

Pensiones en México

Universidades

Act. Francisco Miguel Aguirre
www.actuariales.com.mx
valuaciones@actuariales.com.mx
Saltillo, Coahuila



La **Seguridad Social** es la protección que la sociedad otorga contra las contingencias económicas y sociales derivadas de la pérdida de ingresos a consecuencia de enfermedades, maternidad, riesgos de trabajo, invalidez, vejez y muerte, incluyendo la asistencia médica.(O.I.T.)



Sistemas de Beneficio Definido

- Incremento en la esperanza de vida (cambia el concepto de senectud).
- Decremento en la tasa de natalidad.
- Inexistencia de normatividad para la creación de reservas.
- Reconocimiento de antigüedad.
- Tasas bajas de interés en créditos a afiliados.
- Insuficiencia de aportaciones.
- Inexistencia de sueldo regulador.

Acciones para modificar los sistemas de Beneficio Definido

Para evitar la descapitalización de los sistemas de beneficio definido existen solamente dos opciones:

- Incrementar las aportaciones y/o
- Modificar el diseño de las prestaciones.

Para modificar el diseño de las prestaciones es necesario considerar, de manera independiente, a tres grupos de derechohabientes:

- Pensionados
- Activos.
 - Derechos Adquiridos.
 - Expectativa de Derechos.
- Nuevas generaciones.



Institución Ficticia

Comportamiento de los egresos y aportaciones futuras

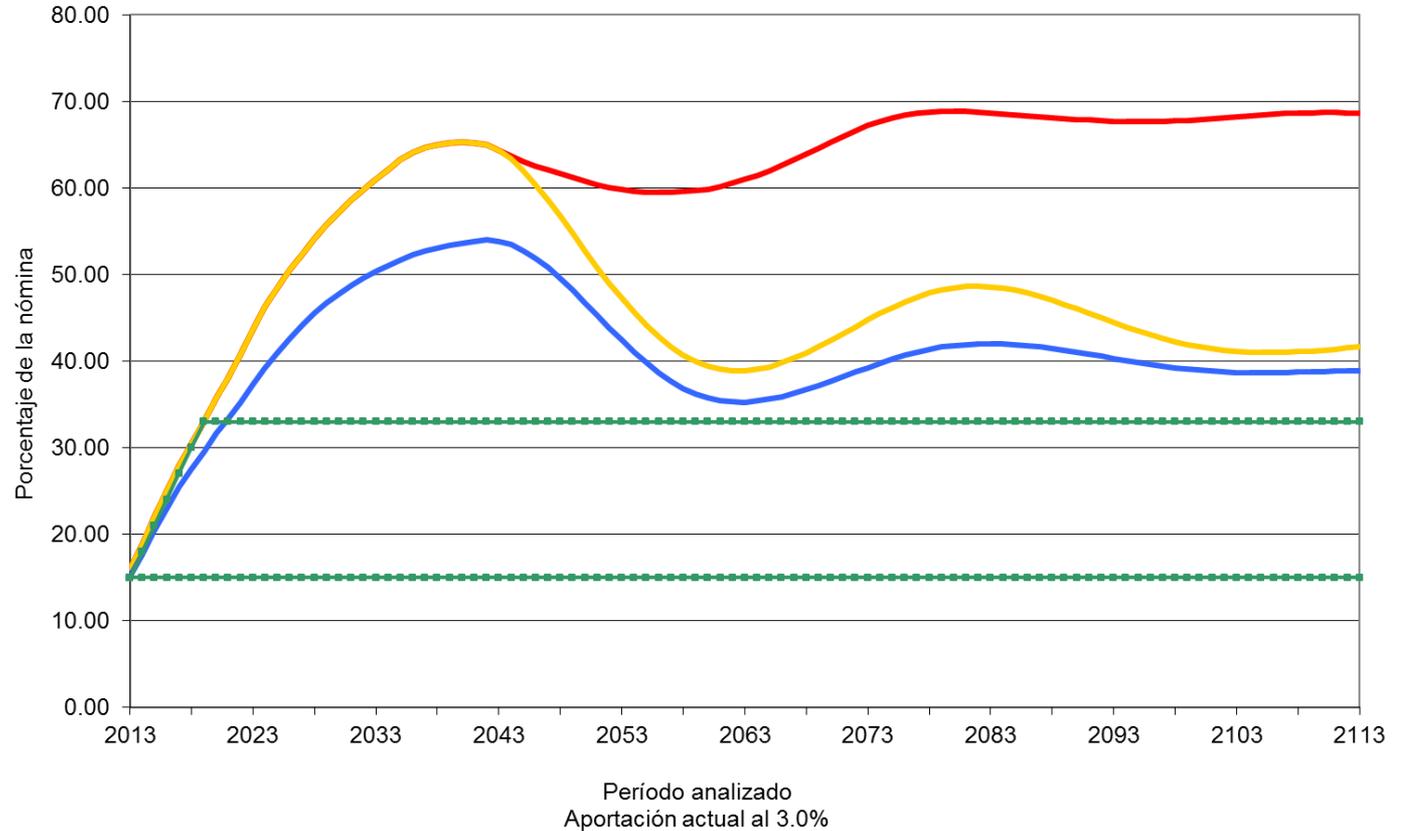
Personal Total

Escenario 2

Y NG 65

Escenario 3

Y NG 65
Y GA 52-62
SR NG 10
SR GA 3-10



— Situación Actual

— Escenario 2

— Escenario 3



Algunos de los pasivos contingentes como porcentaje del PIB

Institución	Servicios Pasados %	Servicios Futuros %	Totales %
IMSS L97	3*	9*	12 *
IMSS L73	28*	33*	61 *
IMSS RJP	9	2	11
ISSSTE	25	15	40
Entidades Federativas	8	5	13
Organismos y Empresas	9	7	16
Universidades	1.5	.5	2
Totales	80.5	62.5	155

Órdenes de magnitud

No considera los costos fiscales por complemento a pensión mínima garantizada, ISSFAM, gastos médicos para pensionados y otros.

*Distribución estimada

Fuente : Estimaciones Propias y de autoridades que podrían variar dependiendo de Hipótesis, Metodologías y Fechas.

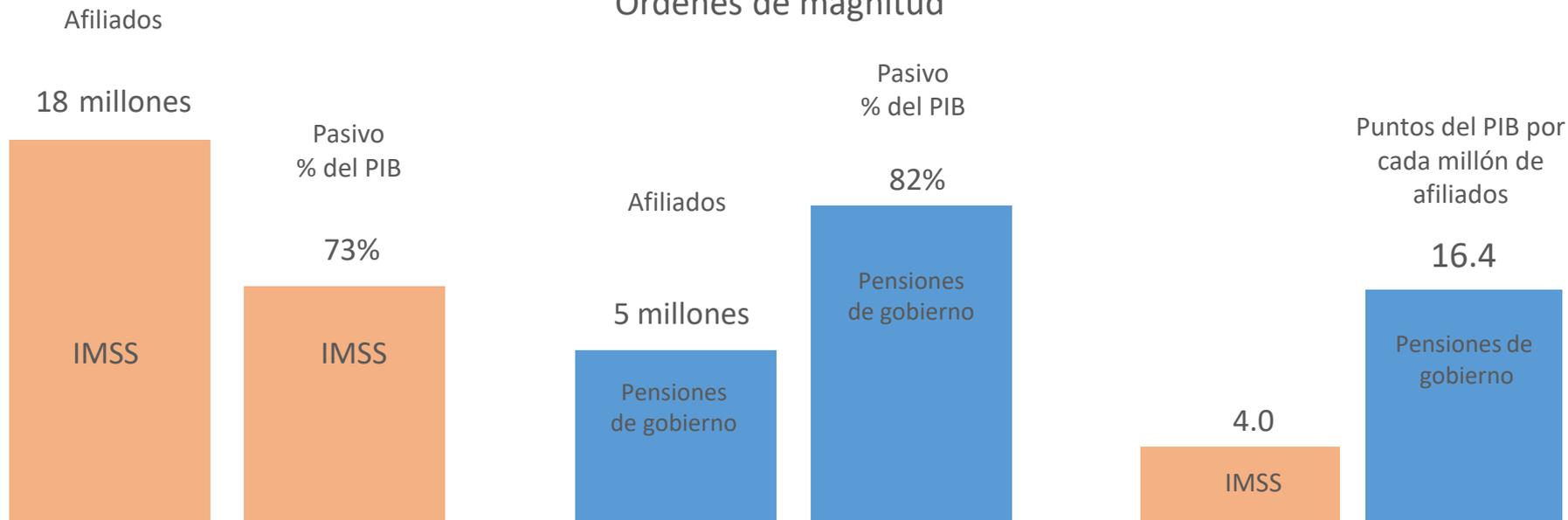


Pasivos contingentes, % del PIB y personas atendidas



Paraísos económicos sobre cementerios sociales, y viceversa.

Órdenes de magnitud



Relación pensionados/afiliados totales: IMSS 20% - ISSSTE 40%



UNIVERSIDADES



Los sistemas de pensiones **UNIVERSITARIOS** son heterogéneos y se dividen en los siguientes grupos:

- Los que están afiliados al IMSS, al ISSSTE o al Sistema Estatal de Seguridad Social.
- Los que cuentan con un sistema complementario de pensiones.
- Los que tienen sistemas propios de pensiones.
- Los que ofrecen dobles pensión.

Con el propósito de dimensionar la problemática de los sistemas de pensiones universitarios, así como de disminuir sus pasivos contingentes, se han realizado las siguientes actividades:

1. En 2002 se realizaron estudios actuariales para la mayoría de las universidades públicas estatales, utilizando los términos de referencia establecidos.
2. En términos generales, se encontró que los sistemas de pensiones originales no tenían viabilidad financiera y que ponían en riesgo las finanzas de la propia institución.
3. La Cámara de Diputados y la propia SEP crearon el Fondo de Apoyo para Reformas Estructurales de las IES (ahora Fondo de Apoyos para la Atención a Problemas Estructurales de las Universidades Públicas Estatales), asignando recursos a las Universidades que lograran reformar, de manera irrevocable, sus sistemas de pensiones. **Este fondo operó con éxito desde el año 2002 al 2018.**
4. En los años mencionados la SEP y la Secretaría de la Función Pública han dado seguimiento a los recursos a que se refiere el párrafo anterior.

Fondo de Apoyos para la Atención a Problemas Estructurales de las Universidades Públicas Estatales (Partida U-081)

Y

Reformas Universitarias



Num	Institución Pública de Educación Superior	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Reformas
1	Benemérita Universidad Autónoma de Puebla	●	○	○	○	●	○	○	○	○	○	○	○	●	○	○	○	○	3
2	Instituto Tecnológico de Sonora	●	○	○	●	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	3
3	Universidad Autónoma Benito Juárez de Oaxaca	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	0
4	Universidad Autónoma de Aguascalientes	○	●	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	1
5	Universidad Autónoma de Baja California	●	○	○	○	○	○	●	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	2
6	Universidad Autónoma de Baja California Sur	●	○	○	●	○	○	○	○	○	○	○	○	○	●	○	○	○	4
7	Universidad Autónoma de Campeche	○	○	○	●	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	2
8	Universidad Autónoma de Chihuahua	○	●	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	3
9	Universidad Autónoma de Ciudad Juárez	●	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	2
10	Universidad Autónoma de Coahuila	●	●	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	4
11	Universidad Autónoma de Guerrero	○	●	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	1
12	Universidad Autónoma de Nayarit	●	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	1
13	Universidad Autónoma de Nuevo León	●	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	2
14	Universidad Autónoma de Querétaro	●	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	2
15	Universidad Autónoma de San Luis Potosí	●	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	2
16	Universidad Autónoma de Sinaloa	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	2
17	Universidad Autónoma de Tamaulipas	○	●	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	5
18	Universidad Autónoma de Tlaxcala	○	●	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	1
19	Universidad Autónoma de Yucatán	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	2
20	Universidad Autónoma de Zacatecas	●	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	3
21	Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo	●	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	1
22	Universidad Autónoma del Estado de Morelos	○	●	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	4
23	Universidad de Colima	●	●	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	3
24	Universidad de Guadalajara	○	●	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	1
25	Universidad de Guanajuato	●	●	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	3
26	Universidad de Sonora	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	1
27	Universidad Juárez Autónoma de Tabasco	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	1
28	Universidad Juárez del Estado de Durango	○	●	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	1
29	Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	1
30	Universidad Nacional Autónoma de Chiapas	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	1
31	Universidad Nacional Autónoma del Carmen	○	●	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	1
32	Universidad Veracruzana	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	2
Total de Reformas concretadas																			65

- Reformas concretadas, la gran mayoría negociadas por Valuaciones Actariales
- En negociación
- Compra de prestaciones contractuales anualmente



21 IES modificaron el esquema de prestaciones para su Generación Actual de trabajadores. En términos generales se efectuaron cambios graduales en alguna o algunas de las siguientes características:

- La edad de jubilación es de 60 - 65 años con un mínimo de 30 años de servicio, de manera gradual a partir de los 50 años de edad.
- La antigüedad para jubilarse pasa gradualmente de 25 – 30 a 33 – 35 años.
- El salario regulador es el promedio de salarios percibidos de por lo menos los últimos cinco años, previa actualización en términos del INPC.
- El incremento a las pensiones tiende a ser el INPC o bien el aumento del salario mínimo regional.
- Se elimina la doble pensión, pasando de adicional a complementaria.
- Los trabajadores aportan un porcentaje de su salario de manera gradual y la Universidad aporta cuando menos el mismo porcentaje.

27 IES reformaron sus sistemas de pensiones para las Nuevas Generaciones de trabajadores. En términos generales los principales cambios fueron alguno o algunos de los siguientes:

- La edad de jubilación es de 60 - 65 años de edad con un mínimo de 30 años de servicio.
- La antigüedad para jubilarse pasa de 25 – 30 a 33 – 35 años.
- El salario regulador es el promedio de salarios percibidos de por lo menos los últimos cinco años, previa actualización en términos del INPC.
- El incremento a las pensiones tiende a ser el INPC.
- Se elimina la doble pensión pasando de adicional a complementaria. En algunos casos se cierra el grupo, pues las pensiones se limitan a las de la ISS a la que estén afiliados.
- Los trabajadores aportan un porcentaje de su salario (2% - 10%) y la Universidad aporta cuando menos el mismo porcentaje (2% - 22%).

UNIVERSIDADES

Resumen

El objetivo del Fondo de Apoyos para la Atención a Problemas Estructurales de las Universidades Públicas Estatales (Partida U-081) fue incentivar reformas que disminuyan los pasivos pensionarios en las UPES y el flujo de gasto por este concepto.

- Fueron reformados prácticamente todos los esquemas de pensiones de las Universidades Públicas Estatales del País.
- El fondo impulsó nuevas reformas, tan solo en los últimos dos años reformaron UASLP, ITSON, UdeGto, UATAM y UACH; actualmente se encuentran negociando reformas tres UPES.
- Desde 2002 se han distribuido \$14,486.73 millones (que apenas representan el 1% del costo total esperado sin reformas y el monto anual promedio a distribuir es igual al 0.6 al millar de ese indicador).



UNIVERSIDADES

Resumen al 31 de diciembre de 2017

- Antes de las reformas incentivadas por el fondo el valor presente del costo para el patrón era de:
 - Pasivo generación actual: \$638,022 Millones.
 - Pasivo nuevas generaciones: \$796,286 Millones.
 - Costo total antes de las reformas: \$1,434,308 Millones
- El ahorro a valor presente fue de:
 - Pasivo generación actual: \$140,642.14 Millones.
 - Pasivo nuevas generaciones: \$395,838.11 Millones.
 - Incremento aproximado en cuotas de trabajadores y pensionados: \$148,487.25 Millones.
 - Ahorro total a valor presente: \$684,967.50 Millones (47 veces lo distribuido por el fondo)



Distribución del Fondo de Apoyo a Reformas Estructurales

Millones de pesos

Institución	Total
Benemérita Universidad Autónoma de Puebla	1,194.21
Instituto Tecnológico de Sonora	243.65
Universidad Autónoma Agraria Antonio Narro	1.48
Universidad Autónoma Benito Juárez de Oaxaca	78.73
Universidad Autónoma de Aguascalientes	353.49
Universidad Autónoma de Baja California	352.14
Universidad Autónoma de Baja California Sur	71.69
Universidad Autónoma de Campeche	151.96
Universidad Autónoma de Chihuahua	83.62
Universidad Autónoma de Ciudad Juárez	469.69
Universidad Autónoma de Coahuila	788.87
Universidad Autónoma de Guerrero	362.05
Universidad Autónoma de Nayarit	613.03
Universidad Autónoma de Nuevo León	1,738.94
Universidad Autónoma de Querétaro	633.29
Universidad Autónoma de San Luis Potosí	355.88
Universidad Autónoma de Sinaloa	1,115.44
Universidad Autónoma de Tamaulipas	369.18
Universidad Autónoma de Tlaxcala	95.79
Universidad Autónoma de Yucatán	374.83
Universidad Autónoma de Zacatecas	751.15
Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo	844.57
Universidad Autónoma del Estado de México	22.06
Universidad Autónoma del Estado de Morelos	122.23
Universidad de Colima	295.06
Universidad de Guadalajara	2,082.85
Universidad de Guanajuato	214.80
Universidad de Sonora	59.11
Universidad Juárez Autónoma de Tabasco	220.40
Universidad Juárez del Estado de Durango	44.83
Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo	168.62
Universidad Nacional Autónoma de Chiapas	34.15
Universidad Nacional Autónoma del Carmen	73.81
Universidad Veracruzana	105.15
Total	14,486.73



Ahorros de las Instituciones por incrementos en la Reserva y en las Aportaciones de sus Trabajadores y por Reformas a los Beneficios

Cifras en Millones de Pesos

Disminución de Pasivo por reformas a los beneficios

Institución Pública de Educación Superior		Ahorros para la Institución por Reformas	Suma de Reservas y Valor Presente de Cuotas de Trabajadores y Pensionados	Generación actual	Nuevas Generaciones	Total
1	UPE 1	41,327.66	6,389.51	8,394.87	26,543.27	34,938.15
2	UPE 2	6,475.18	2,014.63	1,660.46	2,800.08	4,460.55
3	UPE 3	2,110.65	284.32	292.80	2,451.79	2,744.59
4	UPE 4	0.00	113.68	0.00	0.00	0.00
5	UPE 5	9,222.36	3,480.10	1,352.78	4,389.49	5,742.27
6	UPE 6	6,792.32	10,680.84	-1,122.55	1,656.72	534.16
7	UPE 7	4,338.86	2,528.65	566.28	2,161.88	2,728.16
8	UPE 8	8,900.59	3,990.38	987.43	5,084.55	6,071.97
9	UPE 9	6,039.90	3,928.60	44.39	2,066.91	2,111.30
10	UPE 10	12,366.98	3,959.07	2,347.95	8,806.23	11,154.18
11	UPE 11	35,454.45	206.38	14,693.31	23,313.45	38,006.76
12	UPE 12	3,118.87	0.00	3,059.27	59.61	3,118.87
13	UPE 13	26,857.99	5,418.57	8,068.60	13,370.82	21,439.42
14	UPE 14	85,449.46	28,269.16	13,605.37	43,574.93	57,180.30
15	UPE 15	33,980.12	1,985.38	6,715.02	25,279.71	31,994.73
16	UPE 16	20,803.02	11,972.59	3,091.78	5,738.65	8,830.43
17	UPE 17	71,384.88	0.00	10,554.17	60,830.71	71,384.88
18	UPE 18	13,073.85	5,219.94	1,656.35	6,197.56	7,853.91
19	UPE 19	1,227.25	145.77	402.86	621.31	1,024.17
20	UPE 20	12,833.63	6,577.95	1,604.88	5,977.18	7,582.07
21	UPE 21	31,927.79	0.00	11,833.72	20,094.07	31,927.79
22	UPE 22	36,704.05	1,400.41	11,022.34	24,281.30	35,303.64
23	UPE 23	25,941.95	125.88	2,738.51	23,077.56	25,816.07
24	UPE 24	14,552.96	3,121.25	693.93	10,737.78	11,431.71
25	UPE 25	115,910.29	55,143.72	24,909.86	36,975.02	61,884.88
26	UPE 26	17,755.63	1,913.26	2,623.49	13,218.87	15,842.37
27	UPE 27	4,715.34	0.00	2,239.77	2,475.56	4,715.34
28	UPE 28	0.00	209.02	0.00	0.00	0.00
29	UPE 29	19,202.15	4,357.81	3,261.03	11,583.31	14,844.34
30	UPE 30	4,751.20	288.28	344.33	4,118.58	4,462.91
31	UPE 31	5,253.62	65.46	1,697.97	3,490.19	5,188.16
32	UPE 32	355.77	0.00	67.62	288.15	355.77
33	UPE 33	6,138.73	9,024.94	1,215.55	4,572.85	5,788.40
34	UPE 34	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Ahorro Total para las Instituciones		684,967.50	172,815.54	140,624.14	395,838.11	536,462.26

* Fecha de corte 31 de dic de 2009

No se cuenta con información de la Universidad del Estado de México

Instituciones Públicas de Educación Superior

Flujo Total de Costos Para el Patrón

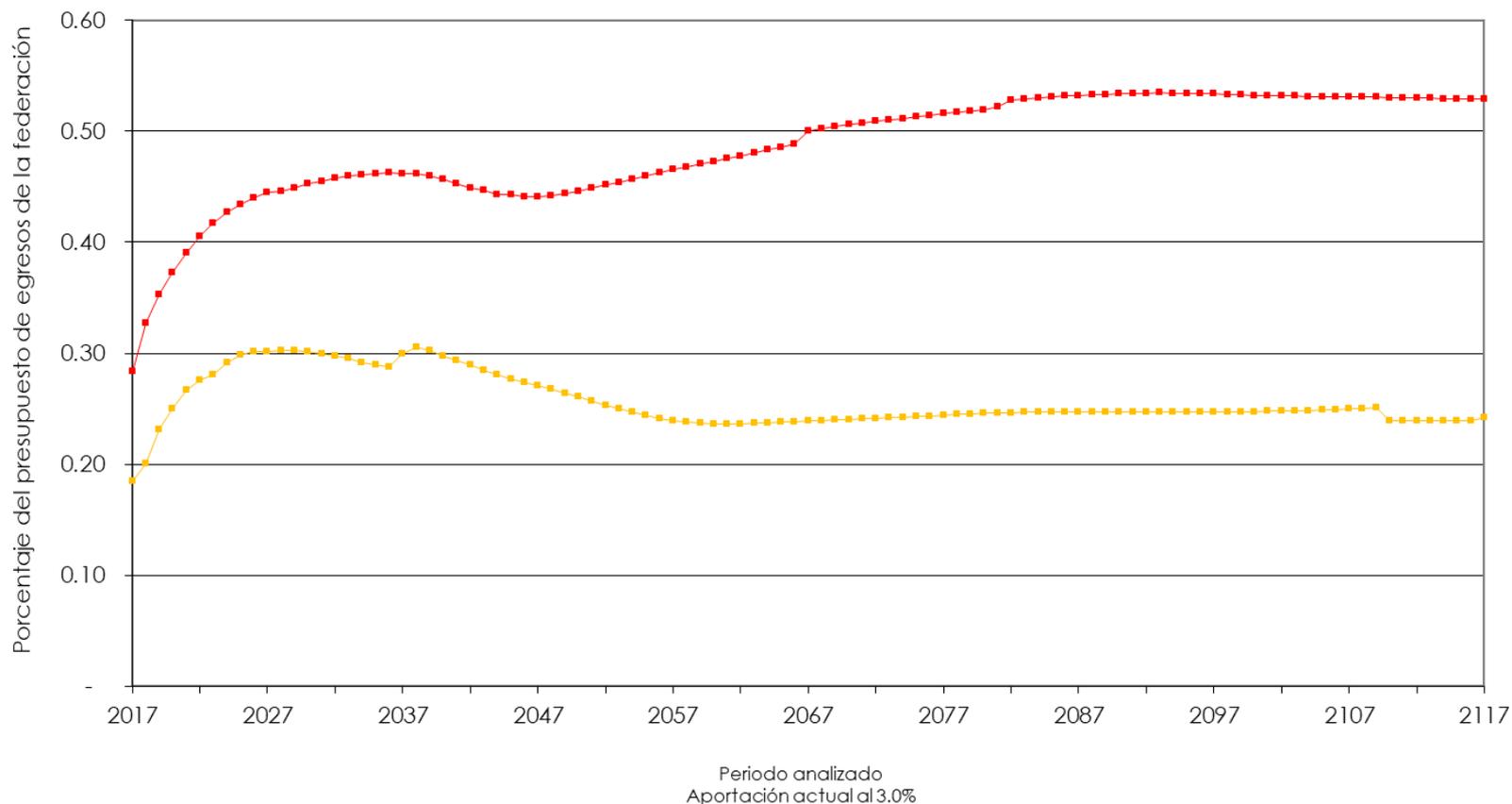
Millones de Pesos

Año	Sin Reforma	Con Reforma	Ahorro Anual
2018	13,851.82	9,011.23	4,840.59
2019	16,101.44	9,848.50	6,252.94
2020	17,443.07	11,436.05	6,007.02
2021	18,556.13	12,461.35	6,094.78
2022	19,536.38	13,385.23	6,151.15
2023	20,398.76	13,870.60	6,528.16
2024	21,129.68	14,202.98	6,926.70
2025	21,756.12	14,847.95	6,908.17
2026	22,268.31	15,331.64	6,936.67
2027	22,710.78	15,555.97	7,154.81
2028	23,076.63	15,660.68	7,415.94
2029	23,287.02	15,818.01	7,469.01
2030	23,585.44	15,883.90	7,701.54
2035	24,941.15	15,809.64	9,131.50
2040	25,630.65	16,859.60	8,771.05
2050	26,290.06	15,643.34	10,646.72
2060	29,594.10	14,909.79	14,684.32
2070	33,671.28	16,019.45	17,651.83
2080	36,741.48	17,376.03	19,365.45
2090	40,125.80	18,595.33	21,530.47
2100	42,550.54	19,743.39	22,807.15
2110	44,996.86	21,250.78	23,746.08
2115	46,224.85	20,916.33	25,308.52
2116	46,496.04	21,029.15	25,466.89
2117	46,738.82	21,141.09	25,597.73
2118	47,018.00	21,556.56	25,461.43



Instituciones Públicas de Educación Superior

Comportamiento de los Costos para Patrón



— Sin Reforma — Con Reforma

Institución Ficticia

Comparativo de los costos a cargo del Patrón

Personal Total

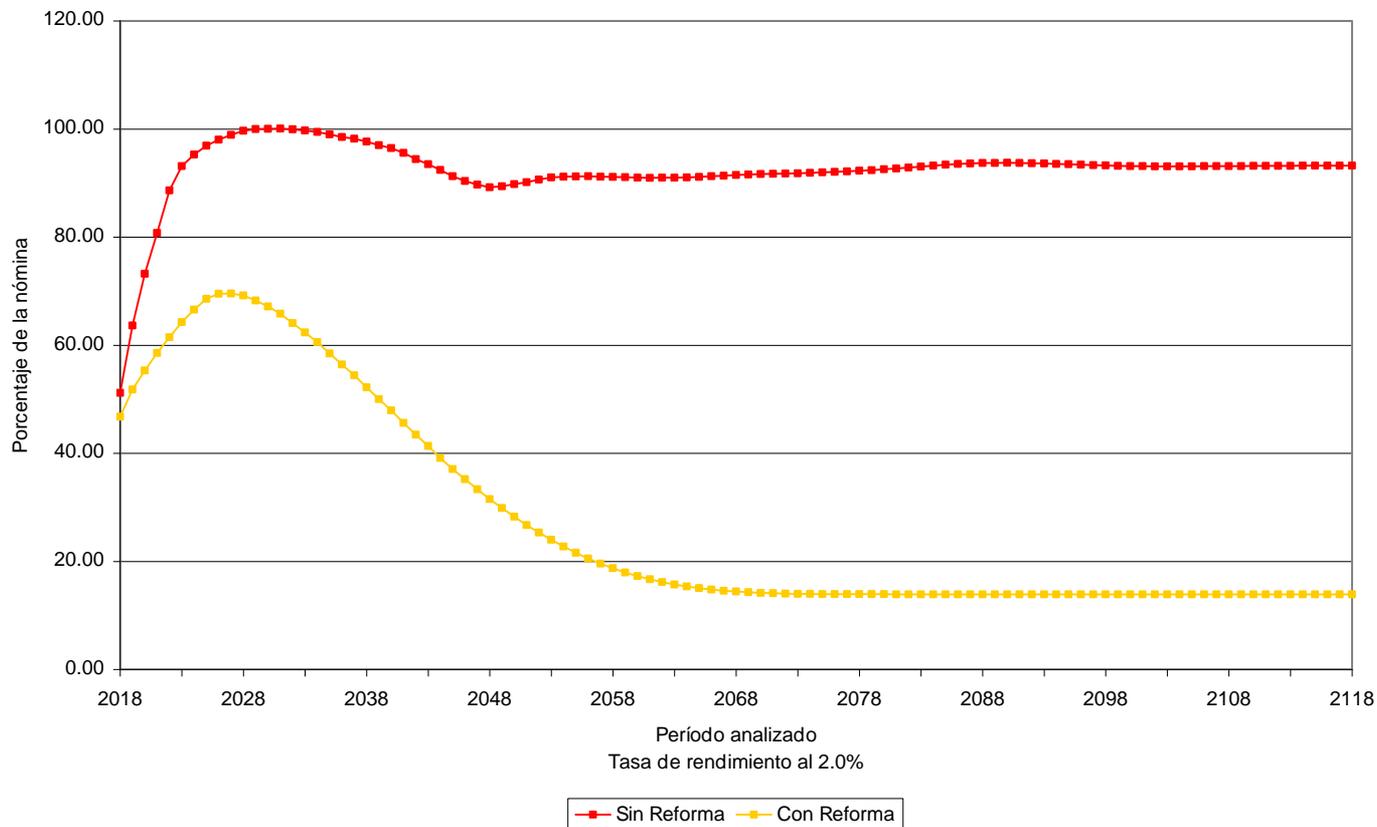
Tasa de rendimiento del 2.00%

Año	Sin Reforma	Con Reforma	Diferencias
2018	544,298,427.86	497,712,145.30	46,586,282.56
2019	675,951,704.68	551,097,357.78	124,854,346.90
2020	775,088,258.03	587,356,526.14	187,731,731.89
2021	855,245,955.17	620,976,448.99	234,269,506.18
2022	941,081,262.79	651,443,935.40	289,637,327.38
2023	986,281,788.96	680,807,940.23	305,473,848.73
2024	1,025,549,366.43	704,191,623.93	321,357,742.50
2025	1,060,037,214.75	725,752,004.82	334,285,209.94
2026	1,089,854,474.86	734,937,272.85	354,917,202.02
2027	1,116,896,243.87	739,291,870.09	377,604,373.78
2028	1,143,670,617.28	740,296,162.15	403,374,455.13
2029	1,165,304,912.24	735,657,762.74	429,647,149.50
2030	1,184,886,870.27	729,152,269.99	455,734,600.28
2035	1,264,015,583.82	658,294,394.10	605,721,189.72
2040	1,292,104,164.29	558,711,103.25	733,393,061.04
2045	1,219,855,980.12	452,437,195.98	767,418,784.14
2050	1,058,313,710.50	354,014,821.17	704,298,889.33
2055	861,622,842.70	275,779,976.46	585,842,866.24
2060	686,354,235.58	226,354,139.48	460,000,096.11
2065	540,640,767.63	201,460,644.83	339,180,122.80
2070	1,214,456,511.25	194,701,244.61	1,019,755,266.64
2075	1,252,255,254.47	196,960,694.16	1,055,294,560.31
2080	1,292,977,185.95	201,576,627.27	1,091,400,558.68
2085	1,336,231,758.38	206,355,021.05	1,129,876,737.33
2090	1,373,303,154.61	211,422,365.45	1,161,880,789.17
2095	1,404,150,575.57	216,815,898.18	1,187,334,677.39
2100	1,435,359,947.93	222,372,966.86	1,212,986,981.06
2105	1,471,238,495.13	228,015,697.88	1,243,222,797.24
2110	1,509,240,505.98	233,787,088.62	1,275,453,417.36
2115	1,548,204,449.54	239,680,865.08	1,308,523,584.46
2118	1,571,582,216.83	243,272,930.71	1,328,309,286.12



Institución Ficticia

Comparativo del comportamiento de los costos a cargo del Patrón
Personal Total



SITUACIÓN ACTUAL

Corte al 31 de diciembre de 2018



Total de Trabajadores Activos Cotizantes y Pensionados

Institución Pública de Educación Superior		Trabajadores Activos Cotizantes	Trabajadores Pensionados	Porcentaje de Trabajadores Jubilados Respecto de los Activos
1	UPE 1	10,228	4,461	43.62%
2	UPE 2	584	115	19.69%
3	UPE 3	1,649	461	27.96%
4	UPE 4	3,769	913	24.22%
5	UPE 5	2,349	550	23.41%
6	UPE 6	7,950	625	7.86%
7	UPE 7	1,034	174	16.83%
8	UPE 8	1,838	599	32.59%
9	UPE 9	2,477	1,006	40.61%
10	UPE 10	1,067	328	30.74%
11	UPE 11	6,316	2,045	32.38%
12	UPE 12	5,894	100	1.70%
13	UPE 13	4,514	1,720	38.10%
14	UPE 14	14,415	7,167	49.72%
15	UPE 15	2,187	1,392	63.65%
16	UPE 16	5,917	1,497	25.30%
17	UPE 17	14,176	4,885	34.46%
18	UPE 18	8,815	926	10.50%
19	UPE 19	2,399	0	0.00%
20	UPE 20	2,587	1,442	55.74%
21	UPE 21	4,495	1,550	34.48%
22	UPE 22	6,832	348	5.09%
23	UPE 23	5,921	1,146	19.35%
24	UPE 24	4,053	900	22.21%
25	UPE 25	25,284	5,852	23.15%
26	UPE 26	5,465	2,210	40.44%
27	UPE 27	1,735	32	1.84%
28	UPE 28	5,249	0	0.00%
29	UPE 29	4,438	526	11.85%
30	UPE 30	3,369	483	14.34%
31	UPE 31	7,281	2,278	31.29%
32	UPE 32	4,075	0	0.00%
33	UPE 33	1,174	209	17.80%
34	UPE 34	10,602	0	0.00%
Total		190,138.00	45,940.00	

* Información no actualizada, Corte anterior

No se cuenta con información de la Universidad del Estado de México



Total de Reservas, Egresos Totales por Generación y Déficit

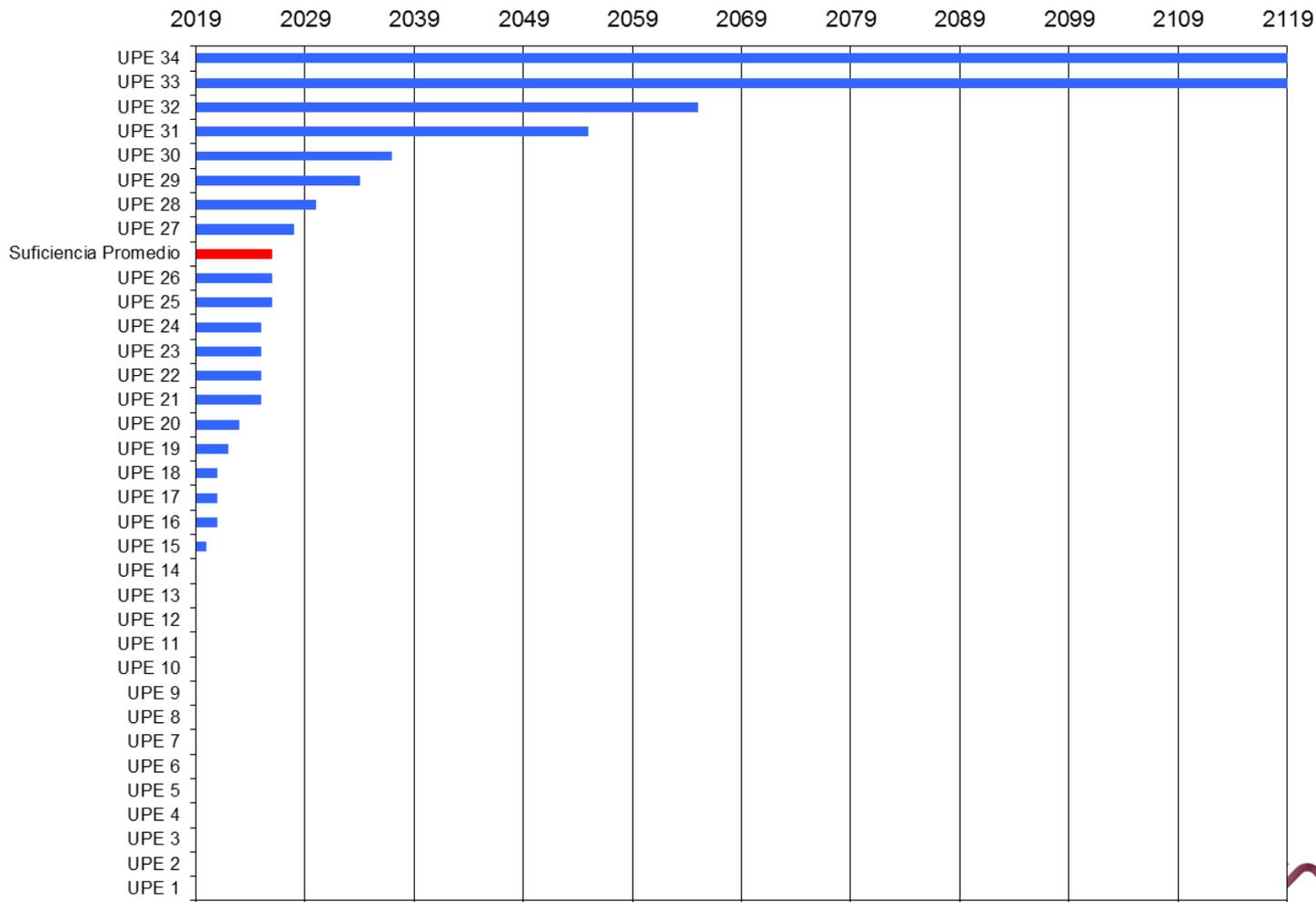
Cifras en Millones de Pesos

		Importe total de los pasivos contingentes a valor presente				(Deficit)/superavit actuarial	
Institución Pública de Educación Superior		Reserva para Pago de Pensiones	Pensiones en curso de pago	Generación actual	Nuevas Generaciones	Grupo Cerrado	Grupo Abierto
1	UPE 1	2,181.00	14,255.37	22,956.86	31,292.08	-32,518.54	-57,014.45
2	UPE 2	1,003.24	423.35	2,139.84	2,729.05	-912.60	-995.16
3	UPE 3	231.68	537.25	3,680.71	3,998.46	-3,814.00	-7,812.45
4	UPE 4	113.68	3,681.33	6,727.42	11,166.90	-10,295.07	-21,461.97
5	UPE 5	900.95	1,108.67	4,279.72	8,716.85	-3,304.33	-7,882.89
6	UPE 6	2,383.50	552.27	6,449.90	16,854.05	-1,277.27	-2,627.92
7	UPE 7	605.57	988.54	2,751.37	3,885.12	-1,771.82	-1,454.05
8	UPE 8	263.05	2,235.38	5,935.97	8,732.20	-5,408.65	-8,614.13
9	UPE 9	428.92	1,490.83	3,209.61	3,708.03	-2,956.66	-1,854.08
10	UPE 10	1,312.32	1,117.96	3,167.66	5,535.43	-1,575.40	-1,804.74
11	UPE 11	29.99	6,426.66	6,944.33	6,749.73	-12,764.82	-19,514.56
12	UPE 12	0.00	77.47	2,697.37	3,332.81	-2,774.83	-6,107.64
13	UPE 13	0.67	5,199.15	11,462.67	19,919.91	-12,361.17	-17,929.04
14	UPE 14	8,398.94	27,703.40	37,396.16	36,208.69	-5,806.60	1,147.70
15	UPE 15	1,725.67	9,289.82	6,603.36	1,188.40	-13,103.93	-14,292.34
16	UPE 16	970.31	4,771.19	10,142.65	18,064.94	-7,351.94	-10,003.91
17	UPE 17	0.00	23,285.46	30,196.92	9,144.27	-53,482.39	-62,626.66
18	UPE 18	1,403.21	2,690.85	10,553.18	12,526.24	-7,733.34	-12,549.54
19	UPE 19	158.40	0.00	418.56	809.09	-237.41	-949.20
20	UPE 20	1,937.22	6,544.69	11,351.40	14,301.75	-14,130.73	-22,199.00
21	UPE 21	0.00	2,106.45	3,444.65	2,064.19	-5,551.10	-7,615.29
22	UPE 22	1,174.97	1,005.96	5,447.74	2,103.04	-4,951.20	-7,054.25
23	UPE 23	125.88	2,660.17	15,834.07	10,013.36	-18,368.36	-28,381.73
24	UPE 24	647.30	3,174.04	11,044.37	11,331.68	-12,200.87	-17,480.94
25	UPE 25	13,237.99	22,132.55	59,333.56	78,587.99	-34,452.39	-53,666.62
26	UPE 26	409.55	5,917.38	9,265.34	8,797.22	-13,716.53	-18,808.51
27	UPE 27	0.00	80.99	1,773.92	2,351.96	-1,354.08	-902.27
28	UPE 28	209.02	0.00	2,398.40	4,584.38	-2,189.39	-6,773.77
29	UPE 29	994.44	2,141.26	9,967.25	11,503.38	-9,060.11	-14,203.41
30	UPE 30	155.74	1,112.05	4,714.17	3,629.93	-5,624.18	-9,117.64
31	UPE 31	65.46	11,063.48	28,253.22	90,357.54	-39,251.24	-129,608.78
32	UPE 32	0.00	0.00	1,812.74	2,081.50	-1,812.74	-3,894.23
33	UPE 33	93.63	912.41	3,796.72	5,676.83	-4,415.95	-9,227.57
34	UPE 34	2.69	0.00	3,871.03	7,711.15	-3,868.34	-11,579.49
Total		41,164.98	164,686.38	350,022.84	459,658.14	-350,397.95	-594,860.49

* Información no actualizada, Corte anterior

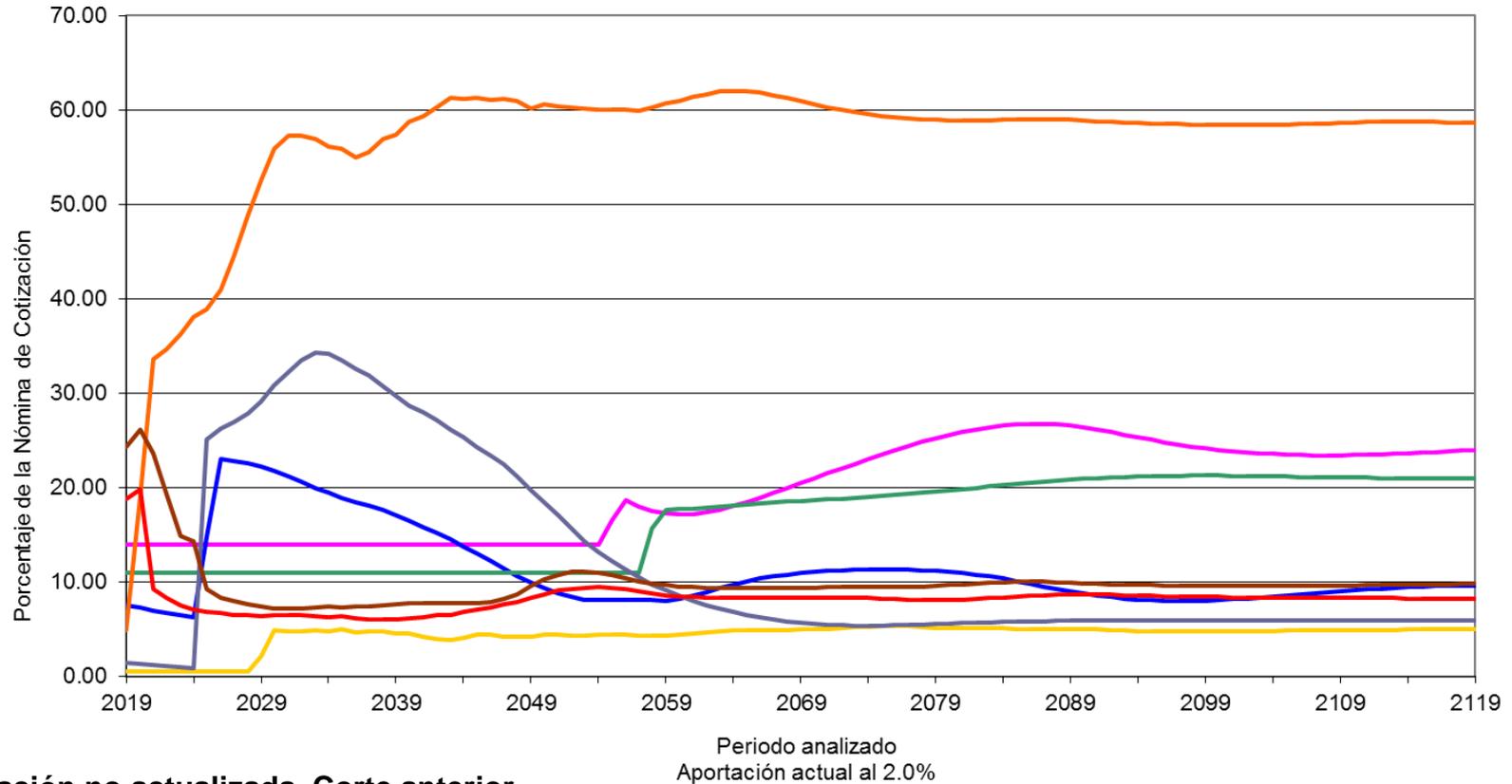
No se cuenta con información de la Universidad del Estado de México

Período de Suficiencia para el Pago de Beneficios



Concentrado de Universidades

Comportamiento de los egresos a cargo del Patrón
Personal Total

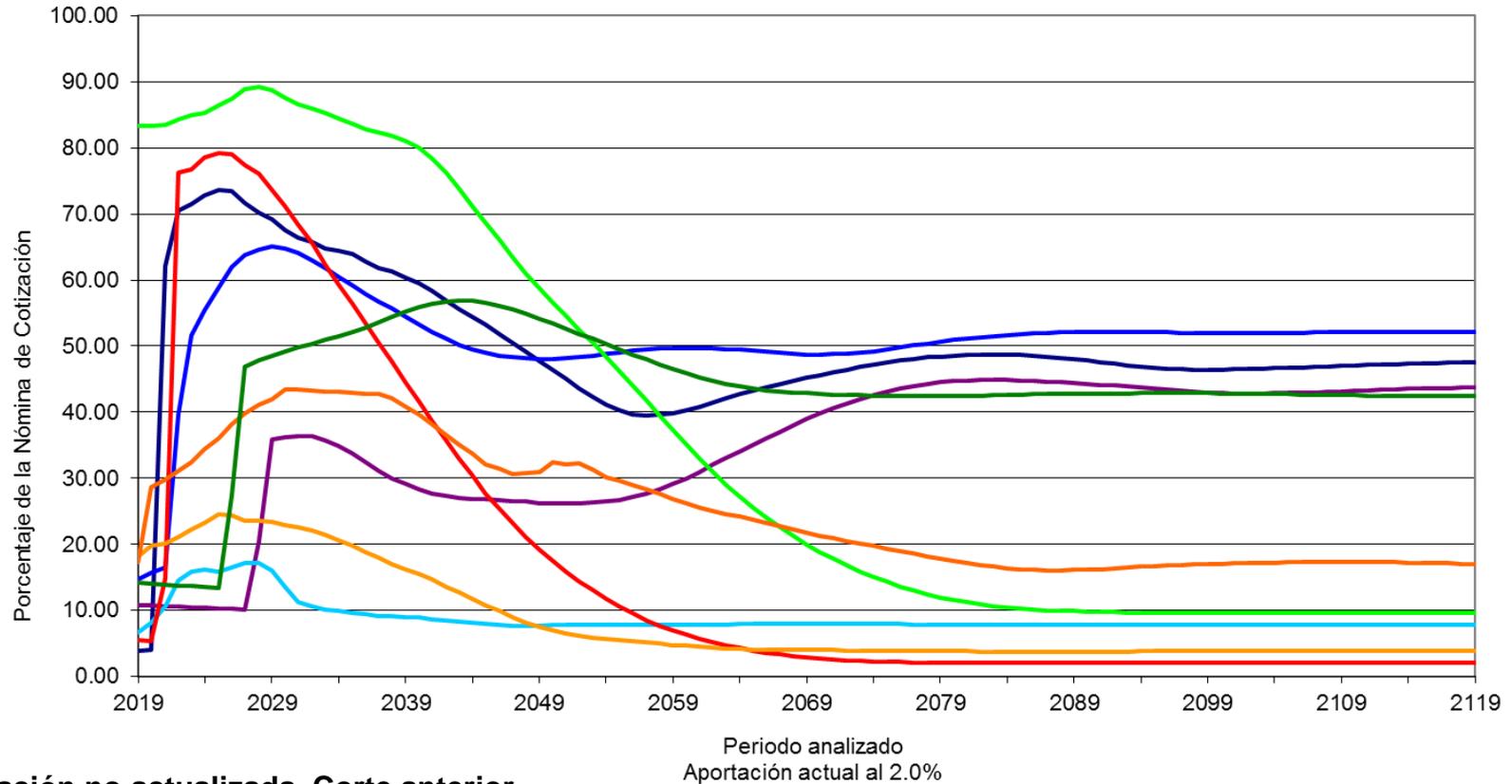


* Información no actualizada, Corte anterior

— UPE 2
 — UPE 9
 — UPE 10
 — UPE 19
 — UPE 33
 — UPE 22
 — UPE 28
 — UPE 34

Concentrado de Universidades

Comportamiento de los egresos a cargo del Patrón
Personal Total

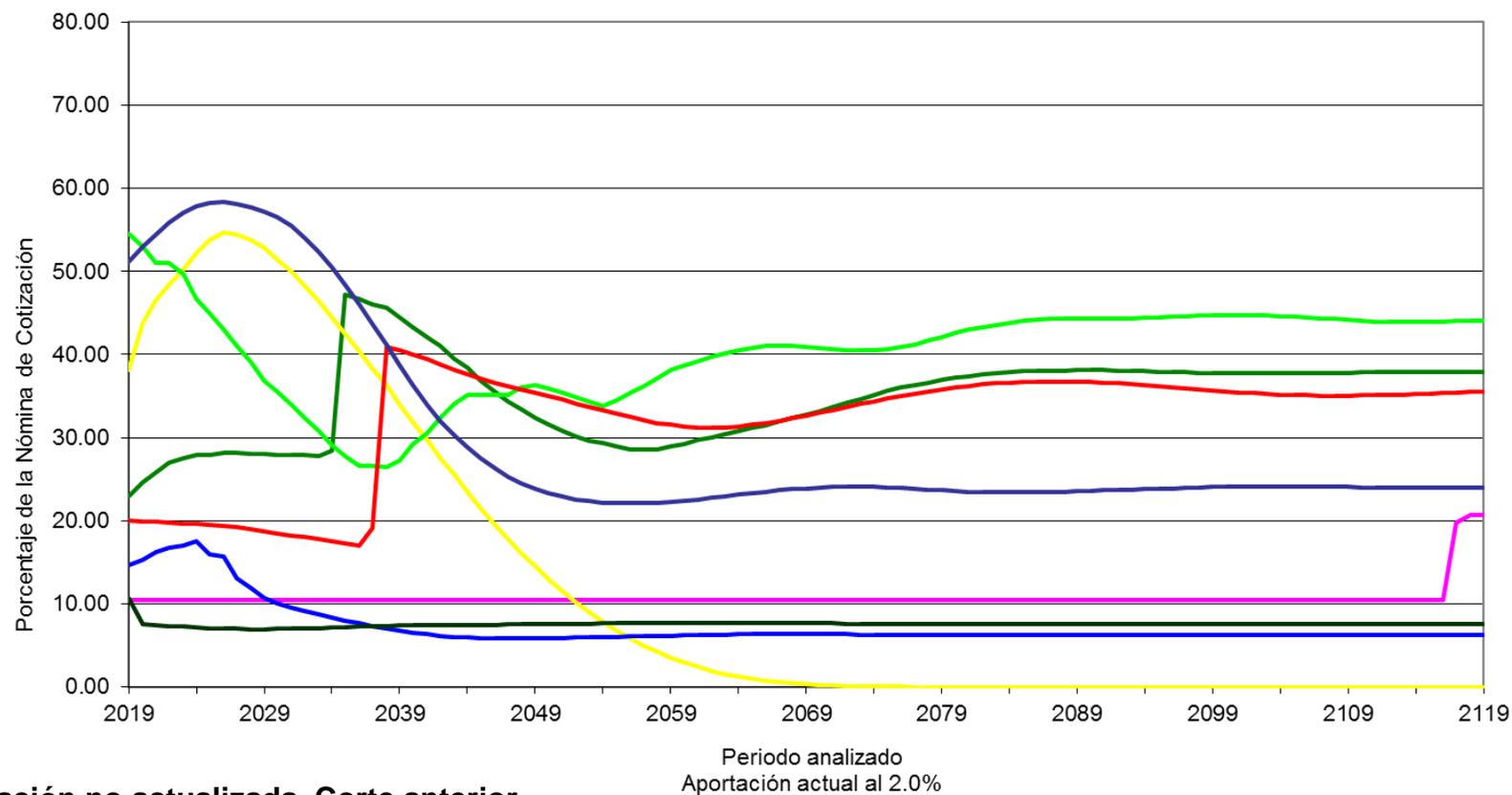


* Información no actualizada, Corte anterior

— UPE 1
 — UPE 5
 — UPE 8
 — UPE 32
 — UPE 15
 — UPE 17
 — UPE 21
 — UPE 23
 — UPE 29

Concentrado de Universidades

Comportamiento de los egresos a cargo del Patrón
Personal Total



* Información no actualizada, Corte anterior

- UPE 6
- UPE 7
- UPE 11
- UPE 12
- UPE 13
- UPE 25
- UPE 26
- UPE 30

PROPUESTA CONCRETA:

LEY MARCO NACIONAL DE PENSIONES



Debemos atender el problema en su conjunto

Propuesta concreta

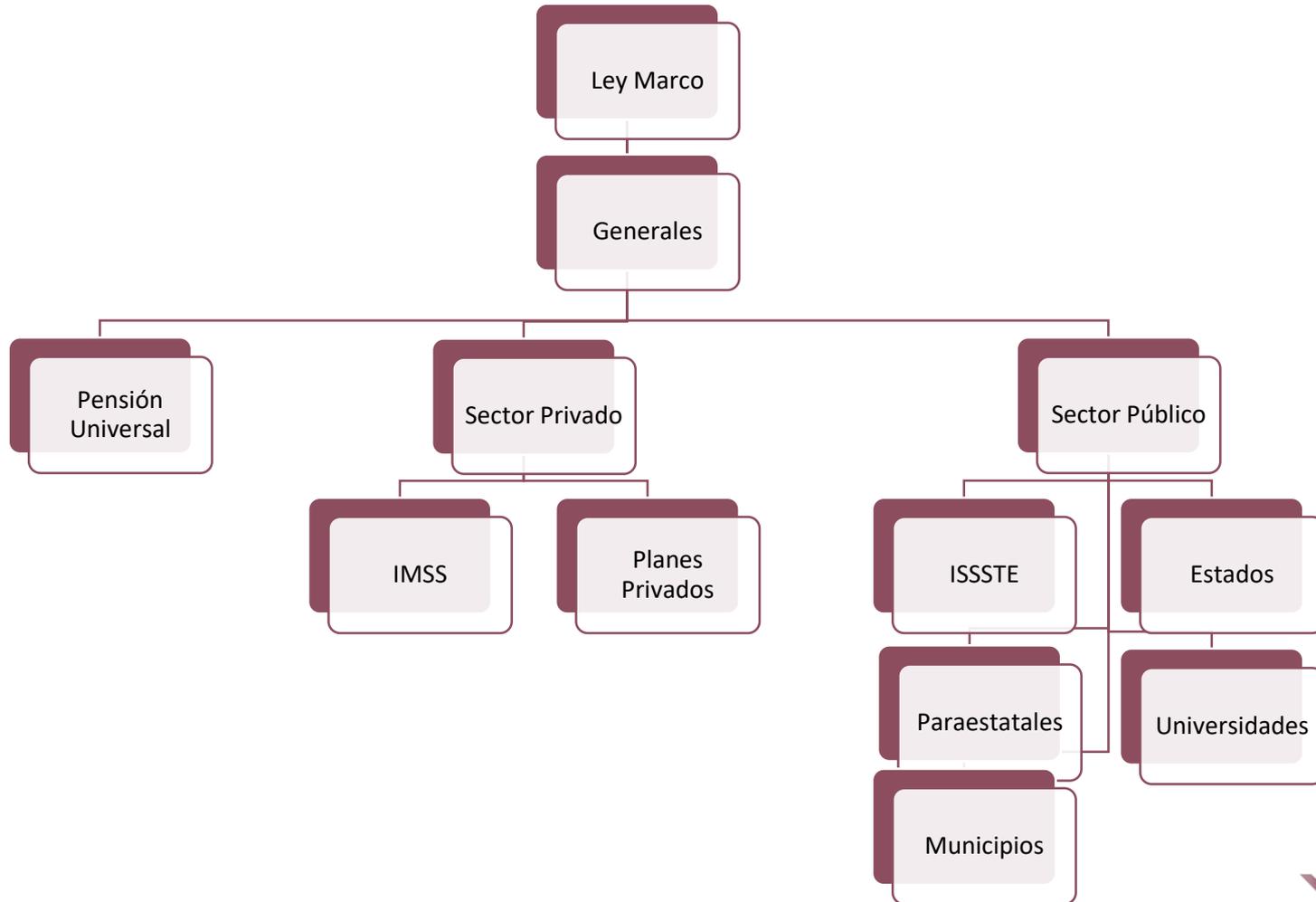
- **Modificar la Constitución** para dar origen a una Ley Marco Nacional de Pensiones, previo pacto político y social (pisos y techos para cada los tres tipos de mexicanos).

Para Crear la Ley Marco

- Se requiere un **pacto nacional**, tanto político como social, con la participación de sindicatos, poder ejecutivo y legislativo de los diferentes niveles de gobierno, empresarios, académicos, entre otros.
- **Elaborar o modificar leyes secundarias** en las que se especifique con detalle el marco legal al que deberán ajustarse dichos sistemas de pensiones y el tratamiento fiscal de los esquemas privados.



Ley Marco



- Previendo que la Ley Marco Nacional de Pensiones pudiera no concretarse, se puede iniciar mediante Leyes Marco focalizadas para Entidades Federativas o Municipios o Instituciones de Educación Superior, previo pacto político y social.

Para Crear la Ley Marco para Universidades

- Se requiere un **pacto**, tanto político como social, con la participación de sindicatos y UPE´s.
- **Elaborar o modificar leyes secundarias** en las que se especifique con detalle el marco legal al que deberán ajustarse dichos sistemas de pensiones y el tratamiento fiscal de los esquemas privados.



Características de la Ley Marco



1. Debe tratar de manera diferente:

- A las personas que cuentan con sistemas de pensiones:
 - Dobles.
 - Propios
 - Complementarios
 - Subrogados

Nota: Los esquemas deberán estar interconectados.

2. Para cada uno de los grupos debe establecer:

- Los beneficios, las condiciones y los requisitos mínimos y máximos para obtenerlos, distinguiendo entre:
 - ✓ Generación en transición (gradual)
 - ✓ Nuevas generaciones de trabajadores.

3. Para respetar soberanías y autonomías, los sistemas que amparan a trabajadores universitarios, podrán elegir entre:
 - ✓ Afiliarse al IMSS o al ISSSTE.
 - ✓ Establecer o adecuar su normatividad ya sea en un sistema de cuentas individuales o de beneficio definido pero **delimitados por la misma Ley.**

4. También establecería las reglas generales de inversión, administración y portabilidad, así como el manejo del registro nacional y la base de datos de los sistemas de pensiones, entre otros.

El solo ejercicio de redactar una Ley Marco, definiría las acciones a tomar.

A los trabajadores en transición con derechos adquiridos y las personas que se encuentren pensionadas a la fecha de entrada en vigor de esta Ley, se les continuará aplicando la normatividad vigente en la Universidad, por lo que no se les modificarán sus beneficios ni las condiciones para obtenerlos.

Se deberá constituirse un **Consejo de Coordinación y Seguimiento**, mismo que tendrá por objeto vigilar que los sistemas de pensiones universitarios cumplan con los lineamientos, acuerdos y normatividades que emita esta Ley y el Consejo.

Cada Universidad deberá invertir su Fondo de Pensiones en valores, documentos, efectivo y los demás instrumentos que determinen las reglas emitidas por el **Consejo de Coordinación y Seguimiento** procurando el mayor rendimiento y el menor riesgo posible.

En cada Universidad deberá constituirse un **Comité de Coordinación y Seguimiento**, mismo que tendrá por objeto dirigir y administrar su Sistema de Pensiones y coadyuvar en la implementación y vigilancia de los lineamientos, acuerdos y normatividad que emita esta Ley y el Consejo.



Las Universidades podrán otorgar los siguientes beneficios sociales:

- Pensión por Retiro por Edad y Antigüedad en el servicio.
 - Pensión Anticipada por Retiro.
 - Pensión por Incapacidad por Causas Ajenas al Servicio.
 - Pensión por Incapacidad por Riesgos de Trabajo.
 - Pensión por Muerte por Causas de Trabajo.
 - Pensión por Muerte por Causas Ajenas al Trabajo.
 - Portabilidad de Cuotas o, en su caso, de Cuentas Individuales.
 - Pagos Únicos.
 - Préstamos quirografarios a corto plazo.
- Los trabajadores eventuales serán considerados como nuevas generaciones para efecto de otorgarles las prestaciones descritas en este documento.
 - Los requisitos no deberán ser inferiores y los montos no deberán ser superiores a los vigentes actualmente, salvo que se demuestre ante el Consejo que socialmente es necesaria una modificación y éste lo apruebe tácitamente.

Como ya se mencionó, las prestaciones podrán otorgarse a través de los siguientes esquemas:

- Beneficio Definido o;
- Contribución Definida con pensión garantizada

Estas podrán ser:

- Sistema Propio
- Sistema Complementario a las que los trabajadores reciben de otra Institución de Seguridad Social a la que, en su caso, se encuentre afiliada o se afilie la Universidad.

En las siguientes láminas, se establecen conceptualmente los límites máximos y mínimos en cotizaciones, montos y condiciones para obtener las prestaciones, dependiendo del esquema que se elija.



Beneficio Definido Sistema Propio



Beneficio Definido Propio

<i>Trabajadores en Transición</i>	<i>Nuevas Generaciones</i>
<i>Sueldo de Cotización</i>	
Sueldo Máximo de cotización se integrará con el sueldo presupuestal, sobresueldo, prima de antigüedad y/o quinquenio.	Sueldo Máximo de cotización se integrará con el sueldo presupuestal, sobresueldo, prima de antigüedad y/o quinquenio.
El sueldo de cotización no deberá exceder de 15 SM.	El sueldo de cotización no deberá exceder de 15 SM.

<i>Trabajadores en Transición</i>	<i>Nuevas Generaciones</i>
<i>Sueldo Pensionable</i>	
El Promedio de los sueldos de cotización de los últimos años del trabajador (0 a 10), previa actualización mediante el INPC.	El Promedio de los sueldos de cotización de toda la vida activa del trabajador, previa actualización mediante el INPC.
El sueldo pensionable no deberá exceder de 15 SM	El sueldo pensionable no deberá exceder de 15 SM.
No deberá ser superior al vigente actualmente.	No deberá ser superior al vigente actualmente.



Beneficio Definido Propio

Trabajadores en Transición

Nuevas Generaciones

Monto Máximo de Pensión

La pensión neta no deberá ser mayor al último salario neto percibido.

Trabajadores en Transición

Nuevas Generaciones

Incremento a Pensiones

No deberá ser mayor al aumento registrado en el mismo período por el INPC.

No deberá ser mayor al aumento registrado en el mismo período por el INPC.

Trabajadores en Transición

Nuevas Generaciones

Transmisión a Beneficiarios

El monto total no deberá ser superior al 75% de la pensión que recibía el titular fallecido.

El monto total no deberá ser superior al 75% de la pensión que recibía el titular fallecido.



Pensión de Retiro por Edad y Antigüedad en el servicio

100% del sueldo pensionable.

Requisitos:

- Por Edad y Antigüedad: Al menos una edad y antigüedad de acuerdo con la siguiente tabla:

Año en que adquiere derecho a la jubilación al máximo	Edad mínima requerida	Antigüedad mínima requerida
2015	55	25
2016 y 2017	56	26
2018 y 2019	57	27
2020 y 2021	58	28
2022 y 2023	59	29
2024 y 2025	60	30
2026 y 2027	61	30
2028 y 2029	62	30
2030 y posterior	63	30

- Retiro por Edad: Al cumplir con la edad mínima requerida, el trabajador podrá retirarse desde los 15 años de servicio con una reducción de al menos 4% por cada año que falta para cumplir 30 años de cotizaciones.
- Los requisitos no deberán ser inferiores y los montos no deberán ser superiores a los vigentes actualmente

100% del sueldo pensionable.

Requisitos:

- Por Edad y Antigüedad: Al menos 65 años de edad y un mínimo de 30 años de cotizaciones.
- Retiro por Edad: Al cumplir con 65 años de edad y al menos 15 años de servicio con una reducción de al menos 4% por cada año que falta para cumplir 30 años de cotización.
- Los requisitos no deberán ser inferiores y los montos no deberán ser superiores a los vigentes actualmente

Beneficio Definido

Sistema Complementario a una Institución de Seguridad Social (ISS)



Beneficio Definido Complementario

Trabajadores en Transición

Nuevas Generaciones

Pensión Total de Retiro por Edad y Antigüedad en el servicio

100% del sueldo pensionable.

Requisitos:

- Por Edad y Antigüedad: Al menos una edad y antigüedad de acuerdo con la siguiente tabla:

Año en que adquiere derecho a la jubilación al máximo	Edad mínima requerida	Antigüedad mínima requerida
2015	55	25
2016 y 2017	56	26
2018 y 2019	57	27
2020 y 2021	58	28
2022 y 2023	59	29
2024 y 2025	60	30
2026 y 2027	61	30
2028 y 2029	62	30
2030 y posterior	63	30

- Retiro por Edad: Al cumplir con la edad mínima requerida, el trabajador podrá retirarse desde los 15 años de servicio con una reducción de al menos 4% por cada año que falta para cumplir 30 años de cotizaciones.
- Los requisitos no deberán ser inferiores y los montos no deberán ser superiores a los vigentes actualmente

100% del sueldo pensionable.

Requisitos:

- Por Edad y Antigüedad: Al menos 65 años de edad y un mínimo de 30 años de cotizaciones.
- Retiro por Edad: Al cumplir con 65 años de edad y al menos 15 años de servicio con una reducción de al menos 4% por cada año que falta para cumplir 30 años de cotización.
- Los requisitos no deberán ser inferiores y los montos no deberán ser superiores a los vigentes actualmente



Beneficio Definido Complementario

Trabajadores en Transición

Nuevas Generaciones

Pensión Total de Retiro por Edad y Antigüedad en el servicio (Continuación)

- Cuando el trabajador acceda a la Pensión Complementaria sin haber alcanzado los requisitos para obtener una pensión de la ISS, la Universidad y el Trabajador deberán continuar cotizando a dicha Institución hasta acceder a la pensión correspondiente. Durante este periodo la Pensión Complementaria será igual a la Pensión Total con cargo al Fondo de Pensiones de la Universidad.
- A partir de que el trabajador acceda a la Pensión por parte de la ISS a la que esté afiliado, la Pensión Complementaria se ajustará de acuerdo a la definición.



Contribución Definida con Pensión Garantizada Sistema Propio



Contribución Definida Propio

Nuevas Generaciones

Pensión de Retiro por Edad y Antigüedad

Requisitos:

- Al menos 65 años de edad y;
- Al menos 25 años de servicio.

Monto:

- Máximo entre Renta Vitalicia y Pensión Neta Garantizada.

El trabajador podrá optar por retirarse con al menos 60 años de edad sin derecho a pensión garantizada.

Nuevas Generaciones

Pensión Anticipada

Requisitos:

- Cuando el monto en la Cuenta Individual sea suficiente para contratar una renta vitalicia de por lo menos 130% de la pensión neta garantizada. (incluye seguro de sobrevivencia)



Conclusiones



Conformar una comisión de Rectores que busque recuperar el “Fondo de Apoyos para la Atención a Problemas Estructurales de las Universidades Públicas Estatales”, para ello será necesario contar con la información necesaria para solventar los cuestionamientos de la SEP, ASF, SHCP y las comisiones del Congreso que tengan afinidad con el proyecto.

Para ello, es importante contar con el costo actual y futuro de las pensiones y prestaciones contingentes a cargo de las Universidades, el impacto que tienen en su operación así como la cuantificación de los ahorros actuales y futuros derivado de las reformas. Lo anterior servirá para demostrar que, aunque los pasivos contingentes de las Universidades disminuyeron radicalmente, su desaparición es imposible, pues continúa la relación laboral en cada universidad, pero con mayores requisitos para pensionarse, mayores cuotas por parte de los trabajadores y, generalmente, con menores montos de pensión.



Generar una nueva forma de distribución del “Fondo de Apoyos para la Atención a Problemas Estructurales de las Universidades Públicas Estatales” de tal manera que además de recompensar el esfuerzo realizado por las reformas realizadas a la fecha, contemple una ponderación especial a aquella UPE que reformen su esquema de pensiones y prestaciones contingentes para cumplir con la Ley Marco de Pensiones Universitaria.

Creemos que, como en el año 2002, las Universidades pueden ser pioneras en la búsqueda de soluciones al problema de pensiones a nivel nacional.

Reflexiones sobre la seguridad social

“Los proyectos de reforma a la seguridad social deben estar fundamentados jurídicamente y procurar el equilibrio de los aspectos económico, político y social”

“Mediante las reformas se debe evitar construir paraísos económicos sobre cementerios sociales y viceversa.”

“No debe existir pensión sin necesidad, ni necesidad sin pensión.”

“Seguridad Social sin sustento económico es demagogia”

“Nadie, ni siquiera el gobierno, está obligado a lo imposible ó bien contra la insolvencia se estrella el derecho”

“Las reformas no resuelven de inmediato el problema financiero, de hecho, normalmente el costo inercial del esquema anterior continúa a la alza durante las próximas décadas”

“El actuario utiliza la **frialidad** de las matemáticas para garantizar que la **calidez** de la Seguridad Social llegue a quien la necesita”



GRACIAS

