



Universidad Autónoma De Querétaro
Facultad De Contabilidad Y Administración

**“DIAGNÓSTICO DEL SISTEMA DE PENSIONES Y JUBILACIONES
DEL IMSS Y SU IMPACTO EN LA SITUACIÓN FINANCIERA DEL
INSTITUTO”**

TESIS

Que como parte de los requisitos para obtener el grado de:

Maestro en Administración

Presenta

Fernando Sierra Bustos

Asesor de Tesis

Dr. Jorge Alejandro Ramos Martínez

Santiago de Querétaro, Querétaro, Junio de 2014



Universidad Autónoma de Querétaro
Facultad de Contaduría y Administración
Maestría en Administración

“Diagnóstico del sistema de pensiones y jubilaciones del IMSS y su impacto en la situación financiera del Instituto”.

TESIS

Que como parte de los requisitos para obtener el grado de

Maestro en Administración

Presenta:

C. Fernando Sierra Bustos

Dirigido por:

Dr. Jorge Alejandro Ramos Martínez

SINODALES


Dr. Jorge Alejandro Ramos Martínez
Presidente

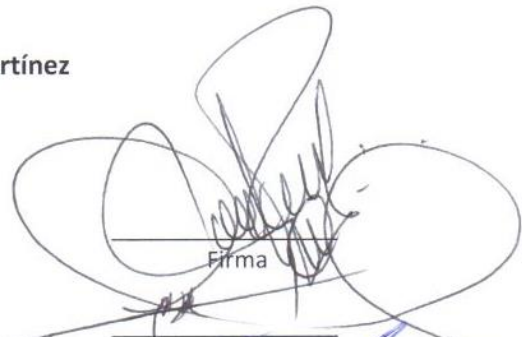
Dr. José Luis Huerta Bortolotti
Secretario

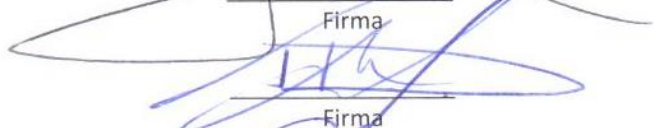
M.I.I. Tláloc Daniel Espinoza Huerta
Vocal


M en A. Epigmenio Muñoz Guevara
Suplente


Dr. Juan Manuel Peña Aguilar
Suplente

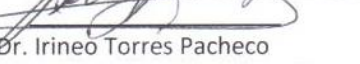

Dr. Arturo Castañeda Olalde
Director de la Facultad de Contaduría y
Administración



Firma


Firma


Firma


Firma


Firma


Dr. Irineo Torres Pacheco
Director de Investigación y Posgrado

Centro Universitario
Querétaro, Qro.
Marzo, 2014
México.

RESUMEN

La presente investigación se realiza, primero, por la relación que se tiene en el desempeño docente en la impartición de la Materia de Seguridad Social , además de la experiencia que se ha tenido al haberme desempeñado por 14 años como trabajador del Instituto Mexicano del Seguro Social. Parte de ahí la idea de adentrarme en el análisis del Sistema de Jubilados y Pensionados del IMSS y la participación que tiene este, en el detrimento de la situación financiera del mismo Instituto. El Régimen de Jubilados y Pensionados es el Sistema por el cual se Jubilán y Pensionan, ya sea por años de servicio, por invalidez, Cesantía en edad avanzada o por riesgos de trabajo, los mismos trabajadores del Instituto. Sin embargo, el presente análisis pretende conocer la opinión que tienen tanto los trabajadores actuales del IMSS, así como los jubilados y pensionados pertenecientes al Hospital General de Zona No 12, La U.M.F N° 31 y las Oficinas Subdelegacionales en la Cd. de Lázaro Cárdenas, Michoacán, respecto de la injerencia que tiene el Régimen de Jubilados y Pensionados en las precarias finanzas del IMSS. Por ello se aplicaran encuestas de opinión tanto a trabajadores en activo como a trabajadores jubilados y pensionados. Se hace una recopilación de los antecedentes históricos del IMSS para ubicarse en el contexto del Instituto; se ha investigado también sobre cómo fue que nació el sindicato del IMSS, así como el propio Régimen de Jubilados y Pensionados. Se plasma la situación económica real que vive el IMSS, así como el informe actuarial del sistema, en el cual se explican las erogaciones que hace el IMSS para el mantenimiento del RJP.

En la presente investigación también se habla de las modificaciones que se han hecho al Régimen de Jubilados y Pensionados, propiciando que los trabajadores que recién han ingresados y aquellos que lo harán en el futuro, incrementen sus aportaciones para subsidiar al RJP, así como dejar establecido que los años de servicio para jubilación se incrementan, al igual que la edad mínima para retiro, situación que no se establecía en el anterior régimen.

PALABRAS CLAVES:

Jubilado, Pensionado, Erogaciones, Aportaciones

SUMMARY

The present investigation is made up, first, because by the relationship that it has in the teaching occupation in the subject "social security". By the experience that I have due to 14 years that I spent in the Instituto Mexicano del Seguro Social as a worker.

My idea comes from that and i want to go deeper in the analysis from retired and pensioner system from IMSS and the participation that has in the detriment of financial situation of itself.

The retired and pensioner regime is. The system in which the workers can retire. Or be pensioner. There are two ways. One is per years of service, by disabled, dismissal compensation or risk of work. Never the less, the present analysis wants to know the opinion that have the present-day workers from IMSS and retired or pensioners that belongs to Hospital de Zona N°.12, la U.M. F. N°.31 and Oficinas sub-delegacionales in city of Lázaro Cárdenas Michoacán.

Respect to the interference that has the retired and pensioner regime in the IMSS' precarious finances.

For that reason they will applied a survey to active workers and retired and pensioner workers. They did a compilation from IMSS' historic background in order to place in the Institute's context.

They have investigated too about how the IMSS' syndicate was born, and the retired and pensioner regime. They give form to the real economic situation that live the IMSS and also the system's actuary report, in which explain the expenses that the IMSS do in order to maintain the RJP. In the present investigation it speaks about the changes that they have made to RJP, giving opportunity that the new workers and the future workers increment their contributions in order to subsidy the RJP; and also how to set that the years of service for retire increment it selves, and also the minimum age for retire situation that was not stablished in the previous regime.

KEY WORDS:

Retired, Pensioner, Expenses, Contributions.

DEDICATORIAS

A Lorena, mi esposa, quien siempre me apoyó en este proyecto y me alentó con su cariño y comprensión. Y porque hemos de caminar juntos en esta vida superando esta prueba tan difícil que el destino nos deparó.

A mis hijos:

Didier (q.e.p.d.), quien me lego su espíritu de alegría, combatividad, valor y sensibilidad a las injusticias. A él le dedico este trabajo de manera especial porque siempre se preocupó por la superación de los suyos y me dio un ejemplo con su desempeño como educador.

Karen y Fernando Nadir, porque son ellos el motor de nuestros esfuerzos cotidianos y porque me han dado una lección de fortaleza ante la dura prueba que la vida nos ha dado.

A mis padres, Cristóbal y Teodora, porque ellos me dieron la vida y siempre están ahí para alentarme y bendecirme.

AGRADECIMIENTOS

Primero, agradezco a Dios, que me ha permitido llegar a este momento y cumplir con un anhelo tan especial.

A mis compañeros del programa, con quienes se formó un gran equipo de trabajo y de convivencia cada fin de semana.

A mi asesor, el Dr. Jorge Alejandro Ramos Martínez, quien con sus consejos y ayuda contribuyó a la conclusión de mi investigación y porque es una persona con una empatía especial.

Al Mtro. Tláloc, a quien considero, además de mi facilitador, un gran amigo que siempre está presto para auxiliar y asesorar.

A todo el grupo de docentes que contribuyeron con su aportación para que concluyéramos nuestro posgrado.

ÍNDICE

RESUMEN	3
SUMMARY	4
DEDICATORIAS	6
AGRADECIMIENTOS	7
ÍNDICE GENERAL	8
ÍNDICE DE FIGURAS	10
ÍNDICE DE CUADROS	10
INTRODUCCIÓN	11

CAPÍTULO I. EL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL EN MÉXICO: IMSS

1.1. Concepto de seguridad social	12
1.2. Evolución de la seguridad social en México	19
1.3. Importancia de la seguridad social	23
1.4. Características de la seguridad social	25
1.5. Órganos superiores del IMSS	28
1.6. Sujetos obligados	37

CAPÍTULO II. MARCO JURÍDICO DEL IMSS.

2.1. Regulación de la seguridad social en México.....	46
2.2. Estructura organizacional del IMSS.....	49
2.3. Legislación sobre sistemas de pensiones y jubilaciones.....	51
2.4. Administración de los sistemas de pensiones y jubilaciones.....	53

CAPÍTULO III. RÉGIMEN DE JUBILADOS Y PENSIONADOS DEL IMSS

3.1. Antecedentes	56
3.2. Características del régimen de jubilados y pensiones.....	58
3.2.1. Características a destacar.....	61
3.2.2. Factores que contribuyeron a la problemática del sistema de pensiones del IMSS	63
3.3. Financiamiento del régimen de jubilados y pensiones	64
3.4. Nuevo régimen de jubilaciones y pensiones	65
3.4.1. Aportaciones adicionales de los trabajadores activos	66
3.4.2. Propuesta para futuros trabajadores.....	67

CAPÍTULO IV. ORGANIZACIÓN Y FINANCIAMIENTO DEL IMSS

4.1. Estructura organizacional.....	68
4.2. Estructura financiera.	77
4.3. Presupuesto, contabilidad y evaluación financiera.....	80
4.4. Pasivo laboral del IMSS en su carácter de patrón.	86
4.5. Valuación actuarial del régimen de jubilaciones y pensiones y prima de antigüedad de los trabajadores del IMSS.....	90
4.6. Otros factores que competen dentro del financiamiento del IMSS que afectan a la problemática financiera.....	98

CAPÍTULO V. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DEL RÉGIMEN DE JUBILACIONES Y PENSIONES DE LOS TRABAJADORES DEL IMSS

5.1. Antecedentes	100
5.2. Metodología.....	102
5.2.1 Planteamiento del problema	103
5.2.2 Definición del problema	104
5.2.3 Hipótesis.....	104
5.2.4 Objetivo	105
5.2.5 Justificación	105
5.2.6 Universo y muestra de la investigación	106
5.2.7 Diseño de la encuesta	108
5.3. Desarrollo del trabajo de campo.....	110
5.4. Análisis de los resultados	111
CONCLUSIONES	117
REFLEXIÓN FINAL	118
BIBLIOGRAFÍA	120
ANEXOS	121

INDICE DE FIGURAS

2.1 Organigrama del Instituto Mexicano de Seguro Social a nivel general..	49
---	----

INDICE DE CUADROS

2.1 Evolución del Régimen de Jubilados y Pensionados del IMSS	59
---	----

INTRODUCCIÓN

El Instituto Mexicano del Seguro Social nace en 1943 en respuesta a las aspiraciones de la clase trabajadora. Actualmente, la Ley señala que la seguridad social tiene como finalidad el garantizar el derecho humano a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, así como el otorgamiento de una pensión que, en su caso y previo cumplimiento de los requisitos legales, será garantizada por el Estado.

A efecto de cumplir con tal propósito el Seguro Social comprende el régimen obligatorio y el régimen voluntario. El régimen obligatorio cuenta con cinco ramos de seguro que se financian con contribuciones provenientes de los patrones, el Estado y los propios trabajadores. Estos son: Enfermedades y Maternidad, Riesgos de Trabajo; Invalidez y Vida, Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez, y Guarderías y Prestaciones sociales.

Son sujetos de aseguramiento del régimen obligatorio: los trabajadores, los miembros de sociedades cooperativas de producción y las personas que determine el Ejecutivo Federal a través del decreto respectivo.

Voluntariamente, mediante convenio con el Instituto, podrán ser sujetos de aseguramiento los trabajadores en industrias familiares y los independientes como profesionales, comerciantes en pequeño, artesanos y demás trabajadores no asalariados, los trabajadores domésticos, los ejidatarios, comuneros, colonos y pequeños propietarios; los patrones personas físicas con trabajadores asegurados a su servicio y los trabajadores al servicio de las administraciones públicas de la

Federación, entidades federativas y municipios que estén excluidas o no comprendidas en otras leyes o decretos como sujetos de seguridad social.

CAPÍTULO I.

EI SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL EN MÉXICO: IMSS

1.1 CONCEPTO DE SEGURIDAD SOCIAL.

Se conceptualiza a la Seguridad Social, como el instrumento jurídico y económico que establece el Estado para abolir la necesidad y garantizar a todo ciudadano el ingreso para vivir y a la salud, a través del reparto equitativo de la renta nacional y por medio de prestaciones del Seguro Social, al que contribuyen los patrones, los trabajadores y el Estado, o alguno de ellos como subsidios, pensiones y atención facultativa y de servicios sociales, que otorgan de los impuestos de las dependencias de aquel, quedando amparados contra los riesgos profesionales y sociales, principalmente de las contingencias de la falta o insuficiencia de ganancia para el sostenimiento de él y de su familia.

1.2 EVOLUCIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN MÉXICO

El origen histórico de la seguridad social mexicana se encuentra en los movimientos y luchas sociales observadas desde el porfiriato (1877–1910), así como durante la Revolución Mexicana (1910–1917), en la que murieron más de un millón de mexicanos.

Como parte de esta amplia movilización social y política, grupos de intelectuales, entre ellos el encabezado por Ricardo Flores Magón, dieron origen al programa del Partido Liberal Mexicano en 1906; ese mismo año, estalló la histórica huelga en la Mina de Cananea, Sonora y, al año siguiente, la poderosa huelga y rebelión

de Río Blanco, Veracruz. La fuerza de estas luchas se encontraba en sus demandas básicas: jornada laboral de 8 horas, establecimiento de salario mínimo, indemnizaciones por accidentes laborales, otorgamiento de pensiones, descanso dominical obligatorio, abolición de las tiendas de raya, entre las más sustanciales. Todas ellas, demandas sencillas, convocaron y pueden convocar a desarrollar amplios movimientos sociales.

Las demandas de los grupos indicados, más las demandas de los intelectuales y empresarios nacionalistas, constituyeron los principios fundamentales de la Revolución Mexicana y llegaron a establecerse en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, expedida por el Congreso Constituyente en 1917.

Las propuestas económicas, sociales, políticas e ideológicas de los trabajadores se expresaron, particularmente, en el artículo 123, estableciéndose los principales derechos y obligaciones de los trabajadores, incluidos los referentes a la seguridad social, enunciados en la fracción XXIX.

El contenido original de los Artículos 27 y 123 es la expresión más genuina de los sentimientos de justicia social que reclamaba la sociedad mexicana, compuesta en su mayor parte por trabajadores y campesinos. Los antecedentes del derecho mexicano del trabajo, donde se incluye la Seguridad Social, se fueron expresando en distintos momentos de nuestra historia. En el programa del Partido Liberal Mexicano, formulado y difundido en julio de 1906, destaca el capítulo llamado: "Capital y Trabajo". En noviembre de 1906, el General Bernardo Reyes, gobernador de Nuevo León, promulgó la Ley de Accidentes del Trabajo para su entidad. Aparecen también en el Manifiesto Político del Partido Democrático, en 1909, liderado por Benito Juárez Maza, hijo de Benito Juárez. Los derechos del trabajo también se encuentran en el libro: "La sucesión presidencial de México", escrito por Francisco I. Madero en 1908 quien, además, en abril de 1910, se comprometió a presentar iniciativas de ley para pensionar a los obreros mutilados

en el trabajo -en las minas o en la industria- y a los familiares de los trabajadores, en caso de perder la vida. En diciembre de 1911, Madero, ya como presidente de la república, formuló bases generales para una legislación obrera nacional, donde también se contemplaba la Seguridad Social. El primer proyecto de Ley del Trabajo fue formulado por varios diputados en 1913. En este documento se estableció un capítulo referente a la Seguridad Social. Sin embargo, los acontecimientos armados de la Revolución Mexicana no permitieron la discusión y aprobación del proyecto. En 1917, los asuntos de la Seguridad Social fueron incluidos en la Constitución Política bajo el principio de la justicia social, no por azar, sino como resultado de las conquistas de la revolución misma. En la Fracción XXIX del Artículo 123 se expresó claramente: “Se considera de Utilidad Social el establecimiento de cajas de seguros populares, de invalidez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de accidentes y de otros fines análogos, por lo cual, tanto el gobierno federal como el de cada estado deben fomentar la organización de instituciones de esta índole para infundir e inculcar la previsión social”. Con esta sencilla y elocuente redacción se estableció un principio fundamental del derecho del trabajo en México, un eje político fundamental para organizar a la sociedad y al Estado y echar a caminar un nuevo régimen político, a partir de regular las relaciones entre trabajadores y patrones y entre trabajadores y Estado.

En este contexto, es pertinente indicar cómo fueron introduciéndose los derechos del trabajo en la sociedad y el país: En agosto de 1925, se creó la Dirección General de Pensiones Civiles y de Retiro. En septiembre de 1929, se modificó la fracción XXIX del Artículo 123, en el siguiente sentido: “*Se considera de Utilidad Pública la expedición de la Ley del Seguro Social, que comprenderá seguros de invalidez, de vida, de cesantía involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes y otras con fines análogos*”. Con esta reforma constitucional se dio al Seguro Social la categoría de derecho público obligatorio y se sentaron las bases para formular la Ley del Seguro Social. En 1931, se expidió la Ley Federal del

Trabajo. En enero de 1932, el Congreso de la Unión otorgó facultades al Poder Ejecutivo federal para expedir la Ley del Seguro Social. Sin embargo, los acontecimientos políticos impidieron la emisión de esta ley durante varios años. Durante los gobiernos de Abelardo L. Rodríguez y de Lázaro Cárdenas se formaron comisiones para formular un anteproyecto de Ley del Seguro Social, pero, nuevamente, las circunstancias políticas no permitieron consolidar el proyecto. Finalmente, el 19 de enero de 1943, se promulgó la Ley del Seguro Social, en la que se reafirmó que el Seguro Social es un servicio público nacional con carácter obligatorio, y se construyeron instituciones como el IMSS y el ISSSTE. Pasaron 25 años, desde 1917, y 13 años, desde 1929, para echar a caminar la primera institución. Ignacio García Téllez fue el primer director del IMSS; él había participado en la elaboración del anteproyecto y tenía muy claro el sentido de la Seguridad Social. Cuando distintos sectores patronales se oponían a aceptar el esquema solidario, en una carta al presidente Manuel Ávila Camacho expresó: *“No puede descansar su estabilidad en desnutridos, analfabetos, familias que viven en la promiscuidad, madres campesinas agotadas; no hay efectiva justicia social sin paz en los estómagos, en los cerebros y en la vida de los marginados..., Mientras haya hambre en el pueblo y mientras haya sectores marginados no podrá haber salud ni avance..., No podemos estructurar un régimen nacional estable si el mejoramiento social se funda en minorías privilegiadas y no se amplía el bienestar colectivo del pueblo, pues sin justicia social no hay verdadera democracia; la verdadera seguridad social está en que nos sintamos, todos, parte de una unidad y que los que más tienen aporten sus recursos para los que menos o nada tienen”*.

Tomando como base los antecedentes indicados y las palabras del primer director del IMSS, puede desprenderse que los actuales directores de esta institución y del ISSSTE, de la Secretaría de Salud y demás instituciones similares, están bastante alejados de los principios y la ideología de la Revolución Mexicana, la Constitución

Política y el pensamiento de todos los individuos y grupos que promovieron la seguridad social.

En 1943, surgió el Sindicato Nacional de Trabajadores del IMSS. En 1947, la dirección general de pensiones amplió los seguros de vejez, invalidez, muerte, orfandad, viudez y se redujo la edad para recibir las pensiones a partir de los 55 años. En 1959, se promulgó la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado. En Enero de 1960, surgió el ISSSTE como un sistema específico de seguridad social para los trabajadores del Estado. En el mismo año fue fundado el Sindicato Nacional de Trabajadores del ISSSTE.

Desde aquél momento, el ISSSTE (Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado) y el IMSS se convirtieron en las dos instituciones fundamentales de la seguridad social en México. Su presencia y actividad contribuyeron enormemente al desarrollo económico del país y, sobre todo, a mantener la estabilidad social y política de México. Sería imposible entender la época del “desarrollo estabilizador”, sin la participación decidida de las instituciones de seguridad social y sin la participación de las agrupaciones sindicales como son el propio SNTISSSTE, el SNTSS, la FSTSE (Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado), la CTM (Confederación de Trabajadores de México) y el CT (Congreso del Trabajo). Pese a todos sus defectos, constituyeron factores centrales para la estabilidad social y política de México.

Periodos históricos

La Seguridad Social en México no es una cosa menor; es, sobre todo, un principio político, económico, ideológico y hasta ético. No es idea de algún político iluminado. Surgió y se desarrolló como un mecanismo para aminorar la inequitativa distribución de la riqueza, establecido en la Constitución Política de México. La Seguridad Social fue resultado de la llamada alianza histórica del

movimiento obrero con el Estado mexicano durante el cardenismo y que, más allá de frases, logró incorporarse a la vida política, estableciendo que: El Estado mexicano otorgaba protección y prestaciones sociales a los trabajadores. El Estado promovía la industrialización y la expansión del sector público. Junto con el proceso económico, se promovía el empleo estable. Las prestaciones sociales se pactarían en los contratos colectivos. Las pensiones y jubilaciones son una parte central de los contratos. La Seguridad Social ha contribuido a mantener un Estado fuerte, así como a atraer inversión nacional e internacional. La Seguridad Social es un gran factor de cohesión social y política. La Seguridad Social es un pilar fundamental de la política del Estado y de la sociedad mexicana. Desde 1983, el Estado mexicano fue rompiendo la alianza que tenía con el movimiento obrero organizado y con los trabajadores mexicanos. El fin de esta alianza se observó a lo largo de dos decenios de manera muy puntual: Disminuyó drásticamente el empleo formal en el sector privado y público. Los salarios reales disminuyeron hasta colocar a México como uno de los países con más bajos salarios en el mundo. Las prestaciones sociales han ido disminuyendo a través de múltiples mecanismos jurídicos y políticos. El sistema de pensiones comenzó a cambiar en el IMSS, desde 1995, cuando se inició a pensar en la posibilidad de su privatización y la modificación de la Ley en 1997 al crearse el nuevo sistema de pensiones a través de las Administradoras de fondos para el retiro (Afores) y, asimismo se ha hecho con el ISSSTE, al modificar su propia ley, para la creación del Pensionissste y su apertura a las Afores, bajo el argumento de que “no hay fondos para el pago de pensiones”. Los proyectos para una nueva Ley Federal del Trabajo, que pretenden flexibilizar el trabajo, se habían formulado desde 1989, pero fue hasta ahora que se pudo cristalizar, gracias al esfuerzo y toma de conciencia por parte de las fuerzas políticas del País. Los sindicatos del sector público han sido fuertemente presionados para debilitar sus direcciones y estructura sindical. Las tesis de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, sobre

la asociación sindical de los organismos descentralizados y la sindicalización única, atentan contra la estructura del sindicalismo de los servidores públicos.

El régimen político y las direcciones patronales han debilitado sistemáticamente los contratos colectivos, la estructura sindical y las direcciones del sindicalismo, en todos los sectores, lo que demuestra un debilitamiento de la cohesión social y política que no es resultado de un problema de mercado o de “caja”. Al presionar sobre la vida sindical y el marco jurídico laboral, el Estado mexicano está debilitándose a sí mismo. El régimen político ha resentido estos cambios y ya no tiene la fuerza política de decenios pasados. No es casualidad que en el año 2000, el PRI haya perdido la presidencia, 10 gubernaturas y la mayoría en el Congreso.

Entre 1995 y 1997, el IMSS transitó de ser un sistema de seguridad social, con fondos colectivos administrados por el Estado, a un sistema de seguridad con fondos individuales administrados por bancos privados. En 2006, nuevamente se dijo que el IMSS está en quiebra. Parece que la reforma de 1995 no resolvió ningún problema, aunque sí logró generar ganancias brutas a las administradoras de Fondos para el Retiro (Afores) por más de 50 mil millones de pesos.

El gobierno de Fox, por el contrario, planteó que el ISSSTE incrementó las prestaciones de seguridad a los trabajadores del Estado y, como ejemplo, menciona las recientes reformas: pensiones por cesantía en edad avanzada, donde se establece en 100 por ciento la pensión indirecta (1983), reducción de 3 a 1 año la base de cálculo de la pensión (pensión mínima de un SMGDF) y jubilación de mujeres con 28 años de cotización (1986), eliminación de la cuota de 4 por ciento de pensionistas para el fondo médico (1996), posibilidad de que las trabajadoras pueden registrar a su pareja (2000) y aumento en las pensiones en proporción a la inflación o incremento salarial (2001).

Estas reformas han impedido al ISSSTE sostener el pago de las pensiones. Se declaró la quiebra del ISSSTE, así que se tuvo que modificar el sistema,

estableciendo uno similar al del IMSS, aun sabiendo que en el IMSS no se resolvió el problema de los fondos de retiro. De lo anterior, surgen algunas preguntas ¿La seguridad social es una política de Estado o es una “carga financiera”? ¿Es un problema público y económico global o es un problema local aislado? ¿Es un problema de liquidez de “caja” o es un problema estructural? ¿La política de seguridad social está en proceso de desarticulación, modernización o reestructuración? ¿A quién favorece la actual política?

La experiencia reciente (1997–2010) muestra que la seguridad social administrada de manera privada, favorece principalmente las finanzas y la administración del Estado, al mercado de capitales, a las Afores y a los bancos, pero no a los trabajadores.

Seguridad social: su evolución histórica

La Seguridad Social es una parte importante de las Ciencias Sociales. Y como se afirma con frecuencia, que “para conocer una ciencia es preciso conocer su historia”, presentamos algunos elementos claves de la evolución de esta disciplina que hoy concita la atención de los políticos, de los financieros, de los estudiosos, de los trabajadores y de la población en general. Las formas primitivas de la Seguridad aparecen en Judea, Egipto, Cartago, Fenicia y otros pueblos de la antigüedad. Se recuerda las anécdotas del tiempo de las vacas gordas y de las vacas flacas y la necesidad de tener una reserva de los granos recolectados para los tiempos de escasez. Muchas de las cofradías religiosas operaron a lo largo de la historia como verdaderos mecanismos de seguridad social para las poblaciones desprotegidas. La revolución industrial cambia radicalmente los mecanismos de apoyo a las poblaciones necesitadas y sometidas a riesgo. La lucha del movimiento obrero incorporó rápidamente como una de sus reivindicaciones claves la seguridad social contra las enfermedades, los accidentes de trabajo y el

desempleo. Las mutuales y las sociedades de beneficencia fueron surgiendo en varios países de Europa.

En América Latina y el Caribe, uno de los precursores de la Política de Seguridad Social como fundamento de la organización de la sociedad fue el Libertador Simón Bolívar, quien afirmó en su proclama: “El sistema de gobierno más perfecto es el que produce mayor suma de felicidad posible, mayor suma de Seguridad Social y mayor suma de estabilidad política”.

A continuación cito hechos relevantes en la evolución de la Seguridad Social en el mundo:

- ❖ 1883. Ante la presión sindical y política, en la naciente Alemania, Bismarck, el Canciller de Hierro instituye el primer régimen de seguridad social.
- ❖ 1889. Se creó el seguro de invalidez y vejez. Se aplicó inicialmente a las enfermedades y luego a los accidentes de trabajo. Beneficiaba a los asalariados y era obligatoria la afiliación. Se financiaba y administraba en forma tripartita: Estado, Trabajadores, empleadores. Desde su origen, la seguridad social nace con la impronta de la solidaridad social, beneficiando por igual al que aportaba más como a quien aportaba menos. Esta experiencia se fue extendiendo progresiva y paulatinamente a los demás países europeos.
- ❖ 1906. Los trabajadores franceses, en la Carta de Amiens, reivindican el derecho a la seguridad social.
- ❖ 1911. Inglaterra implanta el seguro de desempleo.
- ❖ 1917. La Revolución Mexicana tendrá luego una gran influencia en el desarrollo de un sistema de Seguridad Social, ya que se consagra ese derecho en el artículo 123 de la Constitución de 1917 aprobada en la ciudad de Querétaro. El artículo 123 se convirtió en la Carta de los Derechos de los Trabajadores. La misma Revolución rusa tiene también un gran impacto en

este campo, ya que el Estado Soviético fue implantando políticas de seguridad social.

- ❖ 1919. Al culminar la primera guerra mundial, el nacimiento de la OIT a través de la Declaración XIII del Tratado de Versalles, significó la consolidación de políticas sociales para proteger a los trabajadores ante todo tipo de riesgo. La OIT es una gran autoridad internacional en materia de Seguridad Social. Desde su fundación ha destinado más de 20 Convenios y otras tantas recomendaciones sobre la materia. Cuenta con estudios, publicaciones y expertos que prestan asistencia técnica. Tiene un juicio crítico sobre la experiencia chilena. Es una fuente de consulta permanente
- ❖ 1927. Se constituye en Bélgica con los auspicios de la OIT la Asociación Internacional de la Seguridad Social (AISS).
- ❖ 1935. Se implanta en los Estados Unidos el primer sistema de Seguridad Social para la vejez, la supervivencia y el paro forzoso. A través de esta ley, la Social Security Act, es que adquiere definitivamente esta denominación. Se aplica realmente a partir de 1938.
- ❖ 1938. En Nueva Zelanda se implanta un sistema de Seguridad Social. Durante el desarrollo de la segunda guerra mundial.
- ❖ 1941 La Carta del Atlántico establece entre sus objetivos “el progreso económico y la seguridad social”
- ❖ 1942 En la Declaración de Santiago de Chile se estableció que: “cada país debe crear, mantener y acrecentar el valor intelectual, moral y físico de sus generaciones activas, preparar el camino a las generaciones venideras y sostener a las generaciones eliminadas de la vida productiva. Este es el sentido de la Seguridad Social: una economía auténtica y racional de los recursos y valores humanos” Esta declaración es hoy en día pisoteada por los neoliberales y por el mismo modelo chileno implantado por Pinochet.

- ❖ 1942. El inglés William Beveridge, desarrolla un plan integral de seguridad social que tiene fuerte repercusión en los demás países. Esto mismo determina que al término de la segunda guerra mundial comience a generalizarse la implantación de sistemas de Seguridad Social en todos los países.
- ❖ 1944. La Declaración de Filadelfia, que sustenta una Seguridad Social Integral, promueve inmediatamente la recomendación número 67 de la OIT sobre “La Seguridad Social de los Medios de Vida” como componente esencial de la Seguridad Social Integral.
- ❖ 1948. La Declaración Universal de los Derechos del Hombre, en su artículo 22 consagra como un derecho esencial a la Seguridad Social estableciendo: “Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la Seguridad Social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad”.
- ❖ 1951. Aparece la Carta Social Europea donde se consagra la Seguridad Social como política fundamental.
- ❖ 1951. Se constituye la Organización Iberoamericana de la Seguridad Social que trabaja sobre un proyecto de Código Iberoamericano sobre Seguridad Social.
- ❖ 1952. La OIT en su Conferencia anual el 28 de junio de 1952, acuerda el Convenio 102.
- ❖ 1963. El 19 de marzo, se constituyó el Centro Interamericano de Estudios de Seguridad Social (CIESS) como órgano de Docencia y Capacitación de la Conferencia Interamericana de Seguridad Social (CISS).

1.3 IMPORTANCIA DE LA SEGURIDAD SOCIAL

La necesidad de contar con seguridad social surge porque la mayoría de los individuos busca la certidumbre en todos los aspectos de su vida, y el caso de la certidumbre económica no es la excepción; el hombre busca alcanzar mayores niveles de bienestar a través del tiempo, por ello necesita protegerse de los factores que ponen en riesgo la estabilidad de su ingreso.¹

Los gobiernos alrededor del mundo reconocen esta necesidad y han diseñado y llevado a cabo estrategias que logren garantizar al individuo un mínimo para poder subsistir, es decir, un conjunto de políticas que le provea el ingreso necesario para alcanzar un nivel mínimo de subsistencia.

Uno de los temas más importantes al abordar el tema de la seguridad social, es cuál debe ser el papel del gobierno, su intervención se justifica como en otros casos por la presencia de fallas de mercado como bienes públicos y externalidades. Los que defienden la idea de que a través de mecanismos de mercado se pueden alcanzar asignaciones eficientes consideran que el estado no debe ser un administrador, sino tan solo un supervisor de las instituciones que tengan a su cargo la administración de los fondos para la seguridad social.

La idea de proteger a los individuos contra la incertidumbre económica es remota, desde hace mucho tiempo, organizaciones sociales y religiosas llevan a cabo

¹Entre las principales causas que ponen en riesgo su ingreso y el de su familia son la muerte prematura, la vejez, la invalidez, el deterioro en la salud, el desempleo, el tener un salario por debajo del nivel mínimo, inflación, los desastres naturales y los factores individuales.

actividades para obtener recursos dirigidos a proteger a la gente de menor ingreso contra la inseguridad económica.

Desde la antigüedad hasta aproximadamente la mitad del siglo VXIII, lo común era que cuando alguna familia sufría de alguna contingencia, recibiera ayuda de instituciones religiosas y asociaciones profesionales.

Fue en Francia, en el año de 1850 donde se establecieron los cimientos de un sistema de seguridad social con la promulgación de la ley de seguro de enfermedades. Alemania siguió el ejemplo y en el año de 1883 fue el canciller Otto Von Bismark quien promovió un seguro social consistente en la protección obligatoria contra enfermedades; más tarde este esquema se amplió y se incluyeron seguros contra accidentes de trabajo (1882) , invalidez y vejez (1889) y por muerte (1911).

Es en Inglaterra en 1942 donde la divulgación del “Plan Beveridge” promovió la idea de que la implementación de un programa de seguridad social debes ser integral, por lo tanto, debe cubrir todo tipo de riesgo que amenace a los individuos. Dentro del plan las principales necesidades se clasifican en ocho tipos: Desempleo, inutilidad, desaparición del medio de ganarse la vida, Vejez, Necesidades del matrimonio para la mujer², gastos de entierro del asegurado, infancia y enfermedades.

En 1994 la conferencia de la Organización Internacional del trabajo en la ciudad de filadelfia divulgo en la recomendación número 71 “Que uno de los objetivos primordiales de la Organización Internacional del trabajo es promover el pleno empleo de los trabajadores, para satisfacer las necesidades vitales de los pueblos, y en general, elevar el nivel de vida del mundo entero.

²Dentro de las necesidades se incluyen gastos de boda, parto, viudedad, separación conyugal, cese de ganancias del marido e imposibilidad de atender trabajos en casa.

Francia fue el pionero en establecer el fundamento del esquema actual, pero a partir de ese momento, muchos países europeos siguieron su ejemplo adoptando en un inicio esquemas simples de seguridad para después incorporar diferentes tipos de seguros que protegieran a la gente contra casi cualquier contingencia económica. El tipo de seguros de país en país debido a la heterogeneidad en las características de la población, es decir, distintas características individuales generan diferentes necesidades.

1.4 CARACTERÍSTICAS DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Primera característica: El Artículo 123 de la Constitución Mexicana divide a los trabajadores entre los que se encuentran empleados en el sector privado (el llamado apartado “A”) y los que trabajan en el sector público (apartado “B”). Los empleados pertenecientes a uno y otro apartado son objeto de regímenes de seguridad social distintos y las políticas correspondientes se rigen por leyes laborales diferentes.

Segundo, la Ley del Seguro Social y la Ley Federal del Trabajo establecen que la seguridad social es un derecho exclusivo de los trabajadores asalariados y es obligación de las empresas sólo con respecto a los trabajadores asalariados que contratan. Otros miembros de la fuerza laboral como los auto-empleados, los empleados domésticos y los que establecen relaciones no asalariadas con una empresa pueden afiliarse al sistema de seguridad social de manera voluntaria, pero no están obligados a hacerlo.

Lo anterior también queda establecido en el Artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo. Las palabras “subordinada” y “salario” tienen una gran importancia, pues dejan abierta la pregunta de si los trabajadores relacionados con una empresa mediante contratos en los que se comparte el riesgo o se basan en esfuerzos realizados a cambio de una comisión o del reparto de utilidades corresponden a una relación de subordinación y si la retribución equivale a recibir un salario o no.

Si, como es la interpretación usual en México, la respuesta es negativa, entonces las empresas que contratan trabajadores mediante contratos no salariales no tienen obligación alguna de registrar a sus trabajadores ante el sistema de seguridad social.

La tercera característica, es que la cobertura de la seguridad social involucra un conjunto de beneficios más amplio que el que se ofrece en muchos otros países.

En efecto, un trabajador con seguridad social tiene derecho a lo siguiente: 1. Seguro de salud; 2. Servicios de guardería para sus hijos; 3. Seguro de vida; 4. Pensión por discapacidad; 5. Pensión por riesgos laborales; 6. Instalaciones deportivas y culturales; 7. Pensión por jubilación; y 8. Créditos hipotecarios.

Las primeras seis prestaciones de esta lista se encuentran asentadas en el mandato del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS).

Las pensiones por jubilación toman la forma de un sistema de aportaciones a cuentas individuales administrado por Afores privadas reguladas por la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro, CONSAR.

La administración de los créditos hipotecarios es función del Instituto del Fondo Nacional para la Vivienda de los Trabajadores (INFONAVIT). Estos tres organismos integran la base del sistema de seguridad social mexicano para los trabajadores pertenecientes al apartado "A".

Los tres organismos tienen una estructura corporativa similar, con un Consejo Técnico integrado por funcionarios gubernamentales —nombrados por el Presidente de la República (incluyendo al Director General de cada organismo) — y de representantes de la iniciativa privada y los trabajadores. Esta composición tripartita refleja, a su vez, la fuente (también tripartita) de los fondos que se recaudan para financiar la seguridad social, de igual manera que la concepción

política de la seguridad social en tanto que responsabilidad compartida entre trabajadores, empresas y gobierno.

A pesar de las similitudes legales en fines y estructura, cabe destacar algunas diferencias cruciales entre el IMSS, la CONSAR y el INFONAVIT. Tal vez la más importante de ellas sea que el IMSS, además de actuar como organismo de seguridad social es el principal prestador de los servicios contemplados en su mandato, en especial en el caso de la salud.

Por otro lado, los otros dos cumplen una función financiera o de regulación, aunque el INFONAVIT no es un organismo que construye vivienda ni la CONSAR es operadora de Afores. Asimismo, el IMSS opera directamente los servicios de salud para todos sus derechohabientes y sus familias, convirtiéndolo en una enorme organización médica. De hecho, el IMSS es el prestador de servicios médicos más grande del país, encontrándose probablemente entre los más grandes del mundo.

Como resultado de ello, cuenta con una planta laboral que supera las 370,000 personas, convirtiéndolo en el empleador más grande de México. En contraste, desde esta perspectiva, el personal que presta servicios en el INFONAVIT o la CONSAR no es relevante en términos numéricos. Los trabajadores del IMSS están organizados en el Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social (SNTSS), el segundo sindicato más grande de México de acuerdo con el número de miembros.

Lo anterior implica que la cobertura de la seguridad social sigue la distribución de la fuerza laboral entre empleados públicos y privados y con respecto a estos últimos, entre trabajadores asalariados y no asalariados. Si se relaciona la cobertura de la seguridad social con la pertenencia a la “formalidad” y la falta de

ella con la “informalidad”, podría dividirse entonces a la fuerza laboral entre un sector formal y uno informal, donde los trabajadores del primero reciben cobertura de seguridad social (apartado “A” con IMSS y apartado “B” con ISSSTE) y los empleados en el sector informal no reciben ningún tipo de protección.

En principio, esta división del trabajo deberá coincidir con los trabajadores asalariados y los no asalariados. Sin embargo, esto no sucede cuando, como resultado de la evasión a gran escala de las aportaciones a la seguridad social en el apartado “A”, existen trabajadores asalariados sin seguridad social que se suman a las cifras del empleo informal.

1.5 ÓRGANOS SUPERIORES DEL IMSS

De la asamblea general

Artículo 258. La autoridad suprema del Instituto es la Asamblea General, integrada por treinta miembros que serán designados en la forma siguiente:

- I. Diez por el Ejecutivo Federal;
- II. Diez por las organizaciones patronales, y
- III. Diez por las organizaciones de trabajadores.

Dichos miembros durarán en su encargo seis años, pudiendo ser reelectos.

Artículo 259. El Ejecutivo Federal establecerá las bases para determinar las organizaciones de trabajadores y de patrones que deban intervenir en la designación de los miembros de la Asamblea General.

Artículo 260. La Asamblea General será presidida por el Director General y deberá reunirse ordinariamente una o dos veces al año y extraordinariamente en cuantas ocasiones sea necesario, de acuerdo con lo que disponga el reglamento relativo.

Artículo 261.La Asamblea General discutirá anualmente, para su aprobación o modificación, en su caso, el estado de ingresos y gastos, el balance contable, el informe financiero y actuarial, el informe de actividades presentado por el Director General, el programa de actividades y el presupuesto de ingresos y egresos para el año siguiente, así como el informe de la Comisión de Vigilancia.

Artículo 262.La suficiencia de los recursos para todos y cada uno de los seguros de riesgos de trabajo, enfermedades y maternidad, invalidez y vida y guarderías y prestaciones sociales así como de salud para la familia y adicionales, debe ser examinada anualmente al realizar el informe financiero y actuarial.

Si el balance actuarial acusare superávit, éste se destinará a constituir un fondo de emergencia hasta el límite máximo del cincuenta por ciento de los ingresos anuales respectivos. Después de alcanzar este límite, el superávit se aplicará, según la decisión de la Asamblea General al respecto, a mejorar las prestaciones de los seguros que se encuentren en este supuesto.

Del consejo técnico

Artículo 263.El Consejo Técnico es el órgano de gobierno, representante legal y el administrador del Instituto y estará integrado hasta por doce miembros, correspondiendo designar cuatro de ellos a los representantes patronales en la Asamblea General, cuatro a los representantes de los trabajadores y cuatro a los representantes del Estado, con sus respectivos suplentes y el Ejecutivo Federal cuando lo estime conveniente, podrá disminuir a la mitad la representación estatal.

El Secretario de Hacienda y Crédito Público, el Secretario de Salud, el Secretario del Trabajo y Previsión Social y el Director General, serán Consejeros del Estado, sin perjuicio de lo establecido por el párrafo anterior. El Director General presidirá siempre el Consejo Técnico.

Cuando deba renovarse el Consejo Técnico, los sectores representativos del Estado, de los patrones y de los trabajadores propondrán miembros propietarios y suplentes para los cargos de Consejero. La designación será hecha por la Asamblea General en los términos que fije el reglamento respectivo.

Los Consejeros así electos durarán en su cargo seis años, pudiendo ser reelectos.

La designación será revocable, siempre que la pidan los miembros del sector que hubiese propuesto al Consejero de que se trate o por causas justificadas para ello. En todo caso, el acuerdo definitivo corresponde a la Asamblea General, la que resolverá lo conducente en los términos del reglamento, mediante procedimientos en que se oiga en defensa al Consejero cuya remoción se solicite.

Los Consejeros representantes patronales y de los trabajadores, recibirán los emolumentos y prestaciones que al efecto determinen los consejeros representantes del estado, a propuesta del Director General, sin que ello les otorgue el carácter de trabajadores, asegurados, derechohabientes del Instituto ni algún otro derecho adicional.

Los integrantes del Consejo Técnico deberán abstenerse de promover o participar directa o indirectamente, a título personal, en la atención de solicitudes, planteamientos o recursos que patrones o derechohabientes planteen ante el Instituto. El Consejo Técnico emitirá lineamientos sobre los cuales sus integrantes podrán ejercer funciones de representación y gestoría ante el Instituto, respecto de los sectores y organizaciones a que representen, a fin de evitar conflictos de interés.

Lo dispuesto en los dos párrafos anteriores será también aplicable a los integrantes de la Comisión de Vigilancia a que se refiere el Capítulo IV del Título Cuarto de esta Ley, así como a cualquier órgano de carácter tripartita ya integrado o que se integre en el futuro en el Instituto.

Artículo 264. El Consejo Técnico tendrá las atribuciones siguientes;

- I. Decidir sobre las inversiones de las reservas y demás recursos del Instituto, con sujeción a lo previsto en esta Ley y sus reglamentos, excepto los provenientes del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez;
- II. Vigilar y promover el equilibrio financiero de todos los ramos de aseguramiento comprendidos en esta Ley;
- III. Resolver sobre las operaciones del Instituto, exceptuando aquellas que por su importancia ameriten acuerdo expreso de la Asamblea General, de conformidad con lo que al respecto determine esta Ley y el reglamento;
- IV. Aprobar la estructura orgánica básica del Instituto, a efecto de proponerla al Ejecutivo Federal para su consideración en el Reglamento Interior del mismo, que al efecto emita, así como la estructura ocupacional correspondiente y sus modificaciones, los niveles salariales, las prestaciones y los estímulos de desempeño de los trabajadores de confianza a que se refiere el artículo 256 de esta Ley, los que se determinarán conforme a los tabuladores que al efecto expida la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, sin perjuicio de los derechos de los trabajadores de base, conforme a un sistema de valuación de puestos;
- V. Convocar a Asamblea General ordinaria o extraordinaria;
- VI. Discutir y aprobar el proyecto de presupuesto de ingresos y egresos del Instituto que someta a su consideración el Director General, así como autorizar adecuaciones al presupuesto aprobado;
- VII. Autorizar la celebración de convenios relativos al pago de cuotas, pudiendo delegar esta facultad, a las unidades administrativas que señale el Reglamento Interior, así como emitir las disposiciones de carácter general sobre reversión de cuotas para los seguros que

expresamente establece esta Ley y las correspondientes a la prestación indirecta de servicios;

- VIII.** Conceder, rechazar y modificar las pensiones, que conforme a esta Ley le corresponde otorgar al Instituto, pudiendo delegar estas facultades a las dependencias competentes;
- IX.** Nombrar y remover a los trabajadores de confianza a que se refiere el artículo 256 de esta Ley, que ocupen el nivel jerárquico inmediato inferior al Director General del Instituto;
- X.** Aprobar las bases para la celebración de convenios de incorporación voluntaria al régimen obligatorio;
- XI.** Discutir, y en su caso, aprobar el programa de actividades que someta a su consideración el Director General;
- XII.** Aprobar las bases para el establecimiento, organización y funcionamiento de un sistema de profesionalización y desarrollo de los trabajadores clasificados como de confianza "A" en el contrato colectivo de trabajo.

Asimismo, establecer, en su caso, de común acuerdo con el sindicato de los trabajadores los términos en que ese sistema podrá hacerse extensivo a los trabajadores clasificados como de base y de confianza "B" en el contrato colectivo de trabajo y a la aplicación de los reglamentos derivados del mismo.

- XIII.** Conceder a derechohabientes del régimen, en casos excepcionales y previo el estudio socioeconómico respectivo, el disfrute de prestaciones médicas y económicas previstas por esta Ley, cuando no esté plenamente cumplido algún requisito legal y el otorgamiento del beneficio sea evidentemente justo o equitativo;

- XIV.** Conocer y resolver de oficio o a petición del Director General, aquellos asuntos que por su importancia, trascendencia o características especiales así lo ameriten;
- XV.** Establecer las condiciones de aseguramiento y cotización de aquellos grupos de trabajadores que por sus actividades profesionales, la naturaleza de su trabajo, sus especiales condiciones de tiempo y lugar o por la índole de sus procesos productivos, no se adecuen a los requisitos generales del régimen obligatorio de esta Ley, a fin de hacerlos equitativos, respetando los elementos de sujeto, objeto, base, cuota, primas de financiamiento y época de pago de las cuotas, conforme a lo establecido en la presente Ley;
- XVI.** Expedir bases para extender, hasta los veinticinco años de edad, los derechos a las prestaciones en especie del seguro de enfermedades y maternidad, que se otorgarán dentro del territorio nacional, a los hijos de trabajadores mexicanos asegurados que laboren en el extranjero y que se encuentren estudiando fuera del país en planteles educativos equiparables a los del sistema educativo nacional, y

De la comisión de vigilancia

Artículo 265. La Asamblea General designará a la Comisión de Vigilancia que estará compuesta por seis miembros. Para formar esta Comisión cada uno de los sectores representativos que constituyen la Asamblea, propondrá dos miembros propietarios y dos suplentes, quienes durarán en sus cargos seis años, y podrán ser reelectos. La elección puede recaer en personas que no formen parte de dichos sectores. Al menos uno de los miembros designados por el Ejecutivo Federal deberá estar adscrito a la Secretaría de Contraloría y Desarrollo Administrativo. El Ejecutivo Federal cuando lo estime conveniente podrá disminuir a la mitad la representación estatal. La designación será revocable, siempre que la pidan los miembros del sector que hubiese propuesto al representante de que se

trate o porque medien causas justificadas para ello. En todo caso, el acuerdo definitivo corresponde a la Asamblea General, la que resolverá lo conducente mediante procedimiento en que oiga en defensa al miembro cuya remoción se solicite, en términos de lo señalado en el Reglamento Interior.

Artículo 266. La Comisión de Vigilancia tendrá las atribuciones siguientes:

- I. Vigilar que las inversiones se hagan de acuerdo con las disposiciones de esta Ley y sus reglamentos;
- II. Practicar la auditoría de los balances contables y al informe financiero y actuarial a que se refiere el artículo 261 de esta Ley, así como comprobar los avalúos de los bienes materia de operaciones del Instituto;
- III. Sugerir a la Asamblea General, al Consejo Técnico, y a la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro, en su caso, las medidas que juzgue convenientes para mejorar el funcionamiento de los seguros que ampara esta Ley;
- IV. Presentar ante la Asamblea General un dictamen sobre el informe de actividades y los estados financieros presentados por el Consejo Técnico, para cuyo efecto éstos le serán dados a conocer con la debida oportunidad;
- V. En casos graves y bajo su responsabilidad, citar a Asamblea General Extraordinaria, y
- VI. Las demás que señalen las disposiciones de esta Ley y sus reglamentos.

De la dirección general

Artículo 267.-El Director General será nombrado por el Presidente de la República debiendo ser mexicano por nacimiento que no adquiriera otra nacionalidad y estar en pleno goce y ejercicio de sus derechos civiles y políticos.

Artículo 268.El Director General tendrá las siguientes atribuciones:

- I. Presidir las sesiones de la Asamblea General y del Consejo Técnico;
- II. Ejecutar los acuerdos del propio Consejo;
- III. Representar legalmente al Instituto, con todas las facultades que corresponden a los mandatarios generales para pleitos y cobranzas, actos de administración y de dominio, y las especiales que requieran cláusula especial conforme al Código Civil Federal o cuales quiera otra ley, así como ante todas las autoridades.
- IV. Presentar anualmente al Consejo el informe de actividades, así como el programa de labores y el presupuesto de ingresos y egresos para el siguiente período;
- V. Presentar anualmente al Consejo Técnico el balance contable y el estado de ingresos y gastos;
- VI. Presentar anualmente al Consejo Técnico el informe financiero y actuarial;
- VII. Proponer al Consejo la designación o destitución de los trabajadores de confianza mencionados en la fracción IX del artículo 264;
- VIII. Nombrar y remover a los trabajadores de confianza a que se refiere el artículo 256 de esta Ley, facultad que podrá ser delegada en los términos que establezca el Reglamento Interior del Instituto, que deberá señalar las unidades administrativas del mismo y su circunscripción geográfica.

En cualquier caso los trabajadores de confianza a que se refiere esta fracción y la anterior deberán contar con la capacidad, experiencia y demás requisitos que se determinen en el Estatuto a que se refiere el artículo 286 I de esta Ley;

- IX. Realizar toda clase de actos jurídicos necesarios para cumplir con los fines del Instituto, y
- X. Ejercer las funciones en materia de presupuesto, conforme a lo dispuesto en esta Ley;
- XI. Presentar anualmente al Ejecutivo Federal y al Congreso de la Unión los informes a que se alude en la presente Ley, y
- XII. Las demás que señalen las disposiciones de esta Ley y sus reglamentos.

Artículo 268 A. El Director General será auxiliado en el cumplimiento de sus funciones por los servidores públicos de mando, personal de base y de confianza que se establezcan en el Reglamento Interior del Instituto que a propuesta del Consejo Técnico, expida el Ejecutivo Federal considerando lo que al efecto se estipule en el contrato colectivo de trabajo suscrito con los trabajadores del Instituto.

Artículo 269. El Director General tendrá derecho de veto sobre las resoluciones del Consejo Técnico, en los casos que fije el reglamento. El efecto del veto será suspender la aplicación de la resolución del Consejo, hasta que resuelva en definitiva la Asamblea General.

1.6 SUJETOS OBLIGADOS

Artículo 11. El régimen obligatorio comprende los seguros de:

- I. Riesgos de trabajo;
- II. Enfermedades y maternidad;
- III. Invalidez y vida;
- IV. Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, y

V. Guarderías y prestaciones sociales.

Artículo 12. Son sujetos de aseguramiento del régimen obligatorio:

- I. Las personas que de conformidad con los artículos 20 y 21 de la Ley Federal del Trabajo, 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, cualquiera que sea el acto que le dé origen y cualquiera que sea la personalidad jurídica o la naturaleza económica del patrón aun cuando éste, en virtud de alguna ley especial, esté exento del pago de contribuciones;
- II. Los socios de sociedades cooperativas, y
- III. Las personas que determine el Ejecutivo Federal a través del Decreto respectivo, bajo los términos y condiciones que señala esta Ley y los reglamentos correspondientes.

Artículo 13. Voluntariamente podrán ser sujetos de aseguramiento al régimen obligatorio:

- I. Los trabajadores en industrias familiares y los independientes, como profesionales, comerciantes en pequeño, artesanos y demás trabajadores no asalariados;
- II. Los trabajadores domésticos;
- III. Los ejidatarios, comuneros, colonos y pequeños propietarios;
- IV. Los patrones personas físicas con trabajadores asegurados a su servicio, y
- V. Los trabajadores al servicio de las administraciones públicas de la Federación, entidades federativas y municipios que estén excluidas o no comprendidas en otras leyes o decretos como sujetos seguridad social. Mediante convenio con el Instituto se establecerán las modalidades y

fechas de incorporación al régimen obligatorio, de los sujetos de aseguramiento comprendidos en este artículo.

Dichos convenios deberán sujetarse al reglamento que al efecto expida el Ejecutivo Federal.

Artículo 14. En los convenios a que se refiere el artículo anterior se establecerán:

- I. La fecha de inicio de la prestación de los servicios y los sujetos de aseguramiento que comprende;
- II. La vigencia;
- III. Las prestaciones que se otorgarán;
- IV. Las cuotas a cargo de los asegurados y demás sujetos obligados;
- V. La contribución a cargo del Gobierno Federal, cuando en su caso proceda;
- VI. Los procedimientos de inscripción y los de cobro de las cuotas, y
- VII. Las demás modalidades que se requieran conforme a esta Ley y sus reglamentos.

Artículo 15. Los patrones están obligados a:

I. Registrarse e inscribir a sus trabajadores en el Instituto, comunicar sus altas y bajas, las modificaciones de su salario y los demás datos, dentro de plazos no mayores de cinco días hábiles;

II. Llevar registros, tales como nóminas y listas de raya en las que se asiente invariablemente el número de días trabajados y los salarios percibidos por sus trabajadores, además de otros datos que exijan la presente Ley y sus reglamentos. Es obligatorio conservar estos registros durante los cinco años siguientes al de su fecha;

III. Determinar las cuotas obrero-patronales a su cargo y enterar su importe al Instituto;

IV. Proporcionar al Instituto los elementos necesarios para precisar la existencia, naturaleza y cuantía de las obligaciones a su cargo establecidas por esta Ley y los reglamentos que correspondan;

V. Permitir las inspecciones y visitas domiciliarias que practique el Instituto, las que se sujetarán a lo establecido por esta Ley, el Código y los reglamentos respectivos;

VI. Tratándose de patrones que se dediquen en forma permanente o esporádica a la actividad de la construcción, deberán expedir y entregar a cada trabajador constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido, semanal o quincenalmente, conforme a los períodos de pago establecidos, las cuales, en su caso, podrán ser exhibidas por los trabajadores para acreditar sus derechos.

Asimismo, deberán cubrir las cuotas obrero patronales, aun en el caso de que no sea posible determinar el o los trabajadores a quienes se deban aplicar, por incumplimiento del patrón a las obligaciones previstas en las fracciones anteriores, en este último caso, su monto se destinará a la Reserva General Financiera y Actuarial a que se refiere el artículo 280, fracción IV de esta Ley, sin perjuicio de que a aquellos trabajadores que acrediten sus derechos, se les otorguen las prestaciones diferidas que les correspondan;

VII. Cumplir con las obligaciones que les impone el capítulo sexto del Título II de esta Ley, en relación con el seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez;

VIII. Cumplir con las demás disposiciones de esta Ley y sus reglamentos, y

IX. Expedir y entregar, tratándose de trabajadores eventuales de la ciudad o del campo, constancia de los días laborados de acuerdo a lo que establezcan los reglamentos respectivos.

Las disposiciones contenidas en las fracciones I, II, III y VI no son aplicables en los casos de construcción, ampliación o reparación de inmuebles, cuando los trabajos se realicen en forma personal por el propietario, o bien, obras realizadas por cooperación comunitaria, debiéndose comprobar el hecho, en los términos del reglamento respectivo.

La información a que se refieren las fracciones I, II, III y IV, deberá proporcionarse al Instituto en documento impreso, o en medios magnéticos, digitales, electrónicos, ópticos, magneto ópticos o de cualquier otra naturaleza, conforme a las disposiciones de esta Ley y sus reglamentos.

Artículo 15 A. Cuando en la contratación de trabajadores para un patrón, a fin de que ejecuten trabajos o presten servicios para él, participe un intermediario laboral, cualquiera que sea la denominación que patrón e intermediarios asuman, ambos serán responsables solidarios entre sí y en relación con el trabajador, respecto del cumplimiento de las obligaciones contenidas en esta Ley.

No serán considerados intermediarios, sino patrones, las empresas establecidas que presten servicios a otras, para ejecutarlos con elementos propios y suficientes para cumplir con las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores, en los términos de los artículos 12, 13, 14 y 15 de la Ley Federal del Trabajo.

Para los efectos de este artículo, el Gobierno Federal, en ningún caso, será considerado como intermediario laboral.

Artículo 15 B. Las personas que no se encuentren en el supuesto establecido en el penúltimo párrafo del artículo 15 de esta Ley, que realicen en su casa habitación ampliaciones, remodelaciones, o bien, la construcción de su propia casa habitación y aquéllas que de manera esporádica realicen ampliaciones o de cualquier tipo de obra, podrán celebrar convenio de pago en parcialidades de las cuotas obrero patronales que resulten a su cargo, desde el momento en que den de alta a los trabajadores que se encarguen de las mismas, individualizando la cuenta del trabajador.

Artículo 16. Los patrones que de conformidad con el reglamento cuenten con un promedio anual de trescientos o más trabajadores en el ejercicio fiscal inmediato anterior, están obligados a dictaminar el cumplimiento de sus obligaciones ante el Instituto por contador público autorizado, en los términos que se señalen en el reglamento que al efecto emita el Ejecutivo Federal.

Los patrones que no se encuentren en el supuesto del párrafo anterior podrán optar por dictaminar sus aportaciones al Instituto, por contador público autorizado, en términos del reglamento señalado.

Los patrones que presenten dictamen, no serán sujetos de visita domiciliaria por los ejercicios dictaminados a excepción de que:

I. El dictamen se haya presentado con abstención de opinión, con opinión negativa o con salvedades sobre aspectos que, a juicio del contador público, recaigan sobre elementos esenciales del dictamen, o

II. Derivado de la revisión interna del dictamen, se determinaren diferencias a su cargo y éstas no fueran aclaradas y, en su caso, pagadas.

Artículo 17. Al dar los avisos a que se refiere la fracción I del artículo 15 de esta Ley, el patrón puede expresar por escrito los motivos en que funde alguna

excepción o duda acerca de sus obligaciones, sin que por ello quede relevado de pagar las cuotas correspondientes. El Instituto, dentro de un plazo de cuarenta y cinco días hábiles, notificará al patrón la resolución que dicte y, en su caso, procederá a dar de baja al patrón, al trabajador o a ambos, así como al reembolso correspondiente.

La información que proporcionen los patrones para su registro podrá ser analizada por el Instituto, a fin de verificar la existencia de los supuestos y requisitos establecidos en esta Ley. Si el Instituto determina que no se dan los supuestos previstos en el artículo 12, fracción I, de esta Ley, notificará al presunto patrón para que éste, en el plazo de cinco días hábiles manifieste lo que a su derecho convenga y, en el caso de que no desvirtúe tales situaciones, el Instituto procederá a dar de baja al presunto patrón, a los presuntos trabajadores o a ambos.

En el caso anterior, el Instituto aplicará los importes pagados a resarcir sus gastos de administración y de operación, quedando a salvo los derechos del presunto trabajador para reclamar, en su caso, los importes que hayan sido depositados en la cuenta individual abierta a su nombre, en los términos de la presente Ley.

Artículo 18. Los trabajadores tienen el derecho de solicitar al Instituto su inscripción, comunicar las modificaciones de su salario y demás condiciones de trabajo y, en su caso, presentar la documentación que acredite dicha relación, demuestre el período laborado y los salarios percibidos. Lo anterior no libera los patrones del cumplimiento de sus obligaciones ni les exime de las sanciones y responsabilidades en que hubieran incurrido.

Asimismo el trabajador por conducto del Instituto podrá realizar los trámites administrativos necesarios para ejercer los derechos derivados de las pensiones establecidas por esta Ley.

Artículo 19. Para los efectos de esta Ley, las sociedades cooperativas pagarán la cuota correspondiente a los patrones, y cada uno de los socios a que se refiere la fracción II del artículo 12 de esta Ley cubrirá sus cuotas como trabajadores.

Artículo 20. Las semanas reconocidas para el otorgamiento de las prestaciones a que se refiere este título, se obtendrán dividiendo entre siete los días de cotización acumulados, hecha esta división, si existiera un sobrante de días mayor a tres, éste se considerará como otra semana completa, no tomándose en cuenta el exceso si el número de días fuera de tres o menor.

Artículo 21. Los avisos de baja de los trabajadores incapacitados temporalmente para el trabajo, no surtirán efectos para las finalidades del Seguro Social, mientras dure el estado de incapacidad.

Artículo 22. Los documentos, datos e informes que los trabajadores, patrones y demás personas proporcionen al Instituto, en cumplimiento de las obligaciones que les impone esta Ley, serán estrictamente confidenciales y no podrán comunicarse o darse a conocer en forma nominativa e individual.

Lo dispuesto en el párrafo anterior no se aplicará cuando:

I. Se trate de juicios y procedimientos en que el Instituto fuere parte;

II. Se hubieran celebrado convenios de colaboración con la Federación, entidades federativas o municipios o sus respectivas administraciones públicas, para el intercambio de información relacionada con el cumplimiento de sus objetivos, con las restricciones pactadas en los convenios en los cuales se incluirá invariablemente una cláusula de confidencialidad y no difusión de la información intercambiada;

III. Lo soliciten la Secretaría de Contraloría y Desarrollo Administrativo, la Contraloría Interna en el Instituto, las autoridades fiscales federales, las

instituciones de seguridad social y el Ministerio Público Federal, en ejercicio de sus atribuciones, y

IV. En los casos previstos en ley.

El Instituto podrá celebrar convenios de colaboración con los sectores social o privado para el intercambio de información estadística, relacionada con el cumplimiento de sus objetivos, con la restricción a que se refiere el primer párrafo de este artículo y aquellas pactadas en los propios convenios.

La información derivada del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez será proporcionada directamente, en su caso, por las administradoras de fondos para el retiro, así como por las empresas procesadoras de información del Sistema de Ahorro para el Retiro. Esta información estará sujeta, en materia de confidencialidad, a las disposiciones de carácter general que emita la Comisión Nacional del

Sistema de Ahorro para el Retiro, en términos de la ley correspondiente.

Artículo 23. Cuando los contratos colectivos concedan prestaciones inferiores a las otorgadas por esta Ley, el patrón pagará al Instituto todos los aportes proporcionales a las prestaciones contractuales.

Para satisfacer las diferencias entre estas últimas y las establecidas por la Ley, las partes cubrirán las cuotas correspondientes.

Si en los contratos colectivos se pactan prestaciones iguales a las establecidas por esta Ley, el patrón pagará al Instituto íntegramente las cuotas obreros patronales. En los casos en que los contratos colectivos consignen prestaciones superiores a las que concede esta Ley, se estará a lo dispuesto en el párrafo anterior hasta la igualdad de prestaciones, y respecto de las excedentes el patrón quedará obligado a cumplirlas. Tratándose de prestaciones económicas, el patrón

podrá contratar con el Instituto los seguros adicionales correspondientes, en los términos del Título Tercero capítulo II de esta Ley.

El Instituto, mediante estudio técnico-jurídico de los contratos colectivos de trabajo, oyendo previamente a los interesados, hará la valuación actuarial de las prestaciones contractuales, comparándolas individualmente con las de la Ley, para elaborar las tablas de distribución de cuotas que correspondan.

Artículo 24. Los patrones tendrán el derecho a descontar del importe de las prestaciones contractuales que deben cubrir directamente, las cuantías correspondientes a las prestaciones de la misma naturaleza otorgadas por el Instituto.

Artículo 25. En los casos previstos por el artículo 23, el Estado aportará la contribución que le corresponda en términos de esta Ley, independientemente de la que resulte a cargo del patrón por la valuación actuarial de su contrato, pagando éste, tanto su propia cuota como la parte de la cuota obrera que le corresponda conforme a dicha valuación.

Para cubrir las prestaciones en especie del seguro de enfermedades y maternidad de los pensionados y sus beneficiarios, en los seguros de riesgos de trabajo, invalidez y vida, así como retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, los patrones, los trabajadores y el Estado aportarán una cuota de uno punto cinco por ciento sobre el salario base de cotización. De dicha cuota corresponderá al patrón pagar el uno punto cero cinco por ciento, a los trabajadores el cero punto trescientos setenta y cinco por ciento y al Estado el cero punto cero setenta y cinco por ciento.

Artículo 26. Las disposiciones de esta Ley, que se refieren a los patrones y a los trabajadores, serán aplicables, en lo conducente, a los demás sujetos obligados y de aseguramiento.

CAPÍTULO II

MARCO JURÍDICO DEL IMSS

2.1 REGULACIÓN LEGAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN MÉXICO

La Seguridad Social en México está prevista en el Artículo 123 Constitucional, en el apartado “A” fracción XXIX y en el “B” fracción XI, que dicen lo siguiente:

Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la Ley.

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A.- Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo:

XXIX.- 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;

B.- Entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores:

XI.- La seguridad social se organizará conforme a las siguientes bases mínimas:

a) Cubrirá los accidentes y enfermedades profesionales; las enfermedades no profesionales y maternidad; y la jubilación, la invalidez, vejez y muerte.

b) En caso de accidente o enfermedad, se conservará el derecho al trabajo por el tiempo que determine la ley.

c) Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un mes de descanso antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y de otros dos después del mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos. Además, disfrutarán de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayudas para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles.

d) Los familiares de los trabajadores tendrán derecho a asistencia médica y medicinas, en los casos y en la proporción que determine la ley.

e) Se establecerán centros para vacaciones y para recuperación, así como tiendas económicas para beneficio de los trabajadores y sus familiares.

f) Se proporcionarán a los trabajadores habitaciones baratas, en arrendamiento o venta, conforme a los programas previamente aprobados.

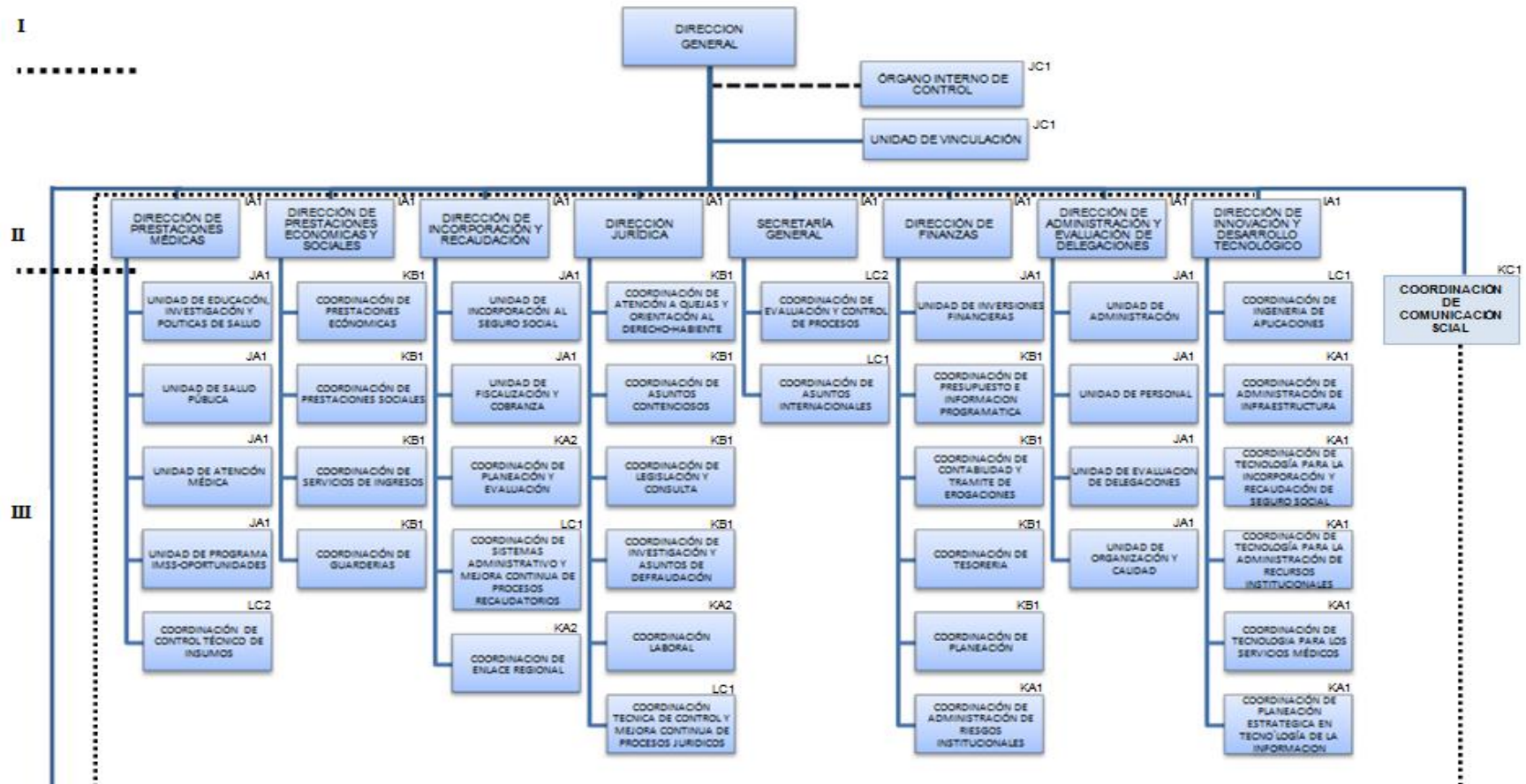
Además, el Estado mediante las aportaciones que haga, establecerá un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de dichos trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos, crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas, o bien para construirlas, repararlas, mejorarlas o pagar pasivos adquiridos por estos conceptos.

Las aportaciones que se hagan a dicho fondo serán enteradas al organismo encargado de la seguridad social regulándose en su Ley y en las que

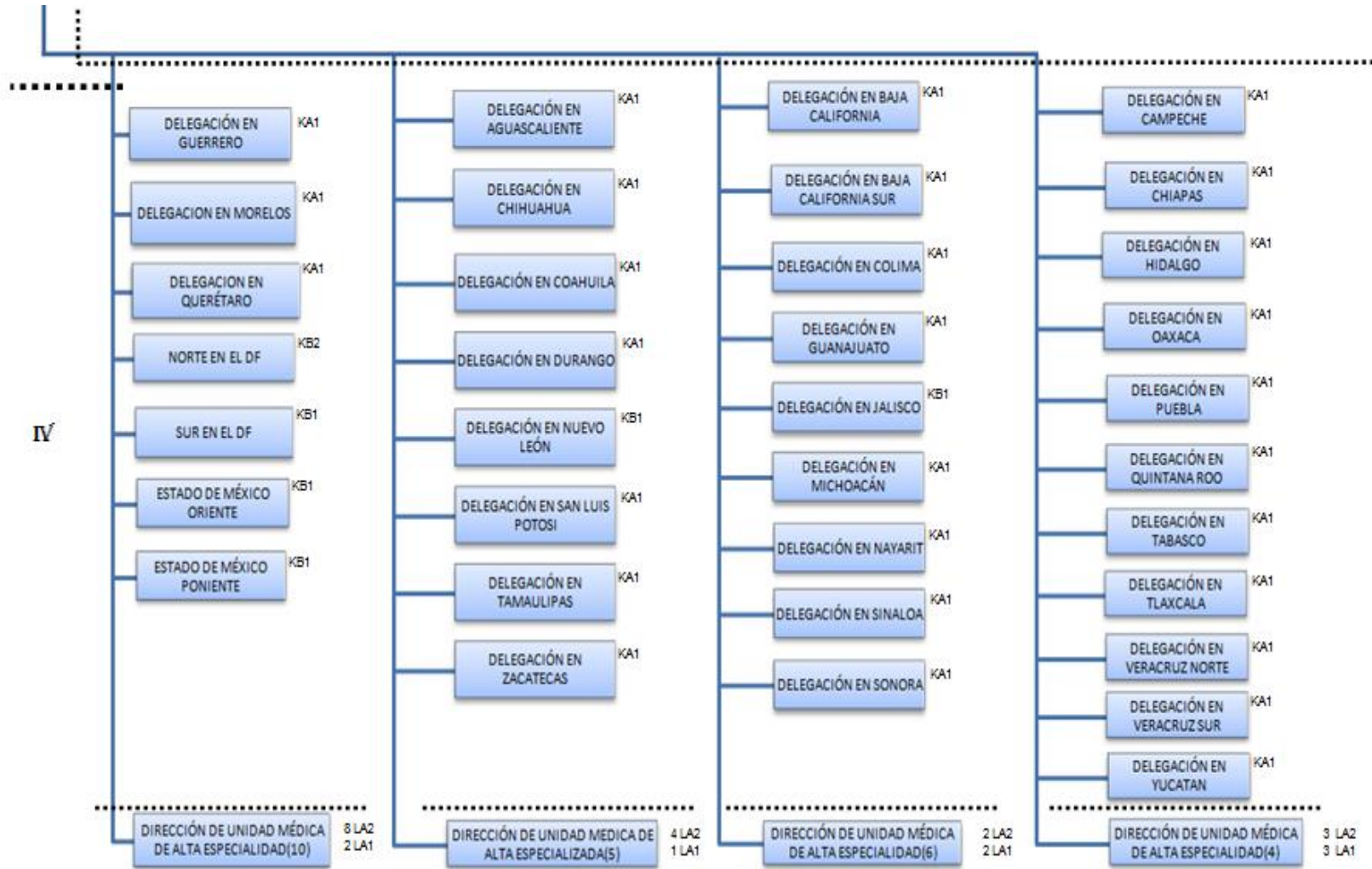
corresponda, la forma y el procedimiento conforme a los cuales se administrará el citado fondo y se otorgarán y adjudicarán los créditos respectivos.

2.2 ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL DEL IMSS

2-1 Organigrama del Instituto Mexicano del Seguro Social a nivel general.



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE QUERÉTARO



2.3. LEGISLACIÓN SOBRE SISTEMAS DE PENSIONES Y JUBILACIONES

Un sistema de pensión o jubilación es un mecanismo de seguridad social, el cual le proporciona al trabajador la capacidad de contar con un apoyo económico en caso de alguna dificultad para conseguir un buen nivel de vida en la vejez, enfermedad, discapacidad, viudez, entre otros.

Existen diversos aspectos para justificar en sistema de pensiones en los que se incluyen programas públicos y la intervención del estado en la provisión de estos.

Como uno de los objetivos de todo individuo consiste en satisfacer sus necesidades básicas y contar con un adecuado nivel de vida, la edad avanzada es considerada como un riesgo cuando no se cuenta con el suficiente apoyo económico, aunado con que el individuo no cuenta con la vitalidad y salud de cuando era más joven haciéndolo incapaz de entrar en un mercado laboral.

El estado casi siempre participa en el apoyo de estos sistemas de pensiones, por tres aspectos fundamentales: paternalismo, redistribución del ingreso y fallas en el mercado.

Esto se debe al papel que juega el estado como benefactor al darse cuenta de la inhabilidad de las personas para el ahorro, así que este los obliga a cierta acumulación de riqueza durante su periodo laboral. El estado también verifica que se garantice un ingreso mínimo a los individuos mediante una redistribución de ingresos entre la población.

Los sistemas de pensiones se pueden clasificar por diversos criterios, como los son el tipo de contribución o beneficios, el esquema de financiamiento o el tipo de administración, cada uno de ellos presenta diferentes elementos, de los cuales se abordara en la información que a continuación se detalla.

Para iniciar, se tienen los sistemas de beneficio definido en contra de los de contribución definida. En los primeros se especifica por adelantado el monto del beneficio que recibirá el trabajador afiliado al llegar el momento de su retiro, este es definido a partir de una fórmula dependiendo del salario y de los años trabajados.

En los sistemas de contribución definida se especifican los montos de las contribuciones y en base a ellas se dan los beneficios, cada una de estas contribuciones sufre de una capitalización, algunos de estos sistemas garantizan una pensión mínima.

En el criterio de financiamiento se cuenta con los planes de reparto y planes de capitalización. Los planes de reparto son aquellos en los que las contribuciones son canalizadas a un fondo común utilizado para pagar los beneficios de los jubilados actuales. El riesgo de este sistema es que no existe un fondo de reserva que pueda invertirse y capitalizarse.

A diferencia de los anteriores en los planes de capitalización las contribuciones pasan a formar parte de un fondo de reserva, el cual es invertido y en donde se generan rendimientos que ayudan a pagar beneficios a los jubilados. Este plan puede ser de fondo colectivo o individual. Es importante observar que para un plan así de forma colectiva se tendrían que tener muy presentes los cambios demográficos para los efectos de las obligaciones, por lo tanto deberían tener el régimen financiero de prima media escalonada, el cual considera incrementos periódicos en las primas de financiamientos.

Con esto se puede hablar de planes de capitalización parcial y total, en los primeros una parte de las contribuciones es utilizada para crear una reserva que es invertida. En el caso de planes de contribución definida la capitalización es total.

El instituto mexicano del seguro social, aunque organismo autónomo se encuentra regido por las leyes emitidas por el gobierno mexicano, entre ellas tenemos las siguientes:

- a) Se encuentra regido por las ley de seguridad social que se decretó en 1943, posteriormente hubo una gran reforma en 1973 y que finalmente fue reformada en 1997. En esta se aclaran las condiciones que lo rigen: “La organización y administración del seguro social, en los términos consignados en esta ley, está a cargo de organismo público descentralizado con personalidad y patrimonios propios denominado Instituto Mexicano del Seguro Social”, artículo 5º. de la ley del seguro social de 1973

También se encuentra regido por la ley federal de las entidades paraestatales, la cual fue publicada en el diario oficial de la federación el día 14 de mayo de 2986, y posteriormente modificada los días, 14 de julio de 1992; 24 de diciembre de 1986; 23 de enero de 1998; 04 de enero de 2001 y 04 de junio de 2002.

A su vez está controlado por la ley federal de responsabilidades de los funcionarios públicos decretada el 13 de abril de 2002 y por la ley federal de procedimientos administrativos y por el contrato colectivo de trabajo de los trabajadores del Instituto. A su vez como organismo fiscal autónomo se encuentra regido por los siguientes reglamentos:

Reglamento de Organización Interna del IMSS

Reglamento para le prestación de los servicios de guarderías

Reglamento del Recurso de Inconformidad

Reglamento para la Administración e Inversión del IMSS

Reglamento del Seguro Social Obligatorio

Reglamento de Servicios Médicos

Reglamento de la Ley del Seguro Social en materia de afiliación

Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización

Reglamento para la Administración e Inversión de los Recursos Financieros del IMSS

También se encuentra regido por numerosos decretos, lineamientos y acuerdos como un organismo fiscal autónomo

2.4 ADMINISTRACIÓN DE LOS SISTEMAS DE PENSIONES Y JUBILACIONES

Considerando el tipo de administración se cuenta con los planes privados y públicos. Los que son ofrecidos por el sector a los asegurados privados son voluntarios y presentan el criterio de equivalencia actuarial, es decir, los beneficios son equivalentes actuarialmente con las contribuciones, así también estos se encuentran regidos por la comisión nacional de seguros y fianzas para asegurar su viabilidad. Los planes públicos de pensiones son creados por el estado y administrados por él, llegan a ser obligatorios, trata de presentar una adecuación social, es decir de proporcionar una cierta calidad de vida a los contribuyentes, buscando un elemento redistributivo.

Los planes de pensiones cuentan con determinados elementos y estructura, entre ellos se tienen:

Periodos mínimos de contribución.- Para establecer cuanto será el tiempo en el que se recibirán las primas. Este es un elemento de los planes de beneficio definido.

Ingresos pensionables.- Definir el ingreso base para el cálculo de beneficios.

Elegibilidad.- Es decir, tener claras las condiciones en las que se realizan estos sistemas especificando la edad y años trabajos.

Edad de retiro.- especificar cuál será la edad de jubilación estipulada.

Beneficios.- aclarar todo tipo de disposiciones de invalidez y muerte.

Portabilidad.- Especificar que sucede con las aportaciones realizadas en caso de pérdida del empleo. Se debe tratar ante todo que el trabajador reciba un beneficio justo en relación con los años trabajados.

Disponibilidad de recursos.- Se hablara de la disponibilidad de los recursos del trabajador antes del retiro asegurándole un ingreso mínimo al momento del mismo.

Administración.- Quien administrara los recursos.

Financiamiento.- Es decir, especificar el tipo de tasa que se recibirá.

Inversión.- Donde y quien se hará cargo de la inversión de los recursos.

Regulación.- Criterios generales.

El sistema público de pensiones en México se encuentra dividido en diversos planes de pensiones ofrecidos por instituciones de seguridad social, gobiernos estatales, empresas paraestatales y otras instituciones sociales.

En 1943 se creó el IMSS con el objetivo de ofrecer servicios de salud y seguridad social a los trabajadores. En 1944 este instituto implemento el seguro de Invalidez, Vejez, Cesantía en edad avanzada y Muerte (IVCM), este esquema tenía el objetivo de funcionar como un sistema de beneficios definidos parcialmente fondeados, esto es que al trabajador se le iba a entregar una cantidad definida al empezar el periodo de jubilación y que las contribuciones que se hicieran en el periodo laboral iban a ser invertidas de acuerdo a la ley.

Desgraciadamente este sistema no tuvo mayor planeación actuarial que el de funcionar como un sistema de reparto y las cuotas que pagaban los trabajadores y patronos pasaban directamente a los jubilados, el excedente se utilizaba para proyectos que beneficiarían a la población asegurada, este fue el caso del apoyo que se le dio al seguro de Enfermedades y Maternidad. Mientras el tiempo fue transcurriendo las dificultades de este sistema se hicieron evidentes causando desequilibrios financieros para el instituto debido al desbalance actuarial de este sistema, así también se presentaron inequidades para algunos tipos de trabajadores que incentivaban la subdeclaración y evasión, inclusive llegaron a haber problemas como que se recibía la misma pensión cotizando por 10 o 30 años y el monto de pensiones reflejaba únicamente los últimos cinco años de la trayectoria salarial. Esto aunado con transiciones demográficas ocasionó la inviabilidad de nuestro sistema de pensiones.

En 1992 se implementa el Sistema de Ahorro para el Retiro, seguro complementario al de IVCM, en este el patrón abre una cuenta individual para cada uno de sus trabajadores, en ella depositaba el 2 por ciento del salario del trabajador, cada una de estas cuentas se acumulaban en el banco de preferencia y se entregaban al trabajador una vez cumplida la edad de retiro en una sola exhibición.

Después de haber realizado una profunda evaluación, el 21 de diciembre de 1995 se dividió el seguro de IVCM en dos partes, el seguro de invalidez y vida (IV), siendo el IMSS el proveedor del mismo, y el seguro de cesantía en edad avanzada y vejez, que sumado al seguro de retiro conformaría el seguro de Retiro, Cesantía en edad avanzada y Vejez (RCV).

En el IMSS el programa de IVCM en 1943 permite ampliar la cobertura a trabajadores y a los independientes que se afiliaron voluntariamente. En 1960 la cobertura de afiliados directos representó alrededor de 10% de la PEA (población económicamente activa), en 1976 el 19% y en 1995 el 27%. Este programa era de beneficios definidos y se planteó originalmente como un esquema de capitalización parcial, pero en la práctica funciona como un sistema de reparto.

Un sistema de pensiones tiene efectos en otros campos de la economía como son las finanzas públicas, ahorro, mercado laboral y sector financiero. En las finanzas públicas hay que recapacitar y ver que aunque el sistema de pensiones es una gran ayuda económica para la población, las obligaciones que implican constituyen una deuda para el gobierno, aunque en apariencia estas deberían de cubrirse con las contribuciones. La evolución de esta deuda social dependerá de la variación de variables como la tasa de crecimiento del salario real, la tasa real de interés y las variables demográficas.

CAPITULO III

REGIMEN DE JUBILADOS Y PENSIONADOS DEL IMSS

3.1 ANTECEDENTES

El Instituto Mexicano del Seguro Social y el Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social establecieron de común acuerdo el 07 de octubre de 1966, de manera específica para los trabajadores del seguro social, un régimen de jubilaciones y pensiones, el cual fue establecido en el contrato colectivo de trabajo del IMSS estipulando las primas de antigüedad y pensiones a las que tienen derecho los trabajadores del instituto que alcanzan su retiro laboral.

El régimen de jubilaciones y pensiones es un estatuto que crea para los trabajadores del instituto un doble esquema de protección: como asegurado y como trabajador, esta situación establece que el régimen este constituido por los derechos que otorga la ley del seguro social en los seguros de riesgos de trabajo, invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte (seguro ya reformado el 1º de Julio de 1977)

La ley del seguro social vigente a partir del 1º de Julio de 1997 trajo consigo cambios que beneficiaron de manera significativa las finanzas del instituto, uno de ellos es el pago de las pensiones que se encuentran un curso de pago, que se financian con recursos del gobierno federal, que por ley tienen derecho los trabajadores del seguro social y la parte complementaria de las pensiones por riesgos de trabajo e invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte, deben ser financiados con recursos del RJP.

El régimen de jubilaciones y pensiones de los trabajadores del IMSS es un plan jubilatorio adicional al de la ley del seguro social; en el cual se establece que no

hay edad mínima de retiro: las mujeres se pueden jubilar a los 27 años de servicio y los hombres a los 28.

Los trabajadores del IMSS se jubilan a los 53 años en promedio, mientras que la ley del seguro social establece 65 años para cualquier otro trabajador ordinario, por lo que en promedio los trabajadores del IMSS se jubilan con 12 años menos de trabajo que el resto de los trabajadores asegurados al IMSS.

Los trabajadores del instituto se rigen por el apartado “A” del artículo 123 de la constitución, lo cual implica que poseen la doble calidad de empleados y asegurados del IMSS. Como asegurados tienen derecho a las prestaciones del seguro social, particularmente a las pensiones establecidas en la ley.

Como trabajadores del instituto acceden al RJP, que es un plan jubilatorio que complementa al de la ley, y que establece cuantías de pensiones superiores a las que les corresponderían a los trabajadores si solo fueran asegurados del IMSS. Así por ejemplo, si el RJP establece una pensión de 12,125 pesos mensuales para un empleado del instituto que alcanza la jubilación y la ley dice que ese mismo trabajador tiene derecho a una pensión de 2,583 pesos, entonces el IMSS en su carácter de patrón debe complementar la cuantía de ley con 9,542 pesos para cumplir con lo establecido por el régimen de jubilaciones y pensiones. Este plan jubilatorio fue pactado entre las autoridades institucionales y el sindicato de trabajadores del seguro social en octubre de 1966, y comprende a todos los trabajadores del instituto.

3.2 CARACTERÍSTICAS DEL RÉGIMEN DE JUBILADOS Y PENSIONADOS

Debido a las constantes transformaciones del régimen, la gran mayoría de los trabajadores del IMSS han ingresado a laborar en el instituto con unas condiciones del plan de pensiones, pero en realidad se han jubilado o lo van a hacer con prestaciones superiores.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE QUERÉTARO

Contrato colectivo	Principales modificaciones al RJP	Conceptos integrados al salario para determinar la pensión	Aportación de los trabajadores
1955-1957	Clausula 110; establece que un trabajador separado por vejez recibirá prestaciones de Ley más otro tanto a cubrir por el instituto, más un finiquito.		
1967-1969	Inicio del RJP; trabajador con 30 años de servicio y 58 años de edad se jubila con el 90% de su sueldo.	Sueldo tabular, ayuda de renta, antigüedad, aguinaldo, sobresueldo a médicos, horarios discontinuo, despensa, alto costo de vida.	1% solo sobre salarios base mayores a 90 pesos diarios.
1969-1971	El trabajador con más de 30 años de servicio y sin limite de edad se jubila con el 90% de su sueldo.	Sueldo tabular, ayuda de renta, antigüedad, aguinaldo, sobresueldo a médicos, horarios discontinuo, despensa, alto costo de vida.	1% solo sobre salarios base mayores a 90 pesos diarios.
1975-1977	Se reducen los años de servicio a 27 y 28 para mujeres y hombres, respectivamente, para jubilarse con el 90 % de su sueldo.	Sueldo tabular, ayuda de renta, antigüedad, aguinaldo, sobresueldo a médicos, horarios discontinuo, despensa, alto costo de vida.	1% solo sobre salarios base mayores a 90 pesos diarios.
1982-1987			1.25% de salario base
1987-1989	Nuevo RJP; jubilación con el 100% del último sueldo, un aguinaldo adicional de 25% del monto de la pensión por encima de la que marca la Ley, pago de un fondo de ahorro, incrementos a la pensión conforme al aumento salarial de trabajadores activos y otro aguinaldo anual de 15 días.	Sueldo tabular, ayuda de renta, antigüedad, aguinaldo, sobresueldo a médicos, horarios discontinuo, despensa, alto costo de vida.	2.75 % del salario base.
1989-1991		Sueldo tabular, ayuda de renta, antigüedad, aguinaldo, sobresueldo a médicos, horarios discontinuo, despensa, alto costo de vida, infecto contagiosidad, compensación por docencia, atención integral continua zona aislada.	2.75 % del salario base.
1992-1997			3% del salario base y del fondo de ahorro.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE QUERÉTARO

1997-1999	Sueldo tabular, ayuda de renta, antigüedad, aguinaldo, sobresueldo a médicos, horarios discontinuo, despensa, alto costo de vida, infecto contagiosidad, compensación por docencia, atención integral continua zona aislada, ayuda para libros, riesgo por tránsito vehicular.	3% del salario base y del fondo de ahorro.
1999-2004		3% del salario base y del fondo de ahorro.
2005	<p>Convenio Adicional para los Jubilados y Pensionados de los Trabajadores es de Base de Nuevo Ingreso.</p> <p>Los trabajadores en activo mantendrán las mismas condiciones hasta antes del Convenio.</p> <p>Los trabajadores de base a partir del 16 de octubre del 2005, se jubilarán a los 35 (hombres) y 34 mujeres y 60 años de edad con 15 años reconocidos de antigüedad.</p>	4% del salario base y del fondo de ahorro, incrementándose cada año hasta llegar al 10%.

Fuente: Elaboración propia con información de Valuación Actuarial al RJP 2007

2.1 Evolución del Régimen de Jubilados y Pensionados del IMSS

3.2.1 Características a destacar

1. El RJP no requiere una edad mínima para la jubilación, lo que contrasta con lo que ocurre con los propios trabajadores afiliados al instituto, donde la jubilación solo es posible al cumplir los 65 años de edad. Los trabajadores del IMSS se pensionan con una edad promedio de 53 años, y la tercera parte de ellos de hecho alcanza el retiro antes de los 50. Al respecto, es importante destacar que en la actualidad el periodo de disfrute de una pensión del RJP es aproximadamente 29 años en promedio, siendo que en 1966 era de 14. La razón de ello es el fuerte incremento de la esperanza de vida de los trabajadores que se ha experimentado en todos estos años, y el hecho de que no se ha establecido una edad mínima de retiro que se revise al alza conforme aumenta esa expectativa de sobrevivencia.
2. Una segunda característica del RJP es que el salario pensionable se integra por trece prestaciones adicionales al sueldo tabular, un número superior a los conceptos más comúnmente incluidos en los demás planes de pensiones en México.
3. Una tercera característica del RJP es que la cuantía de la pensión o jubilación se determina con base en los años de servicio prestados por el trabajador al instituto, y con el último salario que disfrute al momento de la jubilación; con excepción de aquellos que se encuentran en una categoría de pie de rama y que se pensionan con el salario de la categoría inmediata superior. Esto representa una diferencia importante con más del 90% de los esquemas existentes en el país, que toman como base para el cálculo de la pensión el promedio de los sueldos percibidos por el trabajador a lo largo de su vida activa, o por lo menos los últimos diez años.
4. Una cuarta característica es que la tasa de reemplazo, es decir, el porcentaje promedio que representan los ingresos del jubilado o pensionado frente al trabajador activo, es superior al 100 % del salario y prestaciones, ya que el aguinaldo se integra a la pensión. Además el pensionado recibe mensual un

segundo aguinaldo de 25%, y un tercero de 15 días al año, en diciembre. Al considerar estas dos percepciones adicionales, resulta que el pensionado recibirá un ingreso mensual que es en promedio 29 % superior a su último salario líquido base de su pensión. Además se sigue recibiendo el fondo de ahorro que se paga a los trabajadores activos el cual asciende a 45 días de salario. En el caso de los trabajadores que se benefician por estar en un pie de rama y se pensionan con el salario de la categoría inmediata superior, sus ingresos como jubilados pueden ser superiores en otro 10% o 15% adicional.

5. Una quinta característica del RJP es que el instituto cubre las aportaciones al seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, que de acuerdo con la ley corresponderían a los trabajadores en su calidad de afiliados al IMSS. Estas son de 1.125% del salario, de forma que, en términos netos, las aportaciones de los trabajadores al RJP son de 1.875% del salario, a pesar de que formalmente debe ser del 3%.
6. Por último, las pensiones aumentan conforme a los aumentos salariales de los trabajadores en activo y no conforme al índice nacional de precios al consumidor, como en el caso de todos los trabajadores ordinarios afiliados al instituto.

En síntesis, el conjunto de beneficios establecidos en el régimen de jubilaciones y pensiones ofrece condiciones al retiro sustancialmente mejores que los planes de pensiones típicos de los trabajadores asegurados por cualquier patrón, persona física o moral, de acuerdo con lo estipulado en la ley.

El IMSS cubre no solo la aportación del trabajador al seguro de retiro, cesantía y vejez, sino también las contribuciones a los seguros de enfermedades y maternidad, gastos médicos de pensionados e invalidez y vida. En total, todas estas aportaciones suman el 2.8% del salario.

3.2.2 Factores que contribuyeron a la problemática del sistema de pensiones del IMSS

La problemática que tiene el sistema de pensiones del IMSS, es que fue un modelo deficientemente planeado en el ámbito actuarial ya que nunca considero la existencia de cambios sociales, económicos, demográficos, así como un esquema financiero viable para estos. Existen diferentes causas que contribuyeron a que en la actualidad el sistema de pensiones en el IMSS no sea viable, y entre ellas se tiene:

Es un sistema denominado *Pas as YouGo*, es decir, un sistema de reparto en el que los trabajadores activos pagaban las pensiones de los inactivos y el residuo de estos nunca constituyo una reserva, sino que se destinó a muchos otros fines, es decir, no era considerado como un pasivo. Por lo tanto, en la actualidad se ha llegado a un proceso de envejecimiento demográfico, existe una gran cantidad de pensionados cuyo número va creciendo cada vez más, y a los cuales los trabajadores en activo no les alcanza para pagar a los jubilados, simplemente, para que este sistema sea viable se requiere una proporción mínima de 8 activos por un trabajador pensionado. Es decir, que este sistema de pensiones depende de la ayuda intergeneracional para poder subsistir, lo cual en estos momentos en que la pirámide poblacional se encuentra en un cambio que la transforma en un bloque en el que las tasas de mortalidad disminuyen, esto es imposible de lograr. El sistema *Pas as yougo* o sistema de beneficio definido o método de reparto no posee ninguna normatividad en el aspecto de reservas.

Otro factor decisivo fue el aumento en la esperanza de vida. El IMSS en su sistema de retiro y cesantía en los años 50s considero que la edad de retiro fuera cercana a los cincuenta años ya que en esa época la esperanza de vida era de 49 años, por lo que instituyeron que los años de servicio para la jubilación fuera de 27 años para las mujeres y 28 para los hombres lo cual en esa época era razonable

ya que se esperaba que no muchos trabajadores llegaran a ella. Actualmente la esperanza de vida se encuentra cercana a los 75 años y cada vez tenemos un mayor número de centenarios y súper centenarios, y no solo eso, sino que la pensión ha sido ampliada para que en caso de muerte sea transmitida a los beneficiarios como la viuda o los hijos, de los cuales también de debe considerar la esperanza de vida correspondiente. Esto es una forma en que el Instituto promueve la jubilación anticipada ya que en este momento la calidad de vida y la eficiencia en el trabajo de una persona a la edad de 50 años es muy buena; por lo que el IMSS paga más por una pensión por antigüedad a personas que todavía son capaces de trabajar en vez de dar una pensión por vejez como una forma de seguridad social. Según datos del Instituto, “El IMSS paga en promedio por cada trabajador asegurado, una pensión durante un periodo de 18 años y la pensión correspondiente a la viuda durante 12 años más. En conjunto eso asciende a una pensión equivalente de 30 años, mientras que la antigüedad promedio de cotización al sistema es de 20 años.

3.3 Financiamiento del régimen de jubilados y pensionados

El RJP se financia de tres fuentes: los recursos del IMSS-Asegurador, es decir, las pensiones a las cuales los ex trabajadores del IMSS tienen derecho por ley y que son cubiertas por el gobierno federal; a las aportaciones de los trabajadores activos; y los recursos adicionales que el IMSS tiene que aportar, a partir de su presupuesto para complementar el RJP, esto es, la parte del IMSS-Patrón. Véase que las aportaciones de los trabajadores en activo se utilizan para financiar las pensiones de los ya jubilados; esto es, se trata de un esquema de reparto.

De acuerdo con el artículo décimo segundo transitorio de la Ley del Seguro Social que entro en vigor el 1º, de julio de 1997, se establece que estarán a cargo del gobierno federal las pensiones que se encuentren en curso de pago, así como las prestaciones o pensiones de aquellos sujetos que se encuentren en periodo de

conservación de derechos y las pensiones que se otorguen a los asegurados que opten por el esquema establecido por la ley que se deroga.

3.4 Nuevo régimen de jubilados y pensionados

La problemática del RJP ha sido ampliamente discutida entre el instituto y el SNTSS. Después de más de 2 años de análisis, estudio y dialogo, y con el apoyo de estudios actuariales contratados en forma independiente por ambas partes, el instituto y el sindicato de forma conjunta elaboraron una propuesta de reforma al RJP. En sus propias publicaciones, y de manera responsable, el sindicato señalo que:

“Con las condiciones actuales el régimen no tiene viabilidad financiera, por lo que se hace necesario modificarlo para adaptarlo a las nuevas condiciones demográficas, económicas y sociales y de ese modo asegurar que al jubilarse se pueda contar con una pensión digna y, sobre todo, que se asegure la permanencia de esta fuente de trabajo”.

Es por ello que el comité ejecutivo nacional del SNTSS trabajo e hizo una propuesta que consta de tres partes:

1. Para todos los ya jubilados o pensionados, y aquellos trabajadores activos que ya generaron derechos jubilatorios, no se propone ningún cambio.
2. Todos los trabajadores hoy activos alcanzaran su jubilación en los términos hoy establecidos, sin necesidad de trabajar más tiempo, pero contribuyendo más al RJP.
3. Las futuras generaciones de trabajadores alcanzarían su jubilación con las condiciones y la edad que establece la ley del seguro social, pero con una pensión mayor a la que esta fija. Todos los trabajadores, actuales y futuros mantendrían intactas todas las demás prestaciones establecidas en el CCT.

Trabajadoras con más de 27 años de servicio y trabajadores con más de 28 años de servicio.

3.4.1 Aportaciones adicionales de los trabajadores activos

En octubre de cada año, durante la revisión salarial, las aportaciones de los trabajadores al RJP aumentarían en 1% del salario durante 12 años, hasta alcanzar el 15%, de forma tal que el ingreso monetario nunca se reduzca.

Al momento de jubilarse, uno de los tres aguinaldos se reduciría de 25 a 7% de la cuantía básica.

Los futuros jubilados aportararán al pensionarse lo mismo que aportaban como activos, porcentaje que aumentaría 1 punto porcentual de forma anual hasta alcanzar un 15%.

Aun con la reducción de uno de los tres aguinaldos, el universo total de 300,000 trabajadores hoy activos obtendrían una pensión superior a su último salario al momento de jubilarse. Como ya se señaló, los jubilados están percibiendo en promedio una pensión que es 30% superior a su último salario base de pensión.

Con la propuesta, los futuros jubilados recibirían en promedio una pensión 8% superior al salario base de pensión.

De forma muy importante, la propuesta mantiene la disposición actual del Contrato Colectivo de Trabajo, por la cual los aumentos a las pensiones serán iguales a los aumentos salariales de los activos trabajadores que no hayan generados aun derechos jubilatorios, es decir, aquellos con menos de 27 o 28 años de servicio según el caso.

3.4.2 Propuesta para futuros trabajadores

El monto de la pensión será, como mínimo, el doble de lo que establece la ley del seguro social, de acuerdo con los años trabajados en el IMSS. Adicionalmente para aquellos que trabajen 20 años o más en el instituto se establece una garantía de pensión. Por ejemplo, a los 65 años de edad se garantiza una pensión de 7.5 veces el salario mínimo; a los 60 años se garantiza 5 veces. En ningún caso se podrá exceder el 100 % del salario base.

La pensión por invalidez será del 60% del salario y de 80% por riesgos de trabajo, ya incluida la pensión que establece la LSS.

Al igual que los actuales trabajadores, los futuros trabajadores aportarían un 1 por ciento de su salario en forma anual hasta alcanzar el 15%, y al jubilarse contribuirían con el 10% de su pensión. En el caso de que el trabajador se retire del IMSS, sus aportaciones le serán devueltas, con un rendimiento equivalente a una tasa real anual de 2%

CAPITULO IV

ORGANIZACIÓN Y FINANCIAMIENTO DEL IMSS

4.1 ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

Secretaría General

- ❖ Planear y dirigir las acciones necesarias para atender los asuntos relativos a las sesiones y acuerdos de la Asamblea General y del Consejo Técnico.
- ❖ Atender los Asuntos de su competencia de orden Internacional, así como de las Direcciones Normativas, Consejos Consultivos y con los que le encomiende la Dirección General.
- ❖ Gestionar los asuntos del Consejo Técnico, en materia de Inconformidad, resolutivos, prorrogas de servicios médicos, celebración de convenios, propuestas de representaciones sectoriales y demás que le confiere la Ley del Seguro Social, su Reglamento y Lineamientos Operativos del Consejo Técnico. • Interactuar con las Direcciones Normativas para las celebraciones de las sesiones de los Comités del Consejo Técnico.
- ❖ Recopilar y evaluar las actas de los Consejos Consultivos Delegacionales y Unidades Médicas de Alta Especialidad.
- ❖ Certificar los documentos que requieran los Órganos Normativos.
- ❖ Hacer del conocimiento de los Órganos Normativos, Delegacionales y operativos los acuerdos del Consejo Técnico. Vigilar su cumplimiento, clasificación y resguardo de los mismos.
- ❖ Levantar y certificar las actas de las Asambleas Generales y de las sesiones del Consejo Técnico. • Coordinar las actividades de los órganos de apoyo que depende directamente de la Secretaría General.
- ❖ Designar la fuerza de trabajo de la Secretaría General sujeta a los emolumentos autorizados por niveles o categorías; sancionar y estimular a los mismos.

- ❖ Las demás facultades y obligaciones que le confieran la Ley, sus reglamentos o acuerdos del Consejo Técnico.

Coordinación de Evaluación y Control de Procesos.

- ❖ Evaluar y controlar los procesos que se requieran para celebrar las sesiones de la Asamblea General y del Consejo Técnico.
- ❖ Auxiliar a la Secretaría General para dar el cumplimiento a las instrucciones emitidas por la Dirección General.
- ❖ Controlar y dar seguimiento a las Actas y Acuerdos que emanen de los Órganos Colegiados Superiores.
- ❖ Controlar los inventarios, custodia y conservación de libros de actas, cintas magnetofónicas o de otra naturaleza; así como de la documentación original y duplicados que integran los apéndices de las actas de las reuniones y Asambleas de los Órganos Colegiados.
- ❖ Conforme a los procedimientos establecidos, atender la recepción, análisis y evaluación de la información vertida en las actas de las sesiones de los Consejos Consultivos Delegacionales, así como de las Juntas de Gobierno de las Unidades Médicas de Alta Especialidad.
- ❖ Informar ante el Consejo Técnico, la designación de representantes de los Consejos Consultivos Delegacionales y de las Juntas de Gobierno de las Unidades Médicas de Alta Especialidad.
- ❖ Verificar la validez de los documentos y copias oficiales que emita la Secretaría General, así como el resguardo de las firmas de los funcionarios del Instituto a fin de establecer su autenticidad.
- ❖ Dar soporte técnico administrativo a la Secretaría General en el trámite de las solicitudes de prórroga de servicios médicos, aparatos de prótesis, pensión, pago de incapacidades, ayudas de matrimonio, reintegro de gastos, asignaciones familiares, designaciones de representantes de los Consejos Consultivos Delegacionales y de las Juntas de Gobierno de las

Unidades Médicas de Alta Especialidad, celebración de convenios, cancelación de créditos que sean de su conocimiento; suspensiones del procedimiento administrativo de ejecución.

- ❖ Someter a consideración del Secretario General las acciones para el planteamiento y mejora continua de los procedimientos de la dependencia, así como la incorporación de nueva Tecnología de Información.
- ❖ Informar y atender a la Secretaría General en los asuntos que le sean requeridos

División de Actas y Acuerdos.

- ❖ Integrar y revisar las carpetas de los asuntos que deban presentarse a la Asamblea General y al Consejo Técnico.
- ❖ Verificar el envío a las Dependencias del Instituto y los Organismos que proceda, los Acuerdos, decisiones y resoluciones derivados de las sesiones de la Asamblea General y del Consejo Técnico.
- ❖ Efectuar el seguimiento y control de los acuerdos de la Asamblea General y del Consejo Técnico.
- ❖ Efectuar los registros y calendario de las actas de la Asamblea General y Consejo Técnico.
- ❖ Efectuar la integración, inventario, custodia, control y conservación de los libros de actas y las cintas magnetofónicas, así como de la documentación original y duplicados que integran los apéndices de las actas de las sesiones de la Asamblea General, del Consejo Técnico y demás eventos afines, de conformidad con los procedimientos autorizados.
- ❖ Revisar los documentos que requieren certificación.
- ❖ Procesar y analizar la información para integrar acuerdos o decisiones para conocimiento de la Asamblea General o del Consejo Técnico.
- ❖ Participar en la modernización de los procesos de su área para la mejora y reducción de costos de los productos y servicios de su responsabilidad.

División de Análisis Técnico y Enlace con los Consejos Consultivos.

- ❖ Analizar las solicitudes de prórroga de servicios médicos, aparatos de prótesis; pensión, pago de incapacidades, ayudas para matrimonio y funeral, reintegro de gastos, asignaciones familiares, designaciones de representantes de los Consejos Consultivos Delegacionales y de las Juntas de Gobierno de las Unidades Médicas de Alta Especialidad, celebración de convenios, cancelación de créditos o condonación de adeudos, atendiendo a su monto; el ingreso a la continuación voluntaria del régimen obligatorio, así como los asuntos relativos a la suspensión del procedimiento administrativo de ejecución que deban presentarse ante el Consejo Técnico.
- ❖ Recopilar, analizar y elaborar el resumen analítico de las actas remitidas por los Consejos Consultivos Delegacionales y Juntas de Gobierno de las Unidades Médicas de Alta Especialidad e informar a la Coordinación de Evaluación y Control de Procesos.
- ❖ Elaborar y ejecutar programas de trabajo para verificar y evaluar la integración y funcionamiento de los Consejos Consultivos Delegacionales y Juntas de Gobierno de las Unidades Médicas de Alta Especialidad.
- ❖ Integrar y analizar los expedientes de los candidatos designados para representantes del Consejo Técnico y de los Consejos Consultivos Delegacionales y Juntas de Gobierno de las Unidades Médicas de Alta Especialidad e informar resultados a la Coordinación de Evaluación y Control de Procesos.
- ❖ Procesar y analizar la información respecto al cumplimiento de acuerdos, decisiones y compromisos institucionales a cargo de los Consejos Consultivos Delegacionales, así como de las Juntas de Gobierno de las Unidades Médicas de Alta Especialidad, para su incorporación a los informes ejecutivos que la Coordinación de Evaluación y Control de Procesos debe presentar a la Secretaría General.

Coordinación de Asuntos Internacionales.

- ❖ Apoyar a la Secretaría General en la atención y seguimiento de los asuntos y compromisos internacionales contraídos por el Instituto con organismos de salud y de seguridad social de otros países.
- ❖ Colaborar con el Secretario General para la concertación y seguimiento de convenios, acuerdos, recomendaciones en materia de salud y seguridad social con organismos internacionales, sectores productivos o de la comunidad civil.
- ❖ Auxiliar a la Secretaría General en las acciones que requiera para establecer los mecanismos de control, seguimiento y cumplimiento de los convenios, acuerdos o recomendaciones que haya celebrado en el ámbito internacional.
- ❖ Promover el intercambio académico, cultural, de investigación, en sistemas de salud y materias de seguridad social internacional.
- ❖ Poner a consideración del Secretario General los nuevos proyectos internacionales del Instituto.
- ❖ Informar mensualmente al Secretario General sobre el estado y avance de los proyectos y compromisos internacionales del Instituto.
- ❖ Coordinar la Elaboración de bases y lineamientos del Seguro Social, para el establecimiento de programas de asistencia técnica y cooperación internacional.
- ❖ Proponer estrategias de negociación para la firma de acuerdos o convenios internacionales previa autorización del Secretario General.
- ❖ Sancionar el avance en el cumplimiento de los convenios y acuerdos internacionales suscritos por el Instituto.
- ❖ Promover los eventos y foros internacionales en materia de Salud y Seguridad Social con el propósito de fortalecer el intercambio académico y cultural.

- ❖ Aprobar las normas y procedimientos para la difusión, promoción y participación institucional en los programas de becas para la capacitación en materia de seguridad social, que ofrecen instituciones y organismos internacionales.
- ❖ Conformar un sistema de comunicación y enlace con las Secretarías de Relaciones Exteriores, de Gobernación y de Salud; con el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología y con las áreas de Asuntos Internacionales de las diferentes dependencias de la Administración Pública, a fin de agilizar y dar cumplimiento a los proyectos en los que participa el IMSS.

División de Asuntos Bilaterales

- ❖ Mantener actualizada la base de datos de las organizaciones de Seguridad Social nacionales e internacionales para el establecimiento de relaciones diplomáticas, así como para el control, conservación y custodia de los acuerdos y convenios bilaterales firmados por el Instituto.
- ❖ Integrar, validar y conformar la documentación necesaria para la concertación, negociación, firma de acuerdos y convenios Internacionales con el IMSS.
- ❖ Realizar estudios de investigación de sistemas económicos, de Salud y de Seguridad Social de otros países e instituciones nacionales, para celebrar programas de participación institucional, y de colaboración e intercambio técnico científico; asimismo para acuerdos y convenios bilaterales con el Instituto.
- ❖ Evaluar y diagnosticar el impacto o trascendencia de los proyectos y compromisos internacionales bilaterales contraídos por el Instituto e informar al Coordinador de Asuntos Internacionales. • Revisar

periódicamente la actualización, vigencia, cumplimiento y resultados de los convenios y acuerdos bilaterales celebrados por el Instituto.

- ❖ Ejercer la custodia y conservación de los convenios y acuerdos bilaterales celebrados por el Instituto.
- ❖ Realizar la clasificación temática de las invitaciones al Instituto para participar en foros internacionales de seguridad social y coordinar la difusión a las dependencias que proceda.
- ❖ las normas y procedimientos para la difusión, promoción y participación institucional de los programas de becas para capacitación en Salud y Seguridad social que ofrecen los organismos e instituciones internacionales.

División de Asuntos Multilaterales.

- ❖ Mantener actualizada la base de datos de las organizaciones de seguridad social nacionales e internacionales para el intercambio de información, así como para el control, conservación de los documentos multilaterales firmados por el Instituto.
- ❖ Integrar y validar la documentación para la concertación, negociación y firma de acuerdos y convenios internacionales de interés para el IMSS.
- ❖ Investigar otros sistemas económicos, de salud y de seguridad social a fin de que el Instituto pueda elaborar programas de participación, de colaboración e intercambio técnico-científico, para la celebración de acuerdos y convenios multilaterales.
- ❖ Diagnosticar el impacto y trascendencia de los proyectos y compromisos internacionales multilaterales contraídos por el Instituto e informar al Coordinador de Asuntos Internacionales.

- ❖ Elaborar las bases para el establecimiento de programas de asistencia técnica y cooperación internacional, en salud y seguridad social.
- ❖ Revisar periódicamente la vigencia y resultados de los convenios y acuerdos multilaterales celebrados.
- ❖ Custodiar y conservar los convenios y acuerdos multilaterales celebrados.
- ❖ Diseñar los mecanismos de comunicación y enlace con dependencias de Gobierno Federal en salud y seguridad social.
- ❖ Atender los requerimientos de información.
- ❖ Participar en la modernización de los procesos de su área para la mejora y reducción de costos de los productos y servicios de su responsabilidad.

Departamento Administrativo.

- ❖ Administrar los recursos humanos, materiales, técnicos y financieros asignados a la Secretaría General y sus órganos dependientes, de conformidad con las normas y procedimientos autorizados.
- ❖ Recibir, validar y gestionar la autorización y suministro de requerimientos de recursos materiales, técnicos y financieros, presentados por los órganos dependientes de la Secretaría General.
- ❖ Promover, coordinar y sancionar los estudios de fuerza de trabajo y de indicadores correspondientes a los procesos de la Secretaría General, para el mejor aprovechamiento de los recursos humanos.
- ❖ Verificar la aplicación de normas y procedimientos autorizados en la ejecución de los procesos de operación del Sistema Integral de la Administración de Personal; inclusión y exclusión de movimientos a nómina; estudios para la actualización de la plantilla de personal y cobertura de plazas; programación de vacaciones, así como la atención, el trámite y

seguimiento a las solicitudes de aclaración de registros y de prestaciones contractuales.

- ❖ Coordinar la ejecución del programa de inducción al área y al puesto para el personal de nuevo ingreso, así como elaborar, integrar y aplicar los programas de capacitación y adiestramiento para el personal de la Secretaría General y sus dependencias.
- ❖ Coordinar la integración y gestión de los recursos para los programas de servicio social de la Secretaría General y vigilar su cumplimiento.
- ❖ Prever y supervisar el ejercicio del presupuesto de gastos asignados a la Secretaría General para el cumplimiento de sus programas, con base en los lineamientos y normatividad vigente, e informarle periódicamente de las variaciones para las acciones procedentes.
- ❖ Supervisar que el ejercicio del fondo fijo asignado a la Secretaría General se realice oportunamente y con estricto apego a la normatividad vigente.
- ❖ Realizar estudios de suficiencia al fondo fijo asignado a la Secretaría General, así como la justificación y gestión correspondiente para la reasignación, con base en las normas establecidas.

4.2 ESTRUCTURA FINANCIERA DEL IMSS

En años recientes el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) ha experimentado graves problemas de insolvencia financiera, aunado a los recortes presupuestales, que no le han permitido cubrir íntegramente sus obligaciones con la población derechohabiente. Con la transición demográfica que el país ha experimentado en las últimas décadas, una mayor proporción de adultos (65 años y más) es cada vez mayor respecto a la población total, debido a la mayor esperanza de vida. Esto ha tenido dos grandes implicaciones para el Instituto en el futuro inmediato. Por un lado, obliga a la institución a que los servicios médicos sean de calidad, a ser más dinámica y flexible, y por otra parte contar con la infraestructura necesaria para responder a los cambios del perfil epidemiológico de la población demandante, y especialmente al creciente costo de atender a la población adulta.

La investigación evalúa el desempeño de la estructura financiera y operativa de los diferentes ramos de seguros y prestaciones sociales del Instituto Mexicano del Seguro Social en un horizonte de 30 años y se desarrolla un modelo de planeación financiera, que pronostica el comportamiento operativo en los diferentes ramos de seguros otorgados.

Primero, se describen cómo ha sido la evolución económica y la transición demográfica nacional a lo largo de más de 30 años y se realiza un diagnóstico retrospectivo del Instituto en su estructura operativa y financiera, identificando las variables que influyen de manera directa o indirecta la operación del IMSS, y como los ciclos económicos han afectado la operación del Instituto; al ser una de las organizaciones más grandes del país y tener una estructura de ingresos relacionada con las variables: el producto interno bruto, el empleo y los salarios. Por otra parte la transición demográfica ha tenido grandes implicaciones en sus egresos.

Se analizan las reformas y los cambios que hubo en las reformas en la Ley del Seguro Social en 1997; la cual modificó radicalmente el sistema de pensiones para asegurar su viabilidad operativa y financiera con una mayor equidad en el mediano y largo plazo.

Se presentan asimismo a la planeación financiera y las herramientas auxiliares de simulación y pronósticos que permiten evaluar el futuro económico y operativo del Instituto en el mediano y largo plazo y se establecen las pautas de operación de la institución, que le permitan afrontar los retos y cambios en el medio en que el que opera.

Las variables económicas, demográficas y epidemiológicas elegidas son altamente determinantes en la operación del Instituto y permiten estimar los modelos lineales pertinentes por rubro y ramo de seguro, validándose los principales supuestos para que los modelos sean los de ajuste óptimos y que expliquen el mayor número de variables posibles. Además se verificaron los modelos de modo que están correctamente especificados con las variables propuestas; y no hay sesgos de especificación o error.

Se hizo la estimación y el pronóstico del estado de resultados operativo del IMSS en sus diferentes rubros y se desarrollan diferentes procesos de simulación, que permiten establecer las pautas pertinentes y consistentes en la operación del Instituto.

En ese entonces, el director general del IMSS, Daniel Karam Toumeh, analizó con senadores de la Comisión de Seguridad Social los asuntos financieros de la institución.

En un encuentro celebrado en las instalaciones del Instituto, tanto los legisladores como el funcionario federal coincidieron en trabajar de manera conjunta a favor de la viabilidad y el largo plazo del organismo de salud..

Los legisladores, encabezados por la entonces, presidenta de la Comisión de Seguridad Social, Minerva Hernández, enfatizaron la importancia que recaía en el claro entendimiento de los retos financieros que enfrenta el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS).

En su oportunidad, el Director destacó las acciones que se han emprendido con la autorización del Congreso, a fin de seguir garantizando la viabilidad de los servicios que brinda el IMSS.

Reiteró que pese a las dificultades financieras, el IMSS ha logrado impulsar el desarrollo de infraestructura hospitalaria y se ha hecho la inversión más importante de su historia en materia de equipamiento médico, por un monto superior a cinco mil millones de pesos.

El titular del IMSS destacó que a pesar de la necesidad de más recursos humanos y materiales, el personal médico y administrativo del instituto ha logrado implantar procesos más eficientes que se han convertido en reflejo de indicadores de desempeño competitivos a nivel internacional.

Como ejemplo citó el porcentaje de ocupación hospitalaria, que en el IMSS se ubica en casi 90%, mientras que en los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) llega a aproximadamente 76 por ciento.

En este punto, el Director señaló que los recursos invertidos en el IMSS permitían fortalecerlo como Institución del Estado Mexicano, lo que en los hechos desestima cualquier consideración de privatización.

Tanto los legisladores como el funcionario federal coincidieron en la importancia de actuar con visión de futuro y con responsabilidad, para que la estructura financiera del IMSS fuera sólida y viable.

En esos términos, expresaron su voluntad de seguir trabajando para que de manera consensuada y tomando en cuenta los puntos de vista de los actores económicos, políticos y sociales, se analizaran otras rutas de trabajo que lleven al fortalecimiento y permanencia de la institución.

A la reunión con el entonces, Director del IMSS asistieron los senadores priistas Ricardo Fidel Pacheco Rodríguez y Heladio Ramírez López; el panista Isabel Trejo Reyes, así como Jorge Legorreta Ordorica, del Partido Verde Ecologista de México, y Luis Maldonado, de Convergencia.

4.3 PRESUPUESTO, CONTABILIDAD Y EVALUACIÓN FINANCIERA

Dado que el sustento y permanencia de la seguridad social parte de la disponibilidad de recursos financieros y su correcta aplicación, guardando congruencia con la ley del seguro social y su reglamento interno respectivo.

Asimismo, la función financiera ha sido parte alícuota a la operación institucional, se ha desarrollado y fortalecido conforme el instituto ha ampliado la gama de servicios que otorga a sus asegurados y beneficiarios.

Uno de los rubros especiales en los que administra y orienta el instituto sus finanzas, es en el Régimen de Jubilados y Pensionados, por lo que es importante conocer cuáles son las funciones que contempla la función administrativa y financiera, siendo las que a continuación se mencionan:

- ❖ Formular el programa de trabajo del Departamento y aprobar el programa de trabajo de las áreas que lo integran, asimismo validar que se lleve a cabo con base en normas y calendarios establecidos.
- ❖ Presentar al Jefe de Servicios de Finanzas para su revisión y autorización, la información contable, financiera, la de control de bienes,

los reportes de los dictámenes previos y definitivos, así como el análisis de enlace de los contratos para la toma de decisiones, y en su caso, determinar los ajustes presupuestarios.

- ❖ Verificar que en las actividades de revisión, registro y trámite de pago se dé estricto cumplimiento a la legislación y normatividad vigente, así como a los procedimientos para la recepción glosa y aprobación de documentos presentados para trámite de pago.
- ❖ Revisar, analizar y aprobar las cuentas por pagar que por los niveles de autorización sean de su competencia; asimismo, deberá revisar aleatoriamente cuentas por pagar que hayan sido glosadas, analizadas y aprobadas por los niveles operativos bajo su mando, en su caso deberá orientar acerca de mejoras en este proceso.
- ❖ Participar en la difusión, capacitación, aplicación y actualización de los lineamientos emanados de la Ley General de Contabilidad Gubernamental, por lo que corresponde al registro contable de los pagos efectuados por la propia Delegación, registro de: pasivos; de entradas de bienes al almacén y su consumo; de los activos fijos; y en general todo aquello que implique un registro contable propio y directo de las distintas áreas que componen la

Delegación.

- ❖ Verificar se lleve a cabo el programa de visitas a las jefaturas y unidades de servicios médicos y no médicos de la Delegación para confirmar que el trámite de pago a proveedores, el manejo y control de los fondos fijos asignados y el control de bienes muebles se esté llevado a cabo de acuerdo a la normatividad y legislación vigente.
- ❖ Preparar la solicitud para que se registren las altas, inactivaciones y modificaciones de números de proveedor requeridas por las áreas adquirentes a fin de que se mantenga actualizado el Catálogo de Proveedores.

- ❖ Promover que las comprobaciones de anticipos otorgados para liquidaciones, laudos y otros anticipos autorizados se efectúen dentro de los 30 días hábiles posteriores a su otorgamiento.
- ❖ Revisar cuando menos una vez al mes con las áreas adquirentes y generadoras del gasto, la problemática que se presenta para el correcto y oportuno cumplimiento de las obligaciones de pago delegacionales.
- ❖ Evaluar trimestralmente el índice de rotación de los fondos fijos en operación para determinar el nivel de suficiencia y sancionar las solicitudes de su ampliación formuladas por las distintas unidades de servicios médicos y no médicos y en su caso tramitar la autorización procedente ante la normativa correspondiente.
- ❖ Revisar aleatoriamente la documentación que ampara las solicitudes de reembolso formuladas por las jefaturas de servicio, unidades de servicios médicos y no médicos, subdelegaciones y otras unidades administrativas, a fin de confirmar que se cumpla la normatividad y legislación vigente en la materia.
- ❖ Fomentar que los cierres contables mensuales y anuales se realicen en tiempo y forma, en estricto apego a la normatividad emanada, e informando con oportunidad al Jefe de Finanzas de las inconsistencias detectadas en estos procesos.
- ❖ Revisar y autorizar el registro de las actualizaciones al padrón de inmuebles de uso institucional registrados en el Sistema de Administración Tributaria (SAT), con motivo de apertura y cierres de locales.
- ❖ Revisar que la integración, conciliación y depuración de las cuentas contables de resultados y balance se realicen con estricto apego a los plazos y normas establecidas.

Oficina de Presupuesto e Información Directiva

- ❖ Participar activamente en la difusión, capacitación y aplicación de la Ley General de Contabilidad Gubernamental, en el ámbito de competencia presupuestal delegacional y por lo que corresponde al correcto registro de las disposiciones emanadas de ésta Ley, así como de las disposiciones normativas de las Coordinaciones de la Dirección de Finanzas.
- ❖ Coordinar la elaboración del presupuesto operativo anual de la Delegación en el modelo financiero del Sistema PREI- Millenium, para proponer a la Dirección de Finanzas por conducto de la Coordinación de Presupuesto e Información Programática las asignaciones presupuestales de corto y mediano plazo, considerando para ello, las metas, objetivos, proyectos y líneas de acción contenidos en los programas de trabajo de la Delegación.
- ❖ Coordinar la adecuada programación financiera de los recursos presupuestales asignados a la Delegación, teniendo en cuenta para ello los lineamientos de la Coordinación de Presupuesto e Información Programática y las directrices de etapas del presupuesto, y momentos contables que señala la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria y su Reglamento y la Ley General de Contabilidad Gubernamental.
- ❖ Dar seguimiento a los acuerdos tomados en el cuerpo de gobierno delegacional referente a las medidas adoptadas para prevenir y corregir las desviaciones programático presupuestales.
- ❖ Realizar todas las actividades relacionadas con las funciones a su cargo que le sean encomendadas por el Jefe del Departamento de Presupuesto, Contabilidad y Erogaciones.

Oficina de Contabilidad y Bienes

- ❖ Difundir, capacitar y aplicar los lineamientos emanados de la Ley General de Contabilidad Gubernamental, en lo correspondiente al registro contable de los pagos efectuados por la propia Delegación, registro de: pasivos, de entradas de bienes al almacén y su consumo, de los activos fijos y en general todo aquello que implique un registro contable propio y directo de las distintas áreas que componen la Delegación.
- ❖ Obtener del sistema PREI-Millennium y analizar mensualmente los estados financieros, balanza de comprobación y el mayor auxiliar contable del régimen ordinario y del programa IMSS Oportunidades, asimismo presentarlos al Jefe del Departamento y turnarlos a las áreas correspondientes señalando las inconsistencias financieras de mayor significación para su análisis y aclaración respectiva
- ❖ Integrar, conciliar y depurar las cuentas contables que en materia de su competencia proceda, con estricto apego a los plazos, periodicidad y normas establecidas, a fin de mantener la confiabilidad en las cifras que se presentan en los estados financieros delegacionales. Las conciliaciones deben estar formalizadas con firma autógrafa de las personas que las elaboraron, revisaron y autorizaron
- ❖ Recibir mensualmente de la Coordinación de Abastecimiento y Equipamiento, la integración y conciliación del IMAP062 “Pasivo No Documentado” comprado con el Mayor Auxiliar Contable y las propuestas de depuración de los casos que se identifiquen en conciliación, para solicitar que se lleven a cabo los movimientos correspondientes.
- ❖ Someter a revisión y aprobación de las unidades de servicios y/o de las áreas delegacionales afectadas, el cuadro de pérdidas propuesto por la aseguradora para cubrir la indemnización de los daños causados por un siniestro, asimismo a la autorización del titular de la Jefatura de Finanzas

delegacional, para que una vez aprobado por ésta se remita en tiempo y forma a la Coordinación de Administración de Riesgos Institucionales.

- ❖ Recibir de la Coordinación de Administración de Riesgos Institucionales la notificación de las indemnizaciones que cubra la aseguradora a través de la orden de ingreso, e informar sobre las mismas a las unidades de servicios y/o a las áreas delegacionales afectadas por un siniestro, a fin de que soliciten a la Coordinación de Presupuesto e Información Programática o a la Unidad del Programa IMSS Oportunidades la ampliación presupuestal para la reparación del daño y reposición de los bienes siniestrados.
- ❖ Brindar la asesoría y capacitación en materia de seguros y siniestros a las unidades de servicios y/o las áreas delegacionales que la requieran.
- ❖ Integrar la información relacionada con los convenios de coordinación de servicios médicos, así como la documentación necesaria para recuperar ante la compañía aseguradora los gastos que se hayan realizado bajo este convenio en las unidades de servicios médicos de la Delegación.
- ❖ Elaborar en forma inmediata las solicitudes de baja o suspensión de los usuarios en los módulos a su cargo por: jubilación, cambio de adscripción, comisión, incapacidad, vacaciones, rescisión, entre algunos otros.
- ❖ Controlar y clasificar las cuentas por pagar con la documentación original de soporte, justificación y comprobación, que sirvieron de base para la autorización de los egresos, asimismo verificar que se tenga un adecuado archivo, guarda y control de acuerdo a la normatividad y legislación aplicable en la materia.
- ❖ Elaborar y proponer programas y temas para actualización y capacitación al personal de su oficina, de las áreas de Finanzas y en general de la Delegación, en los temas que son competencia de su oficina.
- ❖ Participar en el ámbito de su competencia en la dirección y ejecución de las medidas preventivas y correctivas que den seguimiento y resolución a las observaciones detectadas por las diferentes entidades fiscalizadoras,

así como a las visitas de apoyo efectuadas por las Coordinaciones de la Dirección de Finanzas.

4.4 PASIVO LABORAL DEL IMSS EN SU CARÁCTER DE PATRÓN.

El IMSS tiene celebrado con sus trabajadores un Régimen de Jubilaciones y Pensiones (RJP) incluido en su CCT, el cual crea una protección que complementa y amplía el plan de pensiones determinado por la LSS en el Seguro de Invalidez, Vejez, Cesantía en edad avanzada y muerte (SIVCM), así como en el de Riesgos de Trabajo.

Por esta razón las jubilaciones y pensiones otorgadas conforme a dicho régimen para los trabajadores del IMSS que llegan a pensionarse o que fallecen tienen un componente que proviene de la LSS y es cubierto por el IMSS en su carácter de asegurador, y otro componente complementario de esa ley que es cubierto por el IMSS en su carácter de patrón. El componente a cargo del IMSS como patrón se denomina pensión complementaria, misma que se define como la diferencia entre la pensión que otorga el RJP y la que corresponde a la LSS. El pasivo por pensiones que genera ese componente a cargo del IMSS-patrón en el que evalúa actuarialmente el instituto cada año.

Por su parte el pasivo generado por el componente a cargo del IMSS asegurador es un pasivo a cargo del gobierno federal que no forma parte de los resultados de dicha valuación.

El RJP se financia a través de tres fuentes:

I) Los recursos del IMSS-asegurador, es decir, las pensiones a las cuales los ex trabajadores del instituto tienen derecho por ser asegurados del IMSS, en los términos de la LSS;

II) Las aportaciones de los trabajadores activos, y

III) los recursos adicionales que el IMSS tiene que aportar de su presupuesto para complementar el RJP, es decir, la parte del IMSS-patrón.

Históricamente los trabajadores del IMSS han financiado 9 por ciento del gasto total del RJP, el IMSS-asegurador 22 por ciento y restante 69 por ciento ha sido financiado por el IMSS-patrón.

Los recursos financiados por el IMSS-patrón provienen principalmente de las aportaciones tripartitas al seguro social y de los recursos provenientes de obligaciones laborales de carácter legal o contractual.

El RJP da cobertura a los trabajadores de base y de confianza “B” que ingresaron al IMSS antes del 12 de agosto de 2004, así como a los trabajadores de confianza “A” que ingresaron antes del 20 de diciembre de 2001. Asimismo da cobertura a la mayor parte de los ex trabajadores del IMSS que están jubilados o pensionados y a los beneficiarios de trabajadores o pensionados fallecidos.

Para los trabajadores de base y de confianza que fueron contratados después del 12 de agosto de 2004 se han emitido tres importantes disposiciones que modifican las condiciones de financiamiento del RJP original, así como los requisitos para acceder a sus beneficios. La primera disposición introdujo cambios en la LSS, mientras que los dos siguientes en el CCT.

La primera disposición es la reforma que se hizo el 11 de agosto de 2004 los artículos 277 D y 286 K de la LSS, estableciendo los lineamientos para financiar las pensiones complementarias derivadas del RJP de las nuevas contrataciones de trabajadores. A partir de esta reforma, el instituto no puede crear, contratar o sustituir plazas sin respaldar plenamente con recursos financieros el pasivo laboral que anualmente se vaya generando, y tampoco puede utilizar las cuotas obrero-

patronales, las aportaciones del gobierno federal o los intereses o capital de las reservas para ese propósito.

La segunda disposición es el “Convenio Adicional para las jubilaciones y pensiones de los trabajadores de base de nuevo ingreso”, suscrito el 14 de octubre de 2005 entre el IMSS y el sindicato nacional de trabajadores del seguro social (SNTSS) con el que entro en vigor un nuevo esquema de financiamiento de las prestaciones del RJP para las nuevas contrataciones de base y de confianza” realizadas por el instituto a partir del 16 de octubre de 2005. En este esquema, el financiamiento de las jubilaciones y pensiones establecidas en el RJP de los trabajadores de base de nuevo ingreso se realiza con dos tipos de aportaciones: I) Las que hacen los trabajadores activos que ingresaron al IMSS antes del 12 de agosto de 2004, y II) Las que hacen los propios trabajadores de base de nuevo ingreso. Por ello, este esquema de contratación no le genera al instituto obligaciones por pensiones complementarias con cargo a su régimen presupuestario y financiero.

La tercera disposición es el “Convenio para dar cumplimiento a la cláusula seis segunda del convenio adicional para las jubilaciones y pensiones de los trabajadores de base de nuevo ingreso”, suscrito el 27 de junio de 2008 entre el IMSS y el SNTSS, en el cual se establece un nuevo esquema de pensiones aplicable a los trabajadores que se contraten a partir del 28 de junio de 2008. En este nuevo ordenamiento el instituto tampoco tiene obligaciones por el pago de pensiones complementarias con cargo a su régimen presupuestario y financiero, ya que estas serán financiadas con recursos aportados por los propios trabajadores a sus cuentas individuales de ahorro para el retiro.

A continuación analizaremos dos de los tres esquemas de pensiones que se tienen establecidos actualmente para los trabajadores del IMSS:

- a) El correspondiente al RJP que da cobertura a los trabajadores de Base y de Confianza “B” que ingresaron al Instituto antes del 12 de agosto de 2004, así como a los trabajadores de confianza “A” que ingresaron antes del 20 diciembre de 2001. El análisis de las obligaciones que este esquema genera al IMSS por las pensiones complementarias a las que tiene que hacer frente se realiza a través de la “Valuación Actuarial del Régimen de Jubilaciones y Pensiones (RJP) y Prima de Antigüedad de los Trabajadores del IMSS bajo la Norma de Información Financiera D-3 (NIF-D3) ‘Beneficios a los Empleados’, al 31 de diciembre de 2010.
- b) El correspondiente al RJP que da cobertura a los trabajadores de Base y de confianza “B” que ingresaron al Instituto a partir del 16 de octubre de 2005 y hasta el 27 de junio de 2008, y cuya situación financiera se analiza a través de los resultados del “Estudio Actuarial para Medir la Suficiencia Financiera de la Subcuenta 2 del Fondo para el Cumplimiento de Obligaciones Laborales de Carácter Legal o Contractual al 31 de diciembre de 2010”
- c) El tercer esquema que aplica a los trabajadores que han sido contratados a partir del 28 de junio de 2008 no se analizara en este trabajo, en virtud de que, además de que no crea al Instituto ningún pasivo por el pago de pensiones complementarias, los recursos con los que estas se financian son administrados por las Administradoras de Fondos para el Retiro (AFORE) y no por el Instituto, como sucede con el segundo esquema.

4.5 VALUACIÓN ACTUARIAL DEL RÉGIMEN DE JUBILACIONES Y PENSIONES Y PRIMA DE ANTIGÜEDAD DE LOS TRABAJADORES DEL IMSS

Esta valuación actuarial fue elaborada conforme a los lineamientos establecidos en la Norma de Información Financiera D-3 “Beneficios a los Empleados” la cual tiene como finalidad determinar el monto de los pasivos y de los costos derivados del RJP y de las cláusulas contractuales de prima de antigüedad e indemnizaciones que debe revelar el IMSS-Patrón en sus estados financieros al cierre de cada ejercicio.

Para efectos del reconocimiento de ese pasivo, los beneficios valuados conforme a la Norma de Información Financiera D-3 cumplen con los criterios siguientes: I) que exista una obligación presente, legal o asumida, de efectuar en el futuro pagos por beneficios a los trabajadores, como consecuencia de sucesos ocurridos en el pasado; II) que la obligación de la entidad con sus trabajadores sea atribuible a servicios ya prestados y, por ende, sus derechos estén devengados, III) que sea probable el pago de los beneficios, y IV) que el monto de los beneficios pueda ser cuantificado de manera confiable.

Los beneficios que se consideran en la valuación actuarial de RJP y prima de antigüedad e indemnizaciones se agrupan por terminación y por retiro. Los primeros se refieren a los beneficios que deben pagarse al trabajador o a sus beneficiarios al término de la relación laboral, siempre que está ocurra antes de que el trabajador se pensione por jubilación o por cesantía en edad avanzada o vejez. Los beneficios por retiro son los que se generan a partir de lo establecido en el plan de pensiones, primas de antigüedad e indemnizaciones, ya sea por jubilación o cesantía en edad avanzada o vejez, o con posterioridad a ésta.

4.5.1 La Norma de Información Financiera D-3

De acuerdo con la NIF D-3 los pasivos laborales que se generan por pensiones y por prima de antigüedad se deben valorar de conformidad con el Método de Crédito Unitario Proyectado (MCUP), el cual permite determinar el valor de las obligaciones devengadas por concepto de los servicios prestados con sueldos proyectados.

La aplicación del MCUP requiere de supuestos financieros como la tasa de descuento y el incremento de salarios y pensiones. Asimismo, exige tener en cuenta supuestos demográficos tales como las tasas en rotación, de morbilidad y de mortalidad.

Población valuada

Como se ha indicado, la valuación de los pasivos del RJP y prima de antigüedad se realiza para una población cerrada y específica que comprende tres grupos: I) los trabajadores activos de base y de confianza “B” que ingresaron al IMSS antes del 12 de agosto de 2004; II) los trabajadores activos de confianza “A” que ingresaron a partir del 20 de diciembre de 2001, y III) los jubilados y pensionados vigentes a la fecha de la valuación. Es importante señalar que para fines de la valuación, como una medida conservadora, se optó por incluir dentro del grupo de los trabajadores activos a los de confianza “A” que entraron a laborar en el IMSS a partir del 20 de diciembre de 2001, a pesar de que en las reformas a la LSS publicadas en el Diario Oficial de la Federación (DOF) de esa fecha se estipula que no tienen derecho al RJP, y tampoco tienen definido aún su esquema de beneficios por pensiones ni la forma de tratamiento de las obligaciones laborales correspondientes. Con la inclusión de esos trabajadores, la población valuada con derecho al RJP queda integrada con los trabajadores de base y de confianza “B” con fecha de ingreso al IMSS anterior al 12 de agosto de 2004, así como con los trabajadores de confianza “A” vigentes a la fecha de valuación.

A la fecha de valuación se identificaron en la nómina de diciembre de 2010 un total de 300,580 trabajadores activos con derecho a los beneficios en el RJP. En ese total se consideraron 7,761 trabajadores de confianza “A” con fecha de ingreso entre el 21 de diciembre de 2001 y el 31 de diciembre de 2010.

Por otro lado, de acuerdo con la nómina de diciembre de 2010, el número de jubilados y pensionados a esa fecha fue de 204,064, cifra a la que se añaden 1,112 trabajadores que a diciembre de 2010 se identificaron en proceso de incorporación a la nómina de pensionados.

4.5.2 Resultados demográficos

Los proyectos demográficos de la valuación indican que durante las próximas tres décadas se retirará anualmente una gran cantidad de trabajadores que irán adquiriendo derechos para una jubilación por años de servicio. Estos trabajadores que estarán en esa situación pertenecen al numeroso contingente que se contrató a finales de las décadas de los años setenta y ochenta.

Asimismo, las proyecciones realizadas para estimar la forma de cómo se irá dando en el tiempo la incorporación de los nuevos pensionados, así como la permanencia y supervivencia de los pensionados vigentes a diciembre de 2010 se tiene lo siguiente:

- I. se estima que durante los próximos 25 años el número de nuevos jubilados y pensionados provenientes de los 300,580 trabajadores valuados será de 12,002 en promedio anual, de manera que para el 2035 se habrán incorporado 300,039 nuevos jubilados y pensionados, de los cuales 236,730 permanecerán vigentes hasta ese año, lo que constituye el nivel máximo de pensiones vigentes de esta población, y

- II. al final de 2035 habrá 236,730 nuevos jubilados y pensionados antes mencionados, más los pensionados en curso de pago que estarán vigentes en ese año y que se estiman en 118,816.

4.5.3 Resultados financieros

Los resultados financieros que genera la valuación actuarial del RJP y prima de antigüedad e indemnizaciones son: I) el flujo de gasto anual de las pensiones totales; II) el flujo de gasto anual de las pensiones de la LSS, y III) el flujo de pagos de prima de antigüedad e indemnizaciones. A partir de estos resultados se calcula el flujo de gasto anual a cargo del IMSS en su carácter de patrón, derivado de las pensiones complementarias y prima de antigüedad e indemnizaciones, y con base en este flujo se obtiene el pasivo laboral que representa el valor total de las obligaciones que el IMSS-Patrón debe cubrir a sus trabajadores contratados antes del 12 de agosto de 2004 cuando se jubilen o pensionen.

Se considera que el gasto del RJP complementario alcanzara su máximo en el año 2035 por 92,876 millones de pesos, mientras que el flujo de gasto a cargo de la Seguridad Social, llegará en ese mismo año a 34,922 millones de pesos. En total, el gasto del RJP será de 127,798 millones de pesos.

El Valor Presente de Obligaciones Totales (VPOT) se determina a partir de la estimación de los flujos anuales de gasto en pesos de 2010. El VPOT que corresponde al RJP total y prima de antigüedad e indemnizaciones es de 2.3 billones de pesos y el que está a cargo del IMSS-Patrón asciende a 1.8 billones de pesos.

Cabe señalar que en los últimos 11 años el pasivo laboral a cargo del Instituto, en términos de las OBD (obligaciones por servicios pasados), ha crecido a una tasa real de 13.5 por ciento en promedio anual, pasando de 331 mil millones de pesos

en 1999 a 1,337 mil millones de pesos en 2010 (9.7 por ciento del Producto Interno Bruto de ese mismo año).

En relación con ese crecimiento del pasivo laboral, es conveniente hacer dos precisiones: 1) entre 1999 y 2007 el incremento fue de 91,303 millones de pesos en promedio anual, medido en función de las Obligaciones por Beneficios Proyectados (OBP), conforme al boletín D-3. Sin embargo, dentro de este incremento está considerado un impacto de 282 mil millones de pesos que se tuvo en 2004 a consecuencia de la modificación que se hizo en la valuación actuarial de ese año a las hipótesis y a las bases biométricas utilizadas, y 2) el incremento observado en 2008 obedeció básicamente al cambio de la metodología de medición del pasivo laboral, aplicando la NIF D-3 en lugar del Boletín D-3. Esto implica incluir la hipótesis de carrera salarial, es decir, el incremento en el salario por retabulación o cambio de categoría, lo cual originó un aumento en el pasivo de 236 mil millones de pesos. De no haberse aplicado la NIF D-3, en 2008 las OBP hubieran aumentado en 124 mil millones de pesos.

En las próximas décadas continuara incrementándose el pasivo laboral a cargo del IMSS, debido básicamente a que cada año que pase irá aumentando la antigüedad de los trabajadores que continúan activos.

4.5.4 Estudio actuarial sobre la suficiencia financiera del fondo Laboral para las nuevas contrataciones de base

El 14 de octubre de 2005 el IMSS y el SNTSS firmaron el “Convenio adicional para las Jubilaciones y Pensiones de los trabajadores de base de Nuevo Ingreso”, en el cual se contempla un nuevo plan de pensiones para las nuevas contrataciones de base realizadas por el Instituto a partir del día 16 de octubre de 2005. En ese plan se establece que los recursos necesarios para garantizar el fondeo de las pensiones de la nueva generación de trabajadores provendrán de aportaciones realizadas por los trabajadores con derecho al RJP que ingresaron al IMSS antes

del 12 de agosto de 2004, así como de aportaciones de los trabajadores contratados bajo las condiciones de dicho convenio. Ello, a efecto de cumplir con las disposiciones establecidas en los Artículos 277 D y 286 K de la LSS.

A partir de la entrada en vigor del convenio, las aportaciones realizadas por los antiguos y los nuevos trabajadores comenzaron a depositarse en una cuenta especial denominada Subcuenta2 del FCOLCLC cuyos recursos se mantienen independientes de la Subcuenta 1 del FCOLCLC, en la que se tienen depositadas las reservas que el IMSS constituyó en el pasado para financiar el plan de pensiones del RJP de los antiguos trabajadores.

Por otra parte, desde 2006 el instituto ha contratado anualmente los servicios profesionales de un auditor actuarial externo para que realice el estudio denominado “Estudio Actuarial para Medir la Suficiencia Financiera de la Subcuenta 2 del Fondo para el Cumplimiento de Obligaciones Laborales de Carácter Legal o Contractual”. Este estudio se contrata con los siguientes propósitos: 1) determinar si en términos del Artículo 277 D de la LSS se encuentran plenamente fondeadas las nuevas contrataciones de Base realizadas entre el 16 de octubre de 2005 y el 30 de junio de 2008 bajo el “Convenio Adicional para las Jubilaciones y Pensiones de los trabajadores de base de nuevo ingreso”, que firmaron el IMSS y el SNTSS el 14 de octubre de 2005. 2) dar cumplimiento al Artículo Tercero Transitorio de la reforma del 11 de agosto de 2004 a la LSS, en el que se establece que con objeto de atender lo estipulado en el Artículo 277 D, el IMSS llevará a cabo los estudios actuariales correspondientes y los comunicara a la representación de los trabajadores, así como al Congreso de la Unión en el informe a que se refiere el artículo 273 de la propia LSS, y 3) evaluar la aplicación del esquema de contribuciones, beneficios y requisitos derivado de dicho convenio.

4.5.5 Población valuada

Con relación a la población valuada, se ha considerado un total de 44,520 trabajadores integrados de la siguiente forma: I) 44,070 trabajadores identificados en la nómina de la segunda quincena de diciembre de 2010, y II) 446 trabajadores con categoría de médicos residentes que a diciembre de 2010 ya no estuvieron vigentes en la nómina, pero lo estuvieron en la de diciembre de 2008 (224 trabajadores) y en la de diciembre de 2009 (222 trabajadores). Estos trabajadores fueron incluidos en el estudio actuarial con corte al 31 de diciembre de 2009 como parte de los trabajadores con derecho a los beneficios del convenio de 2005, y se optó por incorporarlos nuevamente en el estudio con corte al 31 de diciembre de 2010 con el objeto de no subestimar las obligaciones derivadas del convenio, toda vez que los residentes tienen la posibilidad de ser contratados por el Instituto una vez que concluyen su residencia y existe la posibilidad de que algunos o todos volverán a aparecer en la nómina.

Asimismo, dentro de la población valuada se consideraron 10 pensionados desglosados de la siguiente forma: I) dos pensionados por invalidez; II) dos por incapacidad permanente, y III) seis pensiones derivadas del fallecimiento de trabajadores.

4.5.6 Resultados del estudio actuarial

Tomando en cuenta la población sujeta de valuación, así como los beneficios que establece el convenio adicional, las hipótesis y los supuestos adoptados, se estima que el VPOT por concepto de las prestaciones del RJP asciende a 55,858 millones de pesos.

Por otro lado, al 31 de diciembre de 2010 el saldo de los recursos acumulados en la Subcuenta 2 del FCOLCLC por concepto de las aportaciones realizadas por los trabajadores, incluidos sus rendimientos, asciende a 11,701 millones de pesos.

De acuerdo con las aportaciones realizadas hasta el 31 de diciembre de 2010, así como con las expectativas de las aportaciones futuras y con los rendimientos que se generarán, y asumiendo una tasa de interés de 3.7 por ciento real anual, se estima que los recursos que se acumularán para financiar las pensiones de los 44,520 trabajadores y de los 10 pensionados valuados bajo los beneficios del convenio serán en valor presente de 56,372 millones de pesos, los cuales superaran en 514 millones de pesos al valor presente de las obligaciones a cubrir.

Como puede verse, el Valor Presente de Futuras Aportaciones (VPFA) que harán los trabajadores en activo contratados con anterioridad al 12 de agosto de 2004 representará 70.8 por ciento de las aportaciones totales, mientras que esa proporción será de 29.2 por ciento en el caso de los trabajadores contratados bajo el convenio.

Como se puede apreciar, las aportaciones de los trabajadores con fecha de ingreso anterior al 12 de agosto de 2004 alcanzan su nivel máximo en el año 2012 con un monto de 3,304 millones de pesos de 2010 y después disminuirán hasta extinguirse en el 2037. Por su parte, las aportaciones de los trabajadores cubiertos bajo el convenio alcanzaran su nivel más alto en el 2030 con 1,016 millones de pesos de 2010 y se terminaran en el 2049.

En cuanto al pasivo, se tiene que en el 2055 se alcanzara el nivel máximo con un importe de pensiones y jubilaciones de 9,132 millones de pesos de 2010 y se estima que en el año 2091 se terminara con el pago del pasivo correspondiente a los trabajadores cubiertos bajo los beneficios de dicho convenio.

4.6 OTROS FACTORES QUE COMPETEN DENTRO DEL FINANCIAMIENTO DEL IMSS QUE AFECTAN A LA PROBLEMÁTICA FINANCIERA.

Desde hace tiempo se ha responsabilizado al Régimen de Jubilados como la causa de la crisis financiera del Instituto.

Actualmente se puede asegurar que los trabajadores del Seguro Social no son del todo, los responsables de la supuesta crisis ni sus conquistas laborales, insistir en ello es “maquiavélico”. Es por ello que es indispensable mencionar que los problemas que aquejan al organismo son estructurales y administrativos. Por mencionar tenemos algunos de ellos:

I. Seguro de Enfermedades y Maternidad.

Con un problema estructural, otorga atención médica al trabajador y sus beneficiarios, financiando con cuotas obrero-patronales y aportación del gobierno, con déficit histórico y uso político para incluir programas o nuevos beneficiarios, pero sin el financiamiento correspondiente.

II. Gasto Médico de Pensionados (GMP).

La presumida transacción demográfica y epidemiológica tampoco recibe financiamiento adecuado, en especial la atención de ex asegurados quienes en calidad de pensionados no aportan cuotas y la atención se otorga bajo financiamiento y responsabilidad absoluta del Estado Mexicano. Este tipo de gastos representa un pasivo infinitamente superior al de cualquier otro problema financiero que tiene el IMSS, por lo cual le deberían de dar un enfoque más viable.

III. Seguro de Salud para Estudiantes.

Este seguro presenta un déficit desde su origen pues la cuota que el Gobierno Federal aporta equivale al 23.02 % de la cantidad que se considera necesaria para otorgar atención médica a los estudiantes.

IV. Padecimientos de Alto Costo Financiero.

Pacientes de Virus de Inmunodeficiencia Humana/ Síndrome de Inmuno Deficiencia Adquirida (VIH/SIDA), cáncer en diferentes modalidades, Hipertensión Arterial (HTA) y sus complicaciones, Diabetes Mellitus, trasplantes y padecimientos crónico degenerativos propios de la transición demográfica que se vive; son solo algunas de las enfermedades con más costos que el IMSS sobrelleva a lo largo de los años.

V. Administración Financiera del IMSS.

En este apartado se podría decir que se ha tenido un ahorro solo en lo que se refiere a la compra de medicamentos. Otro golpe financiero al IMSS son los litigios que enfrenta. Un ejemplo de ellos son los juicios laborales, más del 58 % representa un pasivo contingente.

VI. Elusión y Evasión de Cuotas Obrero- Patronales.

Este es uno de los mayores problemas que aqueja al IMSS, puesto que son muchos los patrones que registran a sus trabajadores con monto inferior al que en realidad le pagan. Por mencionar también a patrones que no dan de alta a sus trabajadores, esto pasa en pequeños negocios.

Es muy frecuente escuchar quejas de asegurados que cobran incapacidades por un monto inferior al que perciben.

Muchos patrones omiten pagos al Instituto con la finalidad de incrementar sus utilidades sin considerar que deterioran el tejido social y laboral del que tanto se benefician, dañando a una Institución que garantiza que sus trabajadores sigan siendo productivos.

Sabiendo todo esto podemos decir que no solo el RJP repercute de manera total al problema financiero, sino que es un conjunto de malas administraciones y malas decisiones laborales que se arrastran año con año.

CAPÍTULO V

ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DEL RÉGIMEN DE JUBILACIONES Y PENSIONES DE LOS TRABAJADORES DEL IMSS

En este capítulo se presenta la descripción técnica de la investigación realizada y se concentra la información obtenida del trabajo de campo realizado, la cual forma la base de datos que sirvió de referencia para el análisis de la situación del régimen de jubilaciones y pensiones (a decir de los trabajadores activos y jubilados de la subdelegación en Cd. Lázaro Cárdenas, Michoacán), así como también se detalla la metodología utilizada.

5.1 ANTECEDENTES

Actualmente, los trabajadores de base y confianza “B” que ingresaron al IMSS antes del 12 de agosto de 2004 contribuyen con un 3 por ciento de su salario base y de su fondo de ahorro para el financiamiento de su RJP, quedando a cargo del Instituto la parte restante de la prima necesaria para cubrir las prestaciones que cubre dicho régimen. De la parte de prima a cubrir por el IMSS, un porcentaje de ella es cubierta por el Gobierno Federal, en términos de lo dispuesto en el Artículo

Décimo Segundo Transitorio de la Ley del Seguro Social que entro en vigor el 1º de Julio de 1997.

Los recursos que se han destinado para el pago de las jubilaciones y pensiones de los ex trabajadores del instituto, para el ejercicio de 2012 ascienden a 60,584 millones de pesos, de los cuales el IMSS-Asegurador cubrirá 10,525 millones de pesos, las aportaciones de los trabajadores activos 1,789 millones de pesos y el IMSS-Patrón 48,270 millones de pesos, incluyendo 14,810 millones de pesos que se prevé utilizar de la subcuenta 1 del FCOLCLC.

Los recursos que el IMSS-Patrón canaliza al RJP provienen de las aportaciones tripartitas al Seguro Social, que son la principal fuente de ingresos del Instituto conforme a la LSS. De acuerdo con el presupuesto de 2012, los más de 14 millones de trabajadores afiliados al Instituto y las más de 800,000 empresas que los emplean contribuirán a financiar el RJP con una parte de sus cuotas obrero patronales, las cuales representaran 76.7 por ciento de los ingresos por cuotas del Instituto en el año 2012, mientras que el Gobierno Federal lo hará a través de sus aportaciones, mismas que significaran el restante 23.3 por ciento de dichos ingresos.

Aplicando los porcentajes anteriores al gasto que se canalizara al RJP en 2012 por 33,460 millones de pesos provenientes del IMSS-Patrón (sin considerar los 14,810 millones de pesos que van a disponerse de la Subcuenta 1 del FOCLCLC), los trabajadores asegurados y las empresas afiliadas al Seguro Social contribuirán con sus Cuotas Obrero Patronales a financiar 25,659 millones de pesos del gasto que absorberá el RJP, mientras que el Gobierno Federal contribuirá con sus aportaciones a los seguros financiando los 7,801 millones de pesos restantes.

5.2 METODOLOGÍA

En el presente apartado se presenta una investigación que es del tipo: *Aplicada*, dado que se realizó cuestionando sobre los problemas específicos y para tomar decisiones sobre cursos de acciones en particular. *Exploratoria*, debido a que la Investigación inicial será conducida para aclarar y definir la naturaleza de un problema y establecer el marco de referencia y el marco teórico. *Descriptiva*, pues será diseñada para describir las características del estudio y *Concluyente*, para probar las hipótesis y analizar sus relaciones específicas.

La manera de llevar a cabo la presente investigación fue consultando la diversa información que se tiene sobre la materia, en virtud de impartir la cátedra de Seguridad Social en el Instituto Tecnológico de Lázaro Cárdenas, así como la posibilidad de tener acceso al acervo bibliográfico en el Hospital General de Zona con Medicina Familiar No. 12 del IMSS en la localidad.

Asimismo, acceder a la información del portal del instituto, las diferentes páginas que ofrecen información sobre el tema de la Seguridad Social, y obtener información del personal que actualmente trabaja en el Instituto y personal ya jubilado o pensionado, en virtud de conocerlos por los años que labore en esa Institución.

5.2.1 Planteamiento del problema

Cuando tuvo su nacimiento el Instituto Mexicano del Seguro Social en el mes de Febrero de 1943, nació simultáneamente el Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social. El Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social, con solo 60 miembros en activo ya iniciaba sus operaciones en ese entonces

A través de los años, el Contrato Colectivo de Trabajo de los trabajadores del IMSS se fue robusteciendo con prestaciones que los Directores en turno autorizaron en cada revisión contractual.

Por lo anterior descrito y demás prestaciones que se encuentran establecidas en el Régimen de Jubilados y Pensionados, estas han ido mermando de manera importante las finanzas del Instituto.

5.2.2 Definición del problema

El sistema de pensiones y jubilaciones del IMSS ha impactado la situación financiera del instituto de manera alarmante.

5.2.3 Hipótesis

Las altas prestaciones establecidas en el Contrato Colectivo de Trabajo y en específico, en el Régimen de Jubilados y Pensionados del IMSS, han tenido una importante participación en el detrimento financiero del IMSS, aunado con la baja participación de las contribuciones de los trabajadores.

5.2.4 Objetivo

Diagnosticar la situación actual del régimen de pensiones y jubilaciones de los empleados del IMSS. Complementamos la investigación con otros objetivos:

- Realizar un diagnóstico de la situación actual del Régimen de Jubilados y Pensionados del IMSS y conocer el impacto económico de las prestaciones establecidas con la aplicación de encuestas.
- Conocer el grado de solución a la situación financiera del IMSS, derivado de las modificaciones recientes al régimen de jubilados y pensionados.
- Conocer la participación que ha tenido las prestaciones del RJP del IMSS en el desfinanciamiento del instituto mexicano del seguro social.

5.2.5 Justificación

Dadas las altas prestaciones establecidas en el Régimen de Jubilados y Pensionados del IMSS y el bajo porcentaje de las contribuciones que participan los trabajadores, un alto porcentaje de ellas corren a cargo del propio Instituto, y reiterando, las prestaciones que se otorgan, han afectado de manera importante las finanzas del Instituto.

5.2.6 Universo y muestra de la investigación

El método de muestreo a utilizar es por grupos especiales y por juicio. Una vez determinada la muestra se llevaron a cabo cuestionarios a trabajadores activos del Hospital General de Zona No 12, La U.M.F N° 31 y las Oficinas Subdelegacionales en la Cd. de Lázaro Cárdenas, Michoacán; así como también fueron entrevistados 25 trabajadores jubilados y/o pensionados por el actual RJP. El Marco muestral consistió en entrevistar a 50 trabajadores entre activos y jubilados , buscando que fueran de diferentes categorías, entre los que se destacan doctores, asistentes médicos, personal de orientación, enfermeras, secretarias, almacenistas, asistentes de archivo y personal de TAOD. Dicho personal se encuentra en las categorías de base, confianza y por contrato; con fecha de ingreso de 1987 al 2012.

Mientras que en la parte jubilada se encuestó a jefes de oficina , de servicios técnicos, asistentes médicos, enfermeras, personal de tesorería, técnicos de ambulancia, entre otros.

Las variables se usaron para cuestionar la hipótesis de la investigación, encontrar correlaciones o interdependencias en el análisis del problema establecido. El método es un análisis empírico de la situación actual del Régimen de Jubilados y Pensionados del IMSS y conocer el impacto económico de las prestaciones establecidas que permitirá obtener los datos necesarios a través de la recolección

de información por medio de un cuestionario estructurado. Se compararon los resultados obtenidos en el estudio de campo con las proposiciones de la investigación; el método de caso permitió comprender de manera más profunda a cada atributo determinante y diseñar la mejor estrategia para conocer el grado de injerencia que el régimen ha tenido en la desfavorable situación financiera del IMSS y de alguna manera buscar y proponer alguna propuesta aceptable, esto se realizó a manera de un análisis cuantitativo, identificando un sistema de actores cuyas aportaciones son relevantes para el proceso de determinar la validez del supuesto, establecido a través de entrevistas, cuestionarios, inspección de registros (revisión en el sitio) y observación.

5.2.7 Diseño de la encuesta

ENCUESTA PARA TRABAJADORES ACTIVOS

Fecha de ingreso al IMSS: _____	Área de adscripción: _____
Categoría: _____	Tipo de contratación: _____

concierna al Régimen de Jubilados y Pensionados de trabajadores del IMSS, además de obtener un diagnóstico de la situación actual de dicho régimen lo cual nos permitirá implementar acciones de mejora.

Instrucciones: Lea cuidadosamente y conteste la respuesta según su opinión. La información proporcionada será para uso exclusivo de dicha investigación y de uso confidencial.

1.- Grado de conocimiento que tiene sobre el Régimen de Jubilados y Pensionados del IMSS?

- a) Totalmente b) Medianamente c) Poco d) Nada

2.- Usted aporta o le descuentan automáticamente para su Régimen de Jubilación y Pensión.

- a) Aporto b) Me descuentan automáticamente ¿Cuánto? _____

3.- Años de antigüedad debe tener para jubilarse

- a) 27 b) 28 c) 30 O Más

4.- ¿Está usted de acuerdo en los años que debe de cotizar para tener derecho a una jubilación?

- a) Si b) No

¿Por qué? _____

5.- En caso de un accidente de trabajo, ¿Sabe usted cuántos años de antigüedad debe tener para su derecho a la pensión?

- a) Si b) No ¿Cuántos? _____

6.- ¿Considera usted que a la edad en que se va a jubilar, será aún una persona productiva?

- a) Si b) No

¿Por qué? _____

7.- Considera usted que el Régimen de Jubilados y Pensionados del IMSS contribuye en alguna proporción al problema financiero del mismo.

- a) Mucho b) Poco c) Nada d) No lo sé

¿Por qué? _____

8.- ¿Cómo aprecia los cambios realizados al RJP para los trabajadores de nuevo ingreso del IMSS, respecto del porcentaje de contribución para el mismo?

- a) Son justos b) Injustos c) No lo sé d) No me interesa

9.- ¿Considera usted que las últimas modificaciones al RJP beneficiaran a los trabajadores?

- a) Si b) No

¿Por qué? _____

Le agradecemos su cooperación y valioso tiempo

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE QUERÉTARO

ENCUESTA PARA TRABAJADORES JUBILADOS Y/O PENSIONADOS

Fecha de jubilación: _____ Categoría en que se jubiló. _____
Edad al momento de su jubilación: _____

Objetivo: Complementar el trabajo de Tesis a nivel Maestría en relación a la problemática que concierne al Régimen de Jubilados y Pensionados de trabajadores del IMSS, además de obtener un diagnóstico de la situación actual de dicho régimen lo cual nos permitirá implementar acciones de mejora.

Instrucciones: Lea cuidadosamente y conteste la respuesta según su opinión. La información proporcionada será para uso exclusivo de dicha investigación y de uso confidencial.

1.- ¿Cuántos años tiene de haberse jubilado o pensionado?

- a) 1-5 años
- b) 6-10 años
- c) 11-15 años
- d) 16-20 años
- e) Más de 20 años

2.- ¿Está usted de acuerdo sobre el monto de la pensión que recibe por su jubilación?

- a) Si
- b) No

¿Por qué?: _____

3.- ¿Cómo aprecia los cambios realizados al Régimen de Jubilados y Pensionados para los trabajadores de nuevo ingreso del IMSS, respecto del porcentaje de contribución para el mismo?

- a) Son justos
- b) Injustos
- c) No lo sé
- d) No me interesa

4.- Cree que el RJP por el cual se jubiló, repercute en el problema Financiero del Instituto.

- a) Si
- b) No

¿Por qué? _____

5.- Considera usted que la contribución de su aportación fue justo para su RJP.

- a) Si
- b) No

¿Por qué? _____

6.- ¿Considera usted que las últimas modificaciones al RJP beneficiaran a los trabajadores?

- a) Si
- b) No

¿Por qué? _____

Le agradecemos su cooperación y valioso tiempo

5.3 DESARROLLO DEL TRABAJO DE CAMPO

Dentro del desarrollo se entrevistó al personal activo, entre los que destacan doctores, asistentes médicos, personal de orientación, enfermeras, secretarías, almacenistas, asistentes de archivo y personal de TAOD. Dicho personal se encuentra en las categorías de base, confianza y por contrato; con fecha de ingreso de 1987 al 2012.

Mientras que en la parte jubilada se encontró con jefes de oficina , de servicios técnicos, asistentes médicos, enfermeras, personal de tesorería, técnicos de ambulancia, entre otros. Los jubilados se jubilaron dentro de un rango de 47 a 59 años según la encuesta. Jubilándose del 2009 al 2011.

Los cuales muy amablemente contestaron a cada una de las preguntas plasmadas en la encuesta que se aplicó a estos dos grupos.

5.4 ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

En el siguiente apartado se detallan las respuestas obtenidas a cada pregunta realizada en las encuestas de trabajadores activos y los ya jubilados, todo esto en base a lo contestado en la muestra escogida.

1.- Grado de conocimiento que tiene sobre el Régimen de Jubilados y Pensionados del IMSS?

En esta pregunta el 58.3% expresó que medianamente conoce sobre el Régimen de Jubilados y pensionados; mientras que el 25 % lo conoce totalmente; un 16.7 % conoce solo lo esencial. Por lo que se puede percibir que la mayoría conoce hasta cierto punto de lo que trata dicho régimen.

2.- Usted aporta o le descuentan automáticamente para su Régimen de Jubilación y Pensión.

Cuando se les preguntó sobre su aportación o descuento, un 100% contestó que se les descuenta automáticamente en su pago, el cual es de manera quincenal. Cabe mencionar que dicho descuento es entre 325.77 hasta 1000.00 pesos de acuerdo a la categoría en la que se encuentran, ya sea de base (02), contrato (08), suplente o de confianza.

3.- Años de antigüedad que debe tener para jubilarse

El 58.3 % respondió que se jubilará a los 27 años, lo que demuestra que son del sexo femenino y que pertenecen a la antigua ley; el 25% dice que a los 30 y/o 35 años, esto de acuerdo a las nuevas modificaciones de la ley del IMSS y al contrato individual para aquellos que son de confianza; mientras que el resto que es el 16.7% se jubilará a los 28 años que son los trabajadores del sexo masculino pertenecientes a la antigua ley.

4.- ¿Está usted de acuerdo en los años que debe de cotizar para tener derecho a una jubilación?

En el IMSS la mayoría del personal que se basa en la antigua Ley saldrá a una edad en la cual consideran, que está bien por el tiempo que le dedicaron al instituto , esto quiere decir que el 66.7 % del personal contestó que, está de acuerdo en los años que deberá cotizar para su retiro porque son pocos en comparación a la de otros trabajadores y saldrán a buena edad; por lo que el 33.3 % de los trabajadores contestó que no está de acuerdo; básicamente son los que trabajarán más de 30 años porque consideran que son muchos años de trabajo o porque cuando se les incorporó al Instituto, ya no eran tan jóvenes.

5.- En caso de un accidente de trabajo, ¿sabe usted cuántos años de antigüedad debe tener para su derecho a la pensión?

El 66.7 % en mayoría contestó que sí está enterado del tiempo, a lo que respondieron que “mientras estés activo ya cuentas con ese derecho” y se les jubilara de acuerdo al grado de invalidez que este haya tenido por dicho accidente ya sea en el trabajo o en el transcurso de este. Mientras que el 33.3% dijo que no sabe el tiempo.

6.- ¿Considera usted que a la edad en que se va a jubilar, será aún una persona productiva?

El personal contestó de acuerdo, al criterio de que será productivo a la hora de su jubilación con un 66.7 %; porque saldrá a buena edad y hasta podría seguir ejerciendo de manera particular en otro lado o existirían otras áreas de oportunidad donde pudieran seguir aportando su conocimiento y su experiencia; mientras que el 33.3% dice que no cree ser productivo por que saldrá a una edad avanzada o por factores incontrolables como el de adquirir una enfermedad que

los imposibilite o haga que su trabajo ya no sea tan fructífero como cuando empezó a laborar.

7.- Considera usted que el Régimen de Jubilados y Pensionados del IMSS contribuye en alguna proporción al problema financiero del mismo.

Con un 41.7 % el personal considera que el RJP contribuye de manera proporcional a dicho problema porque se han estado jubilando muchos trabajadores del IMSS y esto aunado con otros factores que acentúan más dicho problema, aunque por otro lado otros contestaron con respecto a que, el que existan muchos jubilados no debería tomarse en cuenta que estos sean un cargo excesivo para el IMSS puesto que de lo que se les descontaba automáticamente cubriría hasta cierto punto su jubilación recalcando pues, que el dinero de los jubilados ya se debería tener como un resguardo; el 33.3 % dice que contribuye mucho; un 16.7 % no sabe si el RJP contribuye al problema financiero; por último con un 8.3 % contesto que poco, puesto que el gobierno federal aporta cierta cantidad la cual deberían administrar adecuadamente.

8.- ¿Cómo aprecia los cambios realizados al RJP para los trabajadores de nuevo ingreso del IMSS, respecto del porcentaje de contribución para el mismo?

El 66.7% los considera injustos porque ya no se manejara como un descuento, sino como un ahorro el cual manejara una AFORE donde piensan que existirá un riesgo considerable de que la administradora para el retiro de los trabajadores que ya entraron con la nueva modificación no sea lo suficientemente segura; 25% no lo saben; 8.3% dice que son justos.

9.- ¿Considera usted que las últimas modificaciones al RJP beneficiarán a los trabajadores?

Las personas encuestadas en su totalidad (100%), consideran que las últimas modificaciones no ayudaran a los trabajadores, por lo que consideran que a esa edad la gente ya no será tan productiva, además de que trabajaran más años que los anteriores, o por enfermedades crónicas que tenga el jubilado desde ese momento o ya las haya tenido anteriormente. Otros creen que aunque existan cambios el sistema es el mismo y no cambiara mucho.

1.- ¿Cuántos años tiene de haberse jubilado o pensionado?

Respecto a los años de haberse jubilado, el 85.7% está en el rango de 1 a 5 años; mientras que el 14.3 % restante en más de 20, por lo que la mayoría no tienen mucho tiempo de haberse jubilado.

2.- ¿Está usted de acuerdo sobre el monto de la pensión que recibe por su jubilación?

Con un 57.1%, los jubilados contestaron estar de acuerdo sobre el monto que reciben, puesto que les alcanza para cubrir sus necesidades y gastos. Por otro lado dicen que les ayudó la categoría en que se jubilaron; el restante 42.9% no está de acuerdo, porque aun así, les siguen descontando ciertas cosas; no les dieron el porcentaje justo que les correspondía y no les es suficiente.

3.- ¿Cómo aprecia los cambios realizados al Régimen de Jubilados y Pensionados para los trabajadores de nuevo ingreso del IMSS, respecto del porcentaje de contribución para el mismo?

Al apreciar los nuevos cambios, el 57.1% piensa que son injustos; un 28.6% cree que son justos y un 14.3% no lo saben, puesto que son ajenos a los nuevos cambios. La mayoría considera que no cambio mucho el sistema, que se repiten año tras años los malos manejos.

4.- Cree que el RJP por el cual se jubiló, repercute en el problema Financiero del Instituto?

En cuestión del problema financiero, el 71.4% no cree que el RJP por el cual se jubiló haya repercutido en dicha problemática, puesto que aseguran que dicha aportación que se les da cada cierto tiempo, ya estaba contemplado para su retiro debido a sus aportaciones y/o descuentos. Además los problemas vienen en cada administración y no es propiamente el retiro el que aumenta dicha crisis. El 28.6% si cree que haya repercutido por que se ha ido incrementando el número de jubilados y esto aunque haya estado previsto para los jubilados es fuga de dinero para el IMSS, cuando lo puede estar reutilizando para otras cosas debido a que los financiamientos no cuadran o no ajustan a lo estipulado, pero esto claro está, en el mal manejo que se ha tenido.

5.- Considera usted que la contribución de su aportación fue justo para su RJP.

El 85.7% está de acuerdo con lo que recibe por derecho a su jubilación, por que al momento de jubilarse contaban con una buena categoría, porque perciben casi lo mismo que cuando laboraban y porque les alcanza para cubrir sus gastos. El 14.3% no cree que haya sido justo; no les alcanza o eso piensan hasta que se les acaben ciertos descuentos como INFONAVIT, prestamos, etc.

6.- ¿Considera usted que las últimas modificaciones al RJP beneficiaran a los trabajadores?

Respecto a que si las últimas modificaciones al RJP beneficiaran a los trabajadores, el 71.4% no cree que les beneficie puesto que los hará trabajar más tiempo del que deberían de trabajar los empleados, ya que antes eran 27 y 28 años y ahora son más de 30 y saldrán más viejos; mientras que otros piensan que puede ser perjudicial; El 28.6% considera que se beneficiaran debido que al estar más tiempo laborando aportaran más para su pensión y se acumulara más dinero para las futuras jubilaciones.

CONCLUSIONES

Analizando los cuestionarios aplicados se observó que la mayoría del personal activo carece del conocimiento sobre sus derechos y obligaciones que tiene por el hecho de pertenecer al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS). Es por ello que deberían proporcionar pláticas, cursos o talleres en diversos tiempos donde se les explique todas y cada una de sus dudas sobre la diversa gama de regímenes en especial el Régimen de Jubilación y Pensión.

Erróneamente, la mayoría de los encuestados considero que el RJP no contribuye de manera considerable al problema financiero por el que año con año se ve envuelto el IMSS, por lo que está visto que, las personas que están activas tienen una aportación destinada para el día en que llegue su retiro y donde parte de dicha aportación se les devuelve junto con otra que aporta el Gobierno Federal de manera proporcional, siendo otros factores como: Seguro de enfermedad y Maternidad, Gasto Médico de Pensionados (GMP), Seguro de Salud para Estudiantes, Padecimientos de alto costo financiero, Elusión y Evasión de Cuotas Obrero- Patronales, Administración Financiera del IMSS, entre otros los que generan gastos que a la fecha se quedan sin el adecuado financiamiento y agravan dicha situación.

En lo que respecta a los nuevos cambios dentro del RJP activo y jubilados creen que no les beneficiara a las nuevas generaciones puesto que trabajaran más y ya no serán personas productivas.

REFLEXIÓN FINAL

Al concluir la presente investigación, me queda la satisfacción de haber conocido mucho más sobre el Régimen de Jubilados y Pensionados del IMSS. El haber encontrado y visto de nuevo a ex compañeros del Instituto, así como a algunos que aun trabajan en la Institución, fue también muy grato.

Por cuanto a lo que ha arrojado el trabajo, se comprobó que efectivamente, el Régimen de Jubilados y Pensionados si repercute de manera importante en el deterioro de la situación financiera del IMSS, sin embargo, es comprensible que los trabajadores del Instituto, tanto activos como jubilados o pensionados, no tengan esa percepción en su mayoría, y se piense que todo ello corresponde a una administración deficiente que se ha hecho de las finanzas del Instituto.

Lo que si es cierto, y quedó de manifiesto en las respuestas de los entrevistados es que, efectivamente, la mayoría de los trabajadores se jubilan a temprana edad, considerándose aun personas productivas, pero que al tener conocimiento que al momento de pensionarse recibirán el mismo, o en algunos casos, incluso, un salario mayor al que cuando eran trabajadores en activo, de manera inmediata proceden a sus trámites de jubilación, algunos porque ya tienen algún proyecto productivo en puerta, otros ya cuentan con algún negocio propio, establecido con vistas a que ya se van a jubilar. Otros, los que ingresaron a laborar no tan jóvenes, simplemente se retiran a descansar y disfrutar de su pensión por jubilación.

Por otro lado, existen casos de quienes aún ya cumpliendo con sus años de servicio reglamentario, consideran continuar laborando con el único objetivo de seguir aportando sus conocimientos y experiencia al servicio de la población derechohabiente.

Con respecto a la situación que prevalece actualmente con las finanzas del RJP, creo que no es suficiente con las modificaciones que se hicieron al Contrato Colectivo de Trabajo y en especial al RJP, en octubre de 2005.

Deben hacerse cambios de fondo que modifique al actual régimen por el que se jubilan o pensionan los trabajadores que ingresaron al IMSS anterior al establecimiento del convenio de modificación, ya que es en este, en donde el Instituto eroga fuertes cantidades con los trabajadores que actualmente se están jubilando. Por ejemplo: un Médico Familiar, al jubilarse sus ingresos son superiores en 13.7 por ciento de lo que percibe como activo; para las enfermeras generales la diferencia es de 28.3 por ciento y para un auxiliar universal de oficinas, de 37.6 por ciento.

Queda pues, el compromiso para que la actual administración bajo la directriz del Director General, Dr. José Antonio González Anaya, y la gestión del nuevo Gobierno de la Republica, se logre avanzar en el saneamiento de las finanzas del Instituto Mexicano del Seguro Social, implementándose estrategias que permitan el ahorro en las erogaciones que afectan directamente al Régimen de Jubilados y Pensionados, sin afectar la calidad de vida que debe de tener el servicio que se proporciona a los derechohabientes.

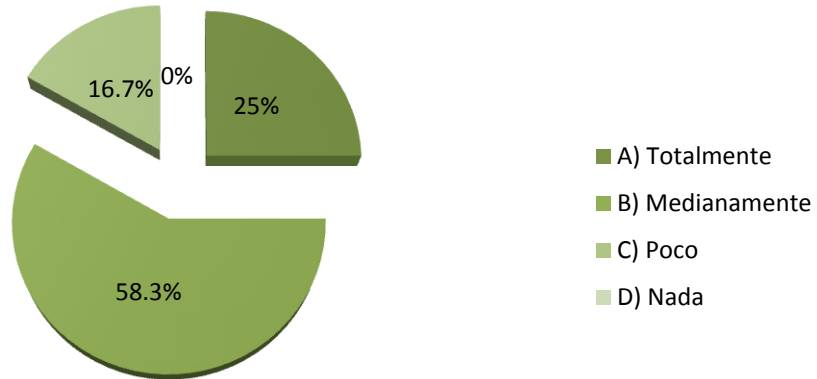
BIBLIOGRAFÍA

- ❖ Bacca Olamendi, Laura, Judith Bóxer-Liwerant, Fernando Castañeda, Isidro H. Cisneros y Germán Pérez Fernández del Castillo, *Léxico de la Política*, FCE, FLACSO, México, 2000.
 - ❖ Di Tella, Torcuato, Hugo Chumbita, Susana Gamba y Paz Guajardo, *Diccionario de Ciencias Sociales y Políticas*, Ed. Ariel, Primera Edición, Buenos Aires, 2004.
 - ❖ González Roaro, Benjamín, *La seguridad social en el mundo*, Siglo XXI Editores, México, 2003.
 - ❖ Mesa-Lago, Carmelo, *Las reformas de pensiones en América Latina y su impacto en los principios de la seguridad social*, CEPAL, Santiago de Chile, 2004.
 - ❖ OIT, *Administración de la Seguridad Social*, 1991.
 - ❖ Ordóñez Barba, Gerardo, “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, 2002.
 - ❖ http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lec/de_l_n/capitulo1.pdf
 - ❖ <http://www.imss.gob.mx/instituto/Pages/Organigrama.aspx#>
 - ❖ http://www.segsocial.es/Internet_1/Normativa/index.htm?dDocName=09509
- 3

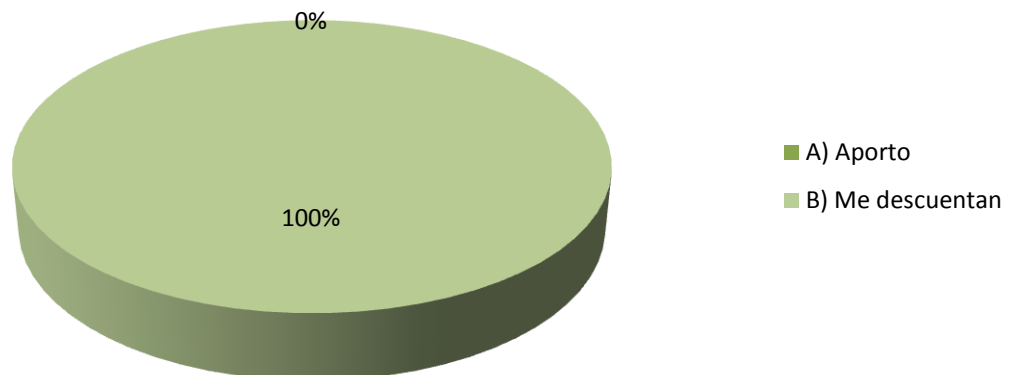
ANEXOS

PERSONAL ACTIVO

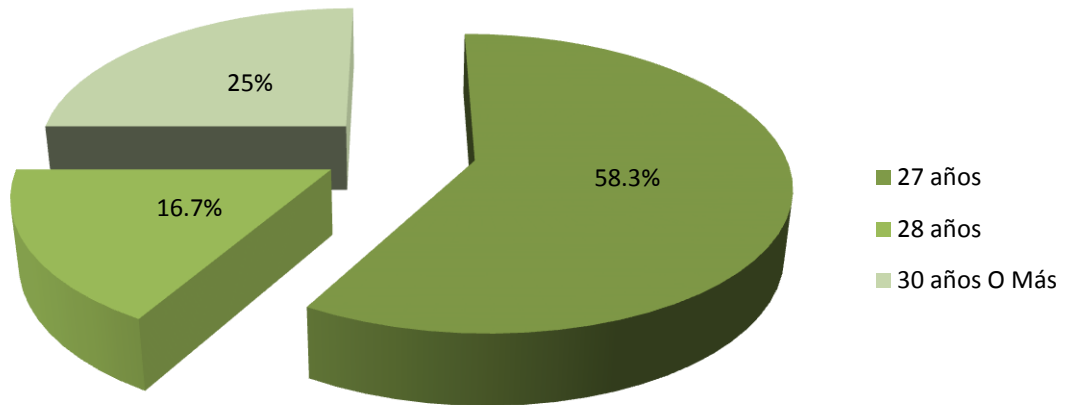
1.- Grado de conocimiento que se tiene sobre el RJP IMSS



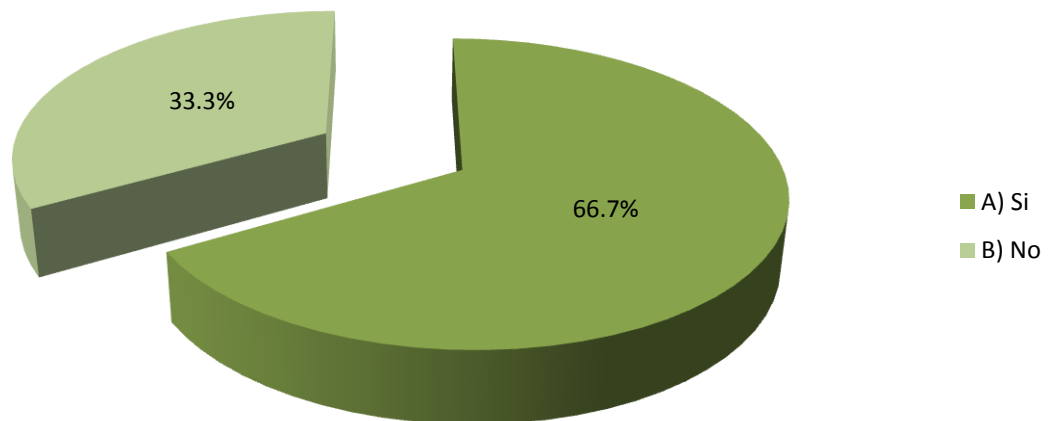
2.-¿Usted aporta o le descuentan para su RJP?



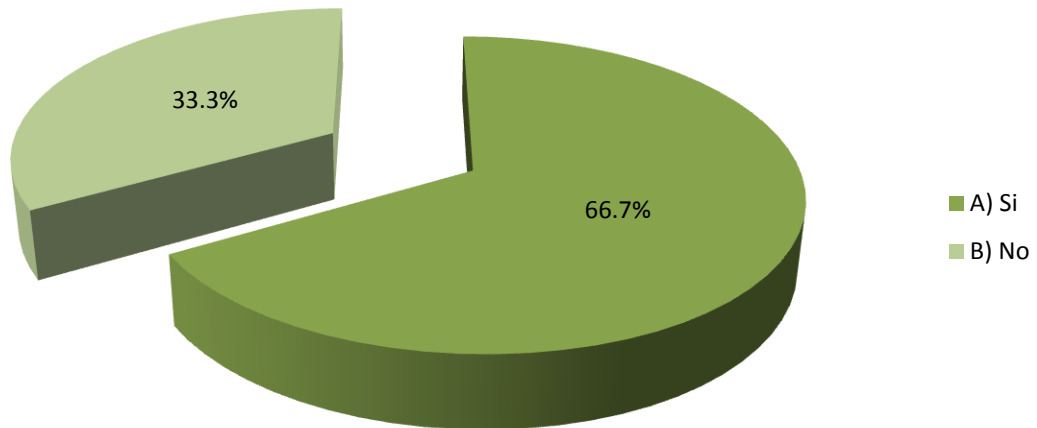
3.- Años que cotizará para su jubilación de acuerdo al su retiro



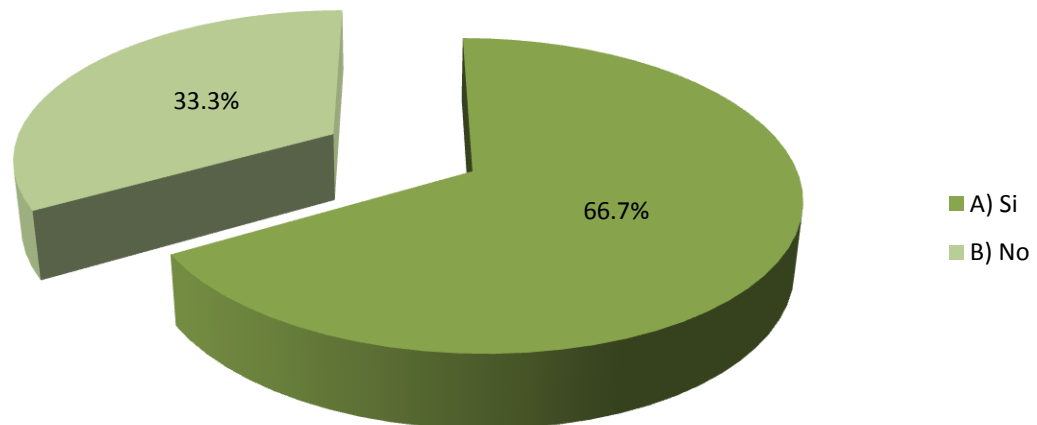
4.- ¿Esta usted de acuerdo en los años que debera cotizar para su jubilación?



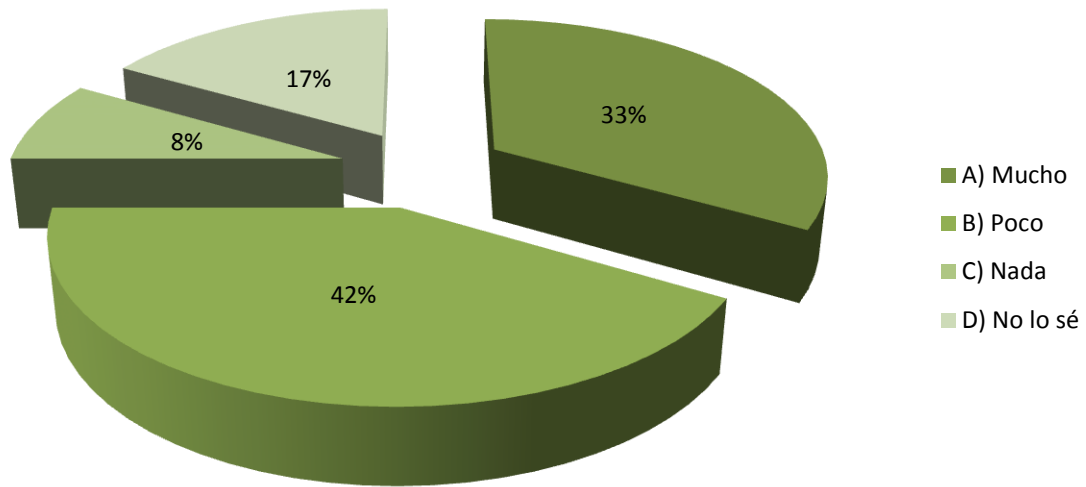
5.- ¿ Está enterado el tiempo que debe tener para su jubilación en caso de algún accidente que lo imposibilite?



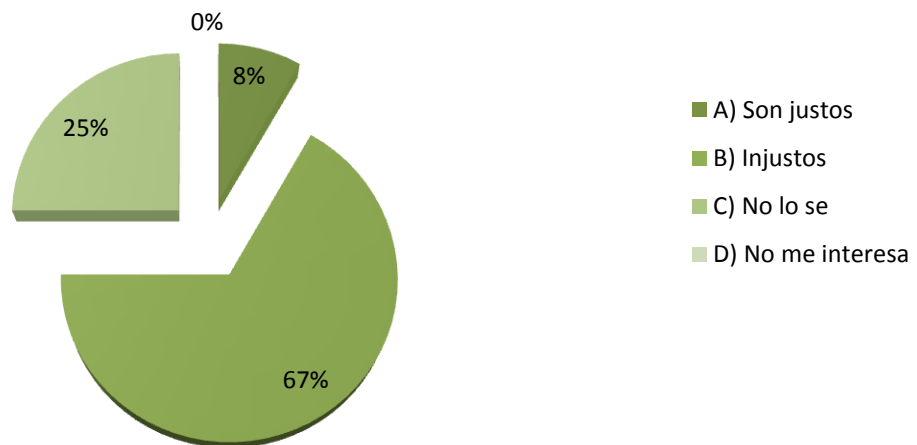
6.- ¿Considera que será productivo en la edad en la cuál se jubilará?



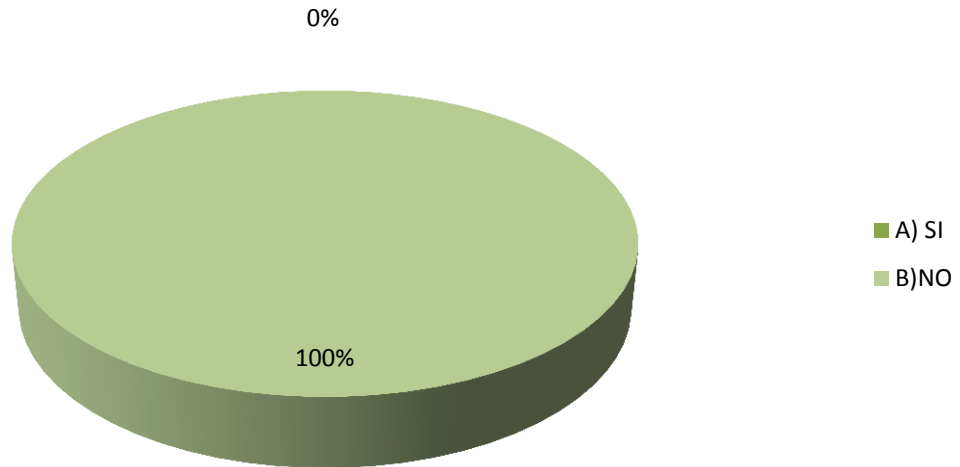
7.- ¿Creé que el RJP contribuye de alguna manera al problema financiero por el que esta pasando?



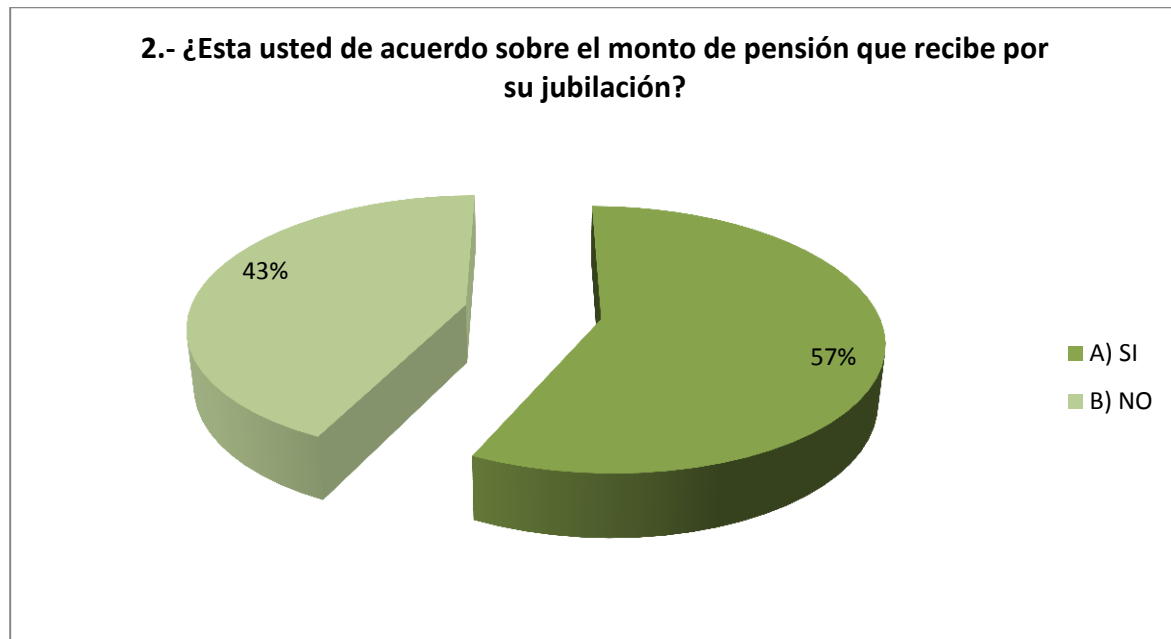
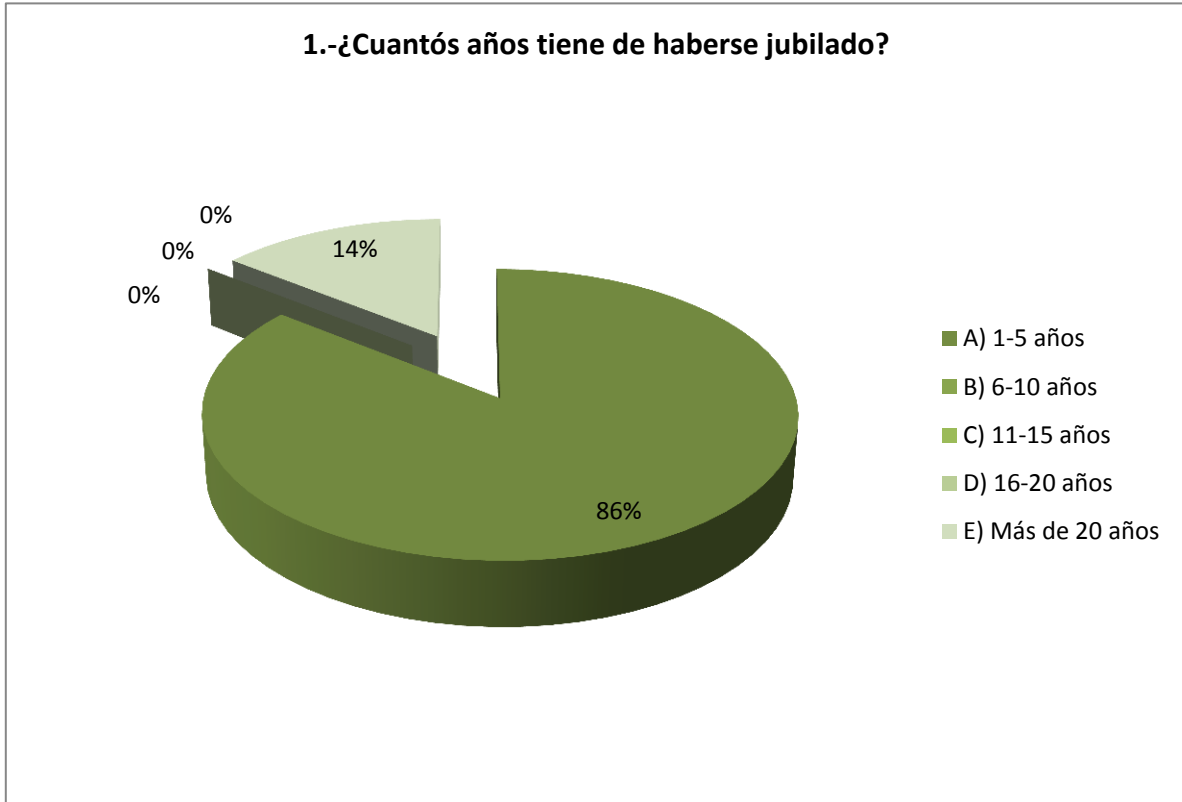
8.- ¿Cómo aprecia los cambios al RJP para los trabajadores del IMSS de nuevo ingreso respecto al % de su contribución?



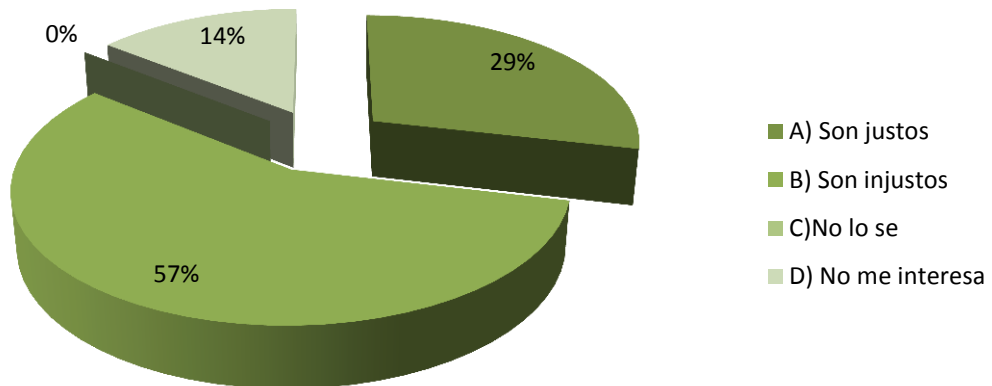
9.- ¿Considera que las últimas modificaciones al RJP beneficiarán a los trabajadores?



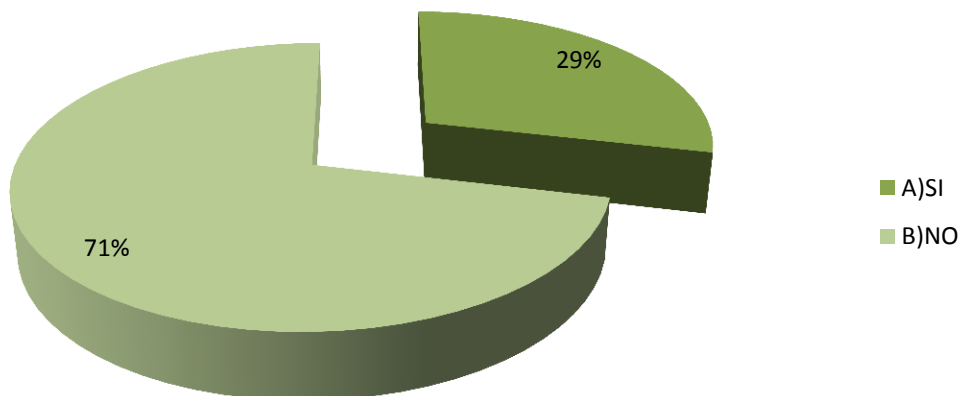
PERSONAL JUBILADO



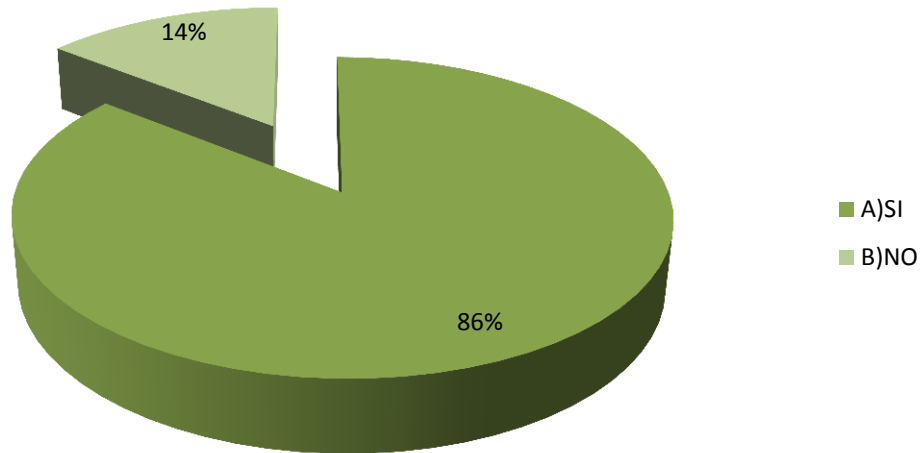
3.- ¿Cómo aprecia los cambios realizados al RJP para los trabajadores de nuevo ingreso, respecto a su % de contribución?



4.- ¿Creé que el RJP por el cual se jubilo, repercute en el problema financiero del IMSS?



5.- ¿Considera usted que la contribución de su aportación fue justo para su RJP?



6.- ¿Considera que las últimas modificaciones al RJP beneficiaran a los trabajadores?

