2015) *Administradoras de fondos de jubilaciones y pensiones ¿Qué son y cómo operan?*, Ediciones Macchi. Buenos aires-Bogotá-Caracas-México, DF.

Arregional (2016) **Situación y Características de los Sistemas de Pensiones Estatales**, Numero 129, Serie: Finanzas Públicas, México.

Ayala Espino José (1997) **Economía Pública**, FE-UNAM, Junio

Ayala Espino José (2001) **La economía del sector público mexicano**, FE-UNAM, Junio.

Banco Mundial (1994) **Envejecimiento sin crisis: Informe del Banco Mundial sobre investigaciones relativas a políticas de desarrollo**

Barba Núñez Enrique (2010) **Riesgos de los sistemas de pensiones: desafío para las finanzas públicas**, Revista Indetec Federalismo Hacendario, núm. 160

Beristáin Javier (2004) **Sistema de pensiones, desafíos y oportunidades**, Comisión de Seguridad Social, Centro de estudios de seguridad social. México, Diciembre.

Cabanellas Guillermo Y Alcalá-Zamora Luis (1982) *Tratado de política laboral*, t.III, Buenos Aires, Heliasta.

Cabrera Adame Carlos Javier (2007) **La protección social en México**, FCE-UNAM

Carranza Urriolagoitia Álvaro (1999) **La Seguridad Social, Reformas y retos**, IIEC-UNAM, México.

Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública CESOP, **Seguridad Social**, [Actualización: 20 de abril de 2006] en www.diputados.gob.mx/cesop/

Constitución de los Estados Unidos Mexicanos (1917) México.

Constitución Política de la República Mexicana (1857) México.

Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre Petróleos Mexicanos por sí y en representación de sus Empresas Productivas Subsidiarias y el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana (2015) México.

Córdova Gutiérrez Alberto (1998) **La participación de Afores y el nuevo sistema de pensiones en el desarrollo económico del país**, Edit. Instituto de investigación económica y social Lucas Alamán, México DF.

Diccionario de la Banca Financiera En Chile (2000) Chile.

Dirección General de Información en Salud, DGIS (2017) **Proyecciones de Población de CONAPO** México

FITCH RATINGS (2016) **Reporte de las Finanzas Públicas del Estado de Aguascalientes**, México

FITCH RATINGS (2016) **Reporte de las Finanzas Públicas del Estado de Baja California**, México

FITCH RATINGS (2016) **Reporte de las Finanzas Públicas del Estado de Baja California Sur, México**

FITCH RATINGS (2016) **Reporte de las Finanzas Públicas del Estado de Campeche, México**

FITCH RATINGS (2016) **Reporte de las Finanzas Públicas del Estado de Chiapas, México**

FITCH RATINGS (2016) **Reporte de las Finanzas Públicas del Estado de Chihuahua, México**

FITCH RATINGS (2016) **Reporte de las Finanzas Públicas del Estado de Ciudad de México, México**

FITCH RATINGS (2016) **Reporte de las Finanzas Públicas del Estado de Coahuila, México**

FITCH RATINGS (2016) **Reporte de las Finanzas Públicas del Estado de Colima, México**

FITCH RATINGS (2016) **Reporte de las Finanzas Públicas del Estado de Durango, México**

FITCH RATINGS (2016) **Reporte de las Finanzas Públicas del Estado de Guanajuato, México**

FITCH RATINGS (2016) **Reporte de las Finanzas Públicas del Estado de Guerrero, México**

FITCH RATINGS (2016) **Reporte de las Finanzas Públicas del Estado de Hidalgo, México**

FITCH RATINGS (2016) **Reporte de las Finanzas Públicas del Estado de Jalisco, México**

FITCH RATINGS (2016) **Reporte de las Finanzas Públicas del Estado del Estado de México, México**

FITCH RATINGS (2016) **Reporte de las Finanzas Públicas del Estado de Michoacan, México**

FITCH RATINGS (2016) **Reporte de las Finanzas Públicas del Estado de Morelos, México**

FITCH RATINGS (2016) **Reporte de las Finanzas Públicas del Estado de Nayarit, México**

FITCH RATINGS (2016) **Reporte de las Finanzas Públicas del Estado de Nuevo León, México**

FITCH RATINGS (2016) **Reporte de las Finanzas Públicas del Estado de Oaxaca, México**

FITCH RATINGS (2016) **Reporte de las Finanzas Públicas del Estado de Puebla, México**

FITCH RATINGS (2016) **Reporte de las Finanzas Públicas del Estado de Quintana Roo, México**

FITCH RATINGS (2016) **Reporte de las Finanzas Públicas del Estado de San Luis Potosí, México**

FITCH RATINGS (2016) **Reporte de las Finanzas Públicas del Estado de Sinaloa, México**

FITCH RATINGS (2016) **Reporte de las Finanzas Públicas del Estado de Sonora, México**

FITCH RATINGS (2016) **Reporte de las Finanzas Públicas del Estado de Tabasco, México**

FITCH RATINGS (2016) **Reporte de las Finanzas Públicas del Estado de Tamaulipas, México**

FITCH RATINGS (2016) **Reporte de las Finanzas Públicas del Estado de Veracruz, México**

FITCH RATINGS (2016) **Reporte de las Finanzas Públicas del Estado de Yucatán, México**

FITCH RATINGS (2016) **Reporte de las Finanzas Públicas del Estado de Zacatecas, México**

Gaona López, Paloma Fabiola (2004) **Ensayo El Sistema de pensiones y seguro de desempleo: Alternativa para un plan integral de la Seguridad Social**, Diciembre.

García Cruz Miguel (1995) **La Seguridad Social. Bases, Evolución, Importancia Económica, Social y Política**, México.

HR Ratings (2016) **Finanzas Públicas, Estado de Colima**, Noviembre, México.

HR Ratings (2016) **Finanzas Públicas, Estado de Morelos**, Noviembre, México.

INEGI (2015) **Esperanza de vida al nacimiento 2010 a 2015 e Indicadores Sociodemográficos de México 1930-2000**, México

ISSFAM (2003) **Ley del Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas**. México.

ISSSTE (2001) **Programa institucional 2001-2006**. México

ISSSTE (2016) **Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado**. México

Jiménez Adolfo (1999) **Las pensiones amenazadas**, Edit. Galaxia Gutenberg. Barcelona, España.

Jimeno Juan F (2000) **El sistema de pensiones contributivas en España**, Cuestiones básicas y perspectivas en el medio plazo, FEDEA, Mayo.

José Ayala E (2001). **Economía Pública**, México

Ley de la Caja de Previsión de la Policía Preventiva del Distrito Federal. Vigente para el año 1986. México.

Ley de la Unidad de Previsión y Seguridad Social del Estado de Tamaulipas. Última reforma 2006. México.

Ley de Pensiones Civiles del Estado de Chihuahua. Última reforma 2012. México.

Ley de Pensiones Civiles del Estado de Colima (1970). Última reforma 2013. México.

Ley de Pensiones Civiles del Estado de Tlaxcala. Última reforma 2013. México.

Ley de Pensiones Civiles para el Estado de Michoacán. Última reforma 2015. México.

Ley de Pensiones del Estado de Durango. Última reforma 2011. México.

Ley de Pensiones del Estado de Veracruz. Última reforma 2015. México.

Ley de pensiones para el Estado de Sinaloa. Última reforma 2009. México.

Ley de Pensiones para los Trabajadores al Servicio del Estado. Vigente para el año 1997. México (Estado de Nayarit).

Ley de Pensiones para los Trabajadores del Gobierno del Estado de Oaxaca. Vigente para el año 2012. México.

Ley De pensiones y Otros Beneficios Sociales para los trabajadores al Servicio del Estado de Coahuila de Zaragoza. Última reforma 2013. México.

Ley De pensiones y Otros Beneficios Sociales para los trabajadores de la Educación Pública del Estado Coahuila. Vigente para el año 2016. México.

Ley de Pensiones y Prestaciones Sociales para los Trabajadores al Servicio del Estado de San Luis Potosí. Vigente para el año 2001. México.

Ley de Seguridad Social de los Servidores Públicos del Estado de Guerrero. Última reforma 2011. México.

Ley de Seguridad Social de los Servidores Públicos del Gobierno del Estado, Municipios y Organismo Públicos Descentralizados del Estado de Quintana Roo. Vigente para el año 1989. México.

Ley de Seguridad Social del estado de Guanajuato. Última reforma 2016. México.

Ley de Seguridad Social del Estado de Tabasco. Vigente para el año 2015. México.

Ley de Seguridad Social para los Servidores Públicos del Estado de México y Municipios. Última reforma 2012. México.

Ley de Seguridad Social para los Servidores Públicos del Estado de Yucatán, de sus Municipios y de los Organismos Públicos Coordinados y Descentralizados de Carácter Estatal. Última reforma 1992. México.

Ley de Seguridad y Servicios Sociales de los trabajadores del Estado de Campeche. Última reforma 1993. México.

Ley de Seguridad y Servicios Sociales para los Servidores Públicos del Estado de Aguascalientes. Última reforma publicada el 24 de Marzo del 2016. México.

Ley del Instituto de Pensiones del Estado de Jalisco. Última reforma 2013. México.

Ley del Instituto de Seguridad Social de los Trabajadores del Estado de Chiapas.

Ley del Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas. Vigente para el año 2003. México

Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Gobierno y Municipios del Estado de Baja California. Vigente para el año 2015. México.

Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado de Nuevo León. Última reforma 2013. México.

Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado de Puebla. Última reforma 2014. México.

Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado de Sonora. Última reforma 2005. México.

Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado de Zacatecas. Vigente para el año 2015. México.

Ley del Seguro Social. Vigente para el año 1973. México

Ley del Seguro Social. Vigente para el año 1995. México

Ley del Servicio Civil del Estado de Morelos. Última reforma 2008. México.

Ley del Servicio Civil del Estado de Morelos. Última reforma publicada el 6 de abril de 2006. México.

Ley que Crea el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores de la Educación del Estado de Sinaloa. Última reforma 1978. México.

Llanos Reyes Claudio (2013) **Historia Crítica No. 51**, Colombia, Universidad de Los Andes.

Lockton México-SHCP (2016). **Contratación de los servicios de un experto independiente, en materia de pensiones, para que revise el cálculo de la reducción a la Obligación, la metodología aplicada, el perfil de vencimiento de la Obligación, así como toda la demás información proporcionada por Petróleos Mexicanos**, Lockton México-SHCP, 2016.

Lozano Nathal Carlos (2004) **Análisis y Evaluación del Sistema de Pensiones en México**, Nathal Actuarios y consultores, México, Enero.

Macías Santos Eduardo (1993) **El sistema de pensiones en México dentro de un contexto internacional**, COPARMEX, México.

Musgrave Richard Y Musgrave Peggy (1992) **Hacienda pública teórica y aplicada**, McGraw Hill.

Narro Robles José (2010) **“Hacia un nuevo modelo de Seguridad Social”**, Economía-UNAM, May-Ago.

Nugent Ricardo (2006) **Estudio del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social**, Lima, Perú

OECD Organisation for Economic Co-operation and Development (2015) **Reviews of Pension Systems. Mexico**, México

OIT (1991). **Administración de la Seguridad Social”**

OIT. **Informe Mundial Sobre la Protección Social 2014-15: Construir la recuperación económica, el desarrollo inclusivo y la justicia social**

OIT. (1991) **Administración de la Seguridad Social**, Word Bank.

Ordóñez Barba Gerardo (2002) **El Estado de bienestar en las democracias occidentales: lecciones para analizar el caso mexicano**, Región y sociedad, Vol. XIV, no. 24, El Colegio de la Frontera Norte.

Reglamento de Prestaciones de la Caja de Previsión para Trabajadores a la Lista de Raya del Gobierno del Distrito Federal. Última reforma 2012. México.

Rendón Cásquez Jorge (1992) **Derecho de la seguridad social**, Lima, Tarpuy

Retchkiman K. Benjamín (1987) **“Teoría de las Finanzas Públicas”**, Tomo II. UNAM, México.

Rosen Harvey (2001), **Hacienda Pública**, Mc. Graw Hill, España.

Savas, E.S. (1989) **Privatización la clave para un gobierno mejor**, México, 1989.

Solís, F. y Villagómez, F. A. (1999) **La seguridad social en México**, FCE Y CIDE, México.

SUTERM (2107) **www.suterm.org.mx**

Varian Hal (2010) **Microeconomía intermedia, un enfoque actual**, Antoni Bosch editor, 8va edición, España.

Vásquez Colmenares G. Pedro (2012) **Pensiones en México, La próxima crisis**, México, Siglo XXI editores.

Velázquez García Alberto (2017) **El Estado y las finanzas públicas**, Mimeo, Junio 2017.

Velázquez García Alberto (2017) **Notas sobre las finanzas públicas de México**. Mimeo, Facultad de Economía, UNAM, México

W. James Wilkie (1978) **La Revolución Mexicana (1910-1976). Gasto federal y cambio social**, FCE, México.

William Beveridge (1946). **El seguro social y sus servicios conexos**, México

Z. Brufman, Juana Y Heriberto L. Urbisaia **Implicancias macroeconómicas del Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones**, Ediciones Macchi, Buenos Aires-Bogotá-Caracas-México, D.F.