UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA CALIFORNIA

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

Trabajo Terminal:

Análisis del Fondo de Pensiones y Jubilaciones de la Universidad Autónoma de Baja California y la Universidad Autónoma de Yucatán

Presenta:

L.C. Yolanda Hernández Solís

Para obtener el Diploma de:

Especialidad en Dirección Financiera

Director de Trabajo Terminal:

Dra. Sósima Carrillo

Mexicali, Baja California **Mayo de 2018**

RESUMEN

La presente investigación, describe el inicio de la Seguridad Social en México, desde el origen de las principales instituciones de seguridad social, como son el IMSS y el ISSSTE, así como la evolución que han sufrido a lo largo el tiempo, todo en beneficio de aquellas personas económicamente activas y sus familias.

Otro de los puntos de esta investigación, fue el tema de las pensiones y jubilaciones en las Universidades Públicas Estatales, de lo cual se concluyó que representan un problema financiero para las Instituciones, por mencionar algunas de las causas; son que no se encuentran homologados los sistemas de pensiones en las universidades, la edad promedio de jubilación es de 52 años, y los años de servicio son de 25 años, entre otros.

Por otra parte, las Universidades Publicas manejan cuatro tipos de modalidades según el tipo de sistema de pensiones que manejan, estos son, 1. Universidades que están afiliadas a una Institución de Seguridad Social, 2. Universidades que tienen un sistema complementario al de alguna institución de seguridad social, 3. Universidades que tienen un sistema de pensiones formal bajo su responsabilidad y 4. Universidades que tiene un sistema de pensione bajo su responsabilidad y además los trabajadores reciben pensiones de otras instituciones de seguridad social.

De lo anterior, es que se tomó la decisión de que solo se hablaría específicamente de dos Universidades Publicas, de la Universidad Autónoma de Baja California (UABC) y la Universidad Autónoma de Yucatán (UADY) esto con el fin de investigar detalladamente el sistema de pensiones que se manejan en ambas instituciones, ya que la primera se maneja en la modalidad de Universidades que tienen un sistema complementario al de alguna institución de seguridad social y la segunda en la modalidad de Universidades que tiene un sistema de pensione bajo su responsabilidad.

ÍNDICE

1. CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

1.1 ANTECEDENTES…….....4

1.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....5

1.3 OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN.....6

OBJETIVO GENERAL.....6

OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....6

1.4 JUSTIFICACIÓN……7

2. CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN MÉXICO……..8

2.2 INSTITUCIONES DE SEGURIDAD SOCIAL 9

IMSS.....9

ISSSTE.....11

2.3 PROBLEMAS DE LOS SISTEMAS DE PENSIONES EN UNIVERSIDADES PÚBLICAS……13

2.4 MODALIDADES DEL SISTEMA DE PENSIONES Y JUBILACIONES EN LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS.....14

3. CAPÍTULO III. METODOLOGÍA

3.1 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....46

3.2 MUESTRA.....46

3.3 SUJETOS O CONTEXTOS.....46

3.3.1 UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA CALIFORNIA……46

3.3.1.1 FONDO DE PENSIONES…….47

3.3.2 UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE YUCATÁN.....48

4. CAPÍTULO IV. RESULTADOS……..……49

5. CAPÍTULO V. CONCLUSIONES……51

6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS…..……..……52

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

1.1 Antecedentes

Según la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en su artículo 25, señala lo siguiente:

> Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad.[1]

En 1943 en México se fundó el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) institución dedicada a la atención a la salud y a la protección social de los mexicanos y con ello se creó el primer sistema de pensiones

Sistema de Reparto y Beneficio, el cual consistía en que las aportaciones de los trabajadores financiaban el pago de pensiones de la población cuando esta se retiraba, con el paso del tiempo estos recursos fueron insuficientes ya que no podían cumplir con la demanda de las personas que se jubilaban; es por eso, que en 1973 el IMSS reformo esta ley implementado un cálculo basado en el salario promedio de los últimos 5 años y el número de semanas cotizadas en las que el trabajador hubiera realizado sus aportaciones.

Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR) actualmente denominado SAR 92 este sistema se implementó en el año de 1992 y dio origen a las pensiones basadas en la Contribución Definida. Este fue un complemento a la forma de establecer las pensiones dadas por el IMSS a través de la Ley del Seguro Social de 1973, dicho complemento consistía en que las aportaciones realizadas al IMSS 2% del Salario base de Cotización se acumulaba en una cuenta bancaria de ahorro para el trabajador. Las aportaciones de esa contribución eran administradas por Instituciones Bancarias

[1] Art. 25, Declaración Universal de los Derechos Humanos

autorizadas para administrar estas cuentas, llamadas ICEFA, el rendimiento real otorgado por estas instituciones fue del 2% anual respaldado y garantizado por el Gobierno Federal.

Sistema de Administradoras de Fondos para el Retiro (AFORE) creado en 1997 y con el que actualmente contamos, entre las diversas reformas se encuentran la restructuración del funcionamiento del Sistema de Pensiones en México llevándolo de un sistema de beneficio definido a uno de contribución definida. Su función es asegurar la sustentabilidad del Sistema de Pensiones en el mediano y largo plazo.[2]

El sistema de pensiones y jubilaciones en general, está destinado para asegurar un ingreso en la vejez, que sea capaz de mantener un nivel de vida decoroso.

1.2. Planteamiento del problema

Según un estudio que realizo la agencia de calificación de riesgos Moody´s Investors Service, el sistema de pensiones de las universidades en México representa una creciente preocupación crediticia para los estados, esto se debe, a que los pasivos por pensiones no fondeados representan entre el 0.5% y 536% de los ingresos totales de las universidades públicas mexicanas, y ejercen una presión creciente en las finanzas del sector.[3] Estos problemas aquejan directamente al personal universitario que cumple con las condiciones para su jubilación algunas de las principales causas pueden ser; los tipos de modalidad del sistema de pensiones, las clausulas estipuladas en los contratos colectivos de trabajo, las cuales ya no son viables en la actualidad, los años de servicio prestados por el empleado antes de retirarse, la esperanza de vida de los trabajadores, entre otros.

Desafortunadamente para este 2017, el mayor de los problemas con lo que se enfrentaran las Universidades Públicas Estatales (UPES) es que el Gobierno Federal, en el Presupuesto de Egresos de la Federación aprobado por la Cámara de Diputados, decidió no incluir la partida “U081 Apoyos para Saneamiento Financiero y la Atención a Problemas Estructurales de las UPES”, recursos que el Gobierno otorga a las Instituciones por conducto de la Secretaria de Educación Pública, siendo una de sus funciones la de abatir pasivos contingentes derivados del pago de pensiones, por lo

[2] http://www.retirum.com.mx/pensiones-imss.php
[3] Estados Mexicanos Enfrentan Presión por Pensiones no Fondeadas de Universidades, Moody´s Investors Service

que este año las universidades a nivel nacional dejaran de percibir aproximadamente $2,713,000.00 millones de pesos en comparación con el 2016.[4]

En el año 2001 se integró una comisión conformada por la Secretaría de Educación Pública (SEP) y la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) con el propósito de analizar la problemática de las pensiones en las universidades públicas y de esta manera cumplir con sus compromisos sociales y que los trabajadores universitarios no se vieran perjudicados.

Por lo expuesto anteriormente, es que podemos hacernos la siguiente pregunta:

¿Qué diferencias existen entre los Sistemas de Pensiones de las Universidades bajo la modalidad de Institución de Seguridad Social y la modalidad independiente bajo la responsabilidad de la Institución Pública?

1.3. Objetivos de Investigación.

Objetivo general.

Analizar el sistema de fondo de pensiones y jubilaciones de la Universidad Autónoma de Baja California y la Universidad Autónoma de Yucatán.

Objetivos específicos.

- Analizar y comparar los contratos colectivos de trabajo de la Universidad Autónoma de Baja California y la Universidad Autónoma de Yucatán, específicamente las cláusulas referentes al tema de pensiones y jubilaciones.

- Analizar las diferencias entre un sistema de pensiones que se complementa con una Institución de Seguridad Social y un sistema de pensiones bajo responsabilidad de la Institución

- Evaluar la viabilidad del fondo de pensiones de la Universidad Autónoma de Baja California y la Universidad Autónoma de Yucatán.

[4] Programas Federales Identificados en el PEF-2016 y el PPEF-2017 para las Entidades Federativas

1.4 Justificación.

La presente investigación pretende analizar las diferencias que existen entre los sistemas de fondos de pensiones y jubilaciones que se manejan en la Universidad Autónoma de Baja California y la Universidad Autónoma de Yucatán, analizando con detalle los contrastes que hay entre una Universidad que su fondo de pensiones se complementa con alguna institución de seguridad social y otra que cuenta con su propio plan de pensiones estando bajo su completa responsabilidad, así como la viabilidad que pudiera existir entre ambos fondos de pensiones

Otro de los objetivos de llevar a cabo esta investigación, es conocer las posibles variables que existen entre los diferentes tipos de modalidades en los sistemas de pensiones que se manejan en México, específicamente en la Universidades Publicas, los cuales puede servir de consulta para aquellas personas que estén a punto de terminar su vida laboral y gusten de tener un panorama más amplio con respecto a este tema.

Proponer mejoras en los sistemas de pensiones y jubilaciones en las Universidades y en empresas de nueva creación que quieran establecer su propio plan de pensiones.

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la Seguridad Social en México

El inicio de la seguridad social en México se da origen en 1904 con la Ley de Accidentes de Trabajo por el gobernador del Estado de México José Vicente Villada y en 1906 se expide la Ley sobre Accidentes de Trabajo en el estado de Nuevo León, en la que se reconocía, por primera vez en el país, la obligación para los empresarios de atender a sus empleados en caso de enfermedad, accidente o muerte, derivados del cumplimiento de sus labores. No obstante, fue hasta la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917 cuando se sustentó oficialmente su existencia en el artículo 123 fracción XXIX, que cita lo siguiente

> "Se consideran de utilidad social: el establecimiento de cajas de seguros populares, de invalidez, de vida, de cesación involuntaria de trabajo, de accidentes y de otros con fines análogos, por lo cual, tanto el Gobierno Federal como el de cada Estado, deberán fomentar la organización de instituciones de esta índole, para infundir e inculcar la previsión popular"[5]

Posteriormente se realizaron reformas a la Constitución, una de las más significativas que sufrió el articulo 123 fue la que se efectuó el 5 de diciembre de 1960, donde se creó el "Apartado B" donde por primera vez se menciona a los trabajadores de los Poderes de la Unión, los Gobiernos del Distrito y de los Territorios Federales y sus trabajadores, algunos derechos que se mencionan son las jornadas laborales, descansos, vacaciones, salarios, derecho a huelga, seguridad social, entre otros.[6]

Actualmente la fracción XXIX del artículo 123, se encuentra de la siguiente manera.

> "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"

[5] Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos 1917
[6] Diario Oficial, Órgano del Gobierno Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos, México, lunes 5 de diciembre de 1960

2.2. Instituciones de Seguridad Social

Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS). Fundado en 1943, institución con mayor presencia en la atención a la salud y en la protección social combinando la investigación y la práctica médica, con la administración de los recursos para el retiro de sus asegurados, para brindar tranquilidad y estabilidad a los trabajadores y sus familias, ante cualquiera de los riesgos especificados en la Ley del Seguro Social, su misión es ser el instrumento básico de la seguridad social, establecido como un servicio público de carácter nacional, para todos los trabajadores y trabajadoras y sus familias.

Mandato: El Instituto Mexicano del Seguro Social tiene un mandato legal derivado del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Su misión es ser el instrumento básico de la seguridad social, establecido como un servicio público de carácter nacional, para todos los trabajadores y sus familias. Es decir, el aumento en la cobertura de la población se persigue como un mandato constitucional, con un sentido social. Por su parte, el Artículo 2 de la Ley del Seguro Social (LSS) establece que la seguridad social tiene por finalidad garantizar el derecho 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.

Como institución administradora de riesgos: Administra los distintos ramos de seguro que prevé la LSS, requiriendo de una adecuada gestión de las contribuciones y los recursos financieros para proporcionar las prestaciones en especie y en dinero; y en su carácter de organismo fiscal autónomo conducirá una recaudación eficaz logrando la transparencia y el control en la información que genera.

Como entidad prestadora de servicios: Fomenta la salud de la población trabajadora asegurada y de sus familias, de los pensionados y de los estudiantes de manera integral, a través de la provisión de servicios preventivos y

curativos médicos, de guarderías y de prestaciones económicas y sociales previstos en la LSS.[7]

Según el artículo 6to de la Ley del Seguro Social, se cuenta con dos tipos de regímenes; el obligatorio y el voluntario

El régimen obligatorio que es aquel que se financia con contribuciones provenientes de los patrones, el Estado y los propios trabajadores comprende los seguros de Riesgos de trabajo; Enfermedades y maternidad; Invalidez y vida; Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez y Guarderías y prestaciones sociales.

Con la fundación de esta institución de seguridad social se dio paso al origen del fondo de pensiones y jubilaciones, iniciando con un sistema de reparto y beneficio hasta llegar al Sistema de Administradoras de Fondos para el Retiro mejor conocidas como AFORES, sistema con el que actualmente nos regimos.

En la actualidad existen dos regímenes de pensión, la cual se determina de acurdo a la fecha en que se comenzó a cotizar antes el IMSS

1. **Régimen de 1973:** Si el trabajador empezó a cotizar antes del 1de julio de 1997
2. **Régimen de 1997**: Si el trabajador empezó a cotizar a partir del 1 de julio de 1997

Para pensionarse bajo el régimen de 1973 se requiere tener por lo menos 500 semanas de cotización y 60 años para tener una pensión por cesantía, recibiendo el 75% del salario base de cotización de los últimos cinco años laborados. Para un porcentaje del 80% de requiere llegar a los 61 años, para el 85% 62 años, así hasta llegar al 100% con 65 años, donde se otorga una pensión por vejez.

En este caso el IMSS será el que pague la pensión.

Por otra parte, para pensionarse bajo el régimen de 1997, se requiere mínimo 1250 semanas de cotización, tener de 60 a 64 años para la pensión por cesantía y 65 años para la pensión por vejez.

[7] Página oficial IMSS

Los recursos que reciba el trabajador serán aquellos que haya acumulado en su cuenta individual de ahorro para el retiro que administran las AFORES.

Para los trabajadores que se encuentren bajo este régimen, el IMSS indicara el tipo de pensión a la que aplica el trabajador, estas son:

1. Renta vitalicia: Se contrata a una aseguradora y se paga una mensualidad al pensionado durante toda su vida-
2. Retiro programado: Es por medio de la contratación de un AFORE, pero se debe tener recursos suficientes en la cuenta individual de ahorro para el retiro.
3. Pensión Mínima Garantizada (PMG): Cuando los recursos acumulados en la afore no son suficientes. Es un salario mínimo en el Distrito Federal al mes.

La creación de dos regímenes de pensiones del IMSS surgió debido a que, hasta junio del 1997, las aportaciones del patrón y del trabajador se depositaban en una cuenta común que administraba el IMSS, generando con esto, que el dinero se utilizara para otros asuntos, y que los recursos para las pensiones fueran insuficientes.

Ante dicha situación, el gobierno federal se dedicó al pago de las pensiones, pero a partir de 1997 se dio marcha al sistema de ahorro para el retiro, dando inicio a a la creación de las AFORES.

Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores de Estado (ISSSTE). Los primeros antecedentes del ISSSTE se remontan a la Ley General de Pensiones Civiles de 1925 que amparaban a los empleados de la Federación, las prestaciones que se otorgaban radicaban en cuatro tipos de pensiones: por retiro, por inhabilitación (invalidez), muerte y retiro forzoso, asimismo se otorgaban préstamos personales y crédito hipotecario, financiados por un sistema de reparto con aportaciones bipartitas (trabajadores y entidades)[8].

Como se mencionó anteriormente, a raíz de la reforma al artículo 123 Constitucional es como se da origen al ISSSTE como entidad encargada de la seguridad social de los trabajadores del estado, promulgándose la Ley del Instituto de

[8] Cámara de Diputados, El Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores de Estado (ISSSTE) a dos años de la reforma

Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE) mediante la cual se creó el ISSSTE y en 1972 se crea el Fondo de Vivienda (FOVISSSTE)

Posteriormente, en 1983 se publicó una nueva Ley del ISSSTE, mejorando la organización administrativa ampliándose las prestaciones de los derechohabientes. En 1993 se reformo la Ley para introducir el Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR) que, a través del ahorro en cuentas individuales, complementaría las pensiones de jubilación.

El ISSSTE dispone actualmente de ocho diferentes fondos: el fondo de pensiones, el fondo médico, el fondo de riesgos de trabajo, el fondo de préstamos personales, el fondo de servicios sociales y culturales, el fondo de la vivienda, el fondo de ahorro para el retiro y el fondo de administración.

La cuenta individual del SAR manejó dos subcuentas individuales la de Ahorro para el Retiro y la de Vivienda, la primera se financiaba con las aportaciones de las dependencias y la segunda administrados por el Fovissste.

En la actualidad el ISSSTE cuenta con su propio sistema de pensiones, denominado PENSSSIONISTE Órgano Público Desconcentrado del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE) y fue creado en 2007 por mandato de Ley (Reforma de la Ley del ISSSTE). Inició operaciones en abril de 2008 con la administración de las cuentas del SAR-ISSSTE 92, y posteriormente las cuentas individuales. Las organizaciones de trabajadores tienen una representación paritaria en los Órganos de Gobierno y desde su creación ha sido la única Afore Estatal, por lo cual no tiene fines de lucro.[9]

[9] Página oficial ISSSTE

2.3. Problemas de los sistemas de Pensiones en Universidades Públicas.

De lo anterior, se desprende la necesidad de que las Universidades Públicas Estatales contaran con un sistema propio de pensiones y jubilaciones con el objetivo de asegurar un ingreso a aquellos trabajadores que hubieran terminado con su vida laboral.

En la actualidad contamos con 34 Universidades Públicas Estatales (UPES), que son instituciones de Educación Superior creadas por decreto de los congresos locales, bajo la figura jurídica de organismos públicos descentralizados. Estas instituciones estatales desarrollan las funciones de docencia, generación y aplicación innovadora del conocimiento, así como de extensión y difusión de la cultura.[10]

Según Moody´s Investors Service, la mayoría de las universidades ofrecen planes de beneficio definido, lo que las obliga a pagar a los empleados un monto específico mensual cuando se retiran, el cual está determinado por una fórmula basada en el sueldo histórico del empleado, sus años de servicio y su edad,[11] pero estos planes presentan diferentes grados de riesgo crediticio, como consecuencia de esto, en 2001 se celebró la XXXIII Asamblea General Ordinaria de la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) y de la Secretaría de Educación Pública (SEP) conformando la Comisión SEP-ANUIES con la finalidad de evaluar los problemas financieros que afectan a las Universidades Públicas Estatales originado por los sistemas de pensiones y jubilaciones, la Comisión SEP-ANUIES preciso los términos de referencia para la realización de estudios actuariales en las universidades públicas estatales, para determinar la carga financiera que implicaba el pasivo contingente generado por sus sistemas de jubilaciones y pensiones.

En 2002 se dieron a conocer las conclusiones de los estudios actuariales realizados a los sistemas de pensiones y jubilaciones de las Universidades Públicas Estatales, las conclusiones fueron las siguientes.

1. Los sistemas de jubilaciones y pensiones son diferentes en cada una de las instituciones.

[10] Gobierno de la Republica, Instituciones de Educación Superior. http://www.ses.sep.gob.mx/instituciones.html
[11] Moodys Investors Service, Pensiones no Fondeadas de Universidades

2. La edad promedio de jubilación es los 52 años, lo cual genera pasivos considerables en las universidades ya que en la actualidad la esperanza de vida es de 75 años aproximadamente.
3. El requisito fundamental para alcanzar la jubilación es el de cumplir, en general, 25 años de servicio sin tener asociado ningún otro criterio como puede ser la edad.
4. En pocas instituciones, los sistemas de jubilaciones y pensiones contaban con un fondo institucional de financiamiento derivado de las aportaciones de trabajadores y de la universidad, aunque éstos son insuficientes para atender los compromisos.
5. Los montos de las pensiones se encuentran enmarcados en un sistema de jubilación dinámica, por lo que se incrementan en la misma proporción en que son incrementados anualmente los salarios de los trabajadores en activo en las instituciones.

En 2003 la comisión SEP-ANUIES formo el Fondo de Apoyo Extraordinario a las Universidades Públicas Estatales aprobado por la H. Cámara de Diputados en el Presupuesto de Egresos de la Federación, cuyo objetivo consiste en: “Apoyar la realización de proyectos formulados por las universidades públicas estatales e instituciones afines, que incidan en la solución de problemas estructurales, e impacten positivamente en su viabilidad financiera de mediano y largo plazos.” Posteriormente lo nombro Fondo de Apoyo para Reformas Estructurales de las Universidades Públicas Estatales. [12]

2.4 Modalidades del sistema de pensiones y jubilaciones en las Universidades Públicas

Dentro de los estudios realizados por la comisión SEP-ANUIES, se concluyó que las Universidades Publicas operan diferentes modalidades de los sistemas de pensiones y jubilaciones y se clasifican en cuatro grupos.

Grupo 1. Universidades afiliadas al IMSS-ISSSTE o sistema estatal de seguridad

Universidad Autónoma de Chiapas

[12] Secretaría de Educación Pública Régimen de Pensiones y Jubilaciones Auditoría de Desempeño: 10-0-11100-07-0145 DS-006

Universidad Autónoma del Estado de México
Universidad de Sonora
Universidad Veracruzana
Universidad Autónoma de Tlaxcala

Grupo 2. Universidades que tienen un sistema complementario al de alguna institución de seguridad social.

Universidad Autónoma de Aguascalientes
Universidad Autónoma de Baja California
Universidad Autónoma de Chihuahua
Universidad Juárez del Estado de Durango
Universidad de Guanajuato
Universidad Autónoma de Guerrero
Universidad Autónoma de San Luis Potosí
Universidad Autónoma de Sinaloa
Instituto Tecnológico de Sonora
Universidad Autónoma de Tamaulipas
Universidad Autónoma de Zacatecas.

Grupo 3. Universidades que tienen un sistema de pensiones formal bajo su responsabilidad

Universidad Autónoma de Baja California Sur
Universidad Autónoma de Campeche
Universidad Autónoma del Carmen
Universidad Autónoma de Ciudad Juárez
Universidad Autónoma de Coahuila
Universidad de Colima
Universidad Autónoma de Nuevo León
Universidad Autónoma Benito Juárez de Oaxaca
Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (Baa3/Aa3.mx, estable)
Universidad Autónoma de Tabasco
Universidad Autónoma de Yucatán.

Grupo 4. Universidades que tiene un sistema de pensione bajo su responsabilidad y además los trabajadores reciben pensiones de otras instituciones de seguridad social.

Universidad de Guadalajara
Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo
Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo

Universidad Autónoma del Estado de Morelos
Universidad Autónoma de Nayarit
Universidad Autónoma de Querétaro

Sistema de pensiones

Internacional.

El Grupo Educación al Futuro publicó su Guía Vocacional 2016 en la que figura un ránking con los pagos que se realizan a las universidades, desde las más costosas hasta las más cómodas. Así, las pensiones entre el 2013 y el 2015 se han incrementado en un rango entre el 8% y 12%. La única que no subió en los últimos años es la Ricardo Palma.

MÁSCARAS
Medicina sigue siendo la carrera de mayor costo tanto por el monto de las pensiones como por el mayor número de años que requiere. De allí siguen las carreras empresariales.

En líneas generales, la Universidad del Pacífico tiene el rango con pensiones más altas. Otras universidades que tienen pensiones máximas sobre los S/3 mil son la San Martín, la UPC, PUCP, Universidad de Piura, UTEC, ESAN, USIL y Cayetano Heredia. Además, con estas tarifas un ciclo puede llegar a costar S/20 mil y toda una carrera puede oscilar entre los S/150 mil y más de S/200 mil.

El estudio indica que cada **universidad** elige cómo hará el cobro de pensiones que va desde fijar un costo por crédito de manera escalonada, pensiones escalonadas

según la carrera, hasta la pensión única. “Si un estudiante terminó la secundaria en un colegio donde pagó mil soles de pensión y se presenta a varias universidades, una universidad podría ponerlo en la escala 2 y la otra en la escala 3.

PENSIONES EN CASAS DE ESTUDIO

Universidad	Pensión en S/ MIN	Pensión en S/ MÁX	Costo de ciclo en S/ MIN	Costo de ciclo en S/ MÁX
Del Pacífico	1.744	3.980	8.720	19.900
UTEC	1.587	3.330	7.935	16.650
De Piura	1.466	3.213	7.330	16.065
De Lima	1.432	2.869	7.160	14.344
USIL	1.421	3.023	7.105	15.115
Cayetano Heredia	1.375	3.020	6.875	15.100
ESAN	1.325	3.040	6.625	15.200
UPC	1.323	3.700	6.615	18.500
Ricardo Palma	1.250	2.100	6.250	10.500
UCAL	1.240	2.690	6.200	13.450
Científica del Sur	1.200	2.500	6.000	12.500
Católica del Perú	1.149	3.468	5.745	17.340
Unifé	1.080	1.870	5.400	9.350
Ruiz de Montoya	1.000	2.100	5.000	10.500
San Martín de P.	906	4.351	4.530	21.755
Peruana Unión	860	1.840	4.300	9.200
UTP	760	790	3.800	3.950
Wiener	685	940	3.425	4.700
G. de la Vega	655	1.400	3.275	7.000
San Juan Bautista	650	1.950	3.250	9.750
Privada del Norte	570	634	2.850	3.170
César Vallejo	550	650	2.750	3.250
Autónoma del Perú	500	550	2.500	2.750

Cada **universidad** tiene criterios muy distintos”, explica Justo Zaragoza, director del Grupo Educación al Futuro.

Nacional.

De acuerdo con Sánchez (2018), las finanzas de las universidades públicas estatales están comprometidas por la carga que su pasivo laboral (pensiones) les representa, pues las 24 instituciones de educación superior que no han reformado su sistema de pensiones acumulan un pasivo de 357 mil 944 millones de pesos, esto según el reporte más reciente de la Auditoría Superior de la Federación sobre el Sistema Nacional de Pensiones.

Deuda impagable

El problema financiero de las pensiones no es nuevo ni exclusivo de las universidades. De acuerdo a la Auditoría Superior de la Federación, el déficit por pasivo laboral del sector público es de cinco billones 253 mil millones de pesos, de los cuales 357 mil 944 millones corresponden a las universidades públicas estatales (UPES).

“El pasivo que más impacta a las universidades es el que se deriva de los regímenes de pensiones y jubilaciones. Si bien la dimensión del problema alcanza enormes magnitudes en las UPES, se inscribe en el problema pensionario del país que abarca a organismos públicos, a estados y a municipios”, dice el documento “Una propuesta de la ANUIES para la renovación de la educación superior en México” (Sánchez, 2018).

El déficit de 357 mil 944 millones (equivalente casi a 10 veces lo que costará la reconstrucción tras los sismos de septiembre) pone en jaque a las universidades, añade el documento, ya que compromete sus actividades prioritarias que son la educación e investigación.

Este grupo de 24 UPES se conforma con aquellas que no han realizado reformas a sus sistemas de jubilación, por lo que sus trabajadores siguen sin cotizar en cuentas individualizadas como por ejemplo, la mayoría de quienes laboran en el sector privado a través de las AFORES.

Este esquema ha permitido que algunas UPES tengan pensiones mensuales altísimas en comparación del salario mínimo vigente, de dos mil 400 pesos al mes. La ASF detectó que la Universidad de Colima paga una pensión de 941 mil pesos mensual, la Universidad Autónoma de San Luis Potosí tiene una de 200 mil pesos mensuales, la Autónoma de Nuevo León de 150 mil al mes y la Autónoma del Estado de Hidalgo de 100 mil pesos (Sánchez, 2018).

Ángel Méndez Mercado explicó que las universidades que no han reformado su sistema de pensiones están cayendo en lo que se llama quiebra técnica, que no es otra cosa que tener deudas superiores a las de sus ingresos y bienes; de mantenerse mucho tiempo esta situación, se vuelve imposible la operación de las instituciones de educación superior.

El déficit financiero de las universidades alcanza 2% del Producto Interno Bruto del país, situación que ha levantado el debate de si es necesario rescatarlas. Sin embargo, ese rescate viene dándose desde 2002, cuando el Gobierno federal creó el Fondo de Saneamiento Financiero de las UPES. Aunque era para cubrir pasivos como agua, luz, proveedores, regularización de plazas, su impacto más fuerte es para la cobertura de las pensiones (Suárez, 2017).

La situación del déficit financiero también es resultado de prácticas poco responsables de las autoridades universitarias, las organizaciones gremiales y los gobiernos estatales, al haberse pactado prestaciones laborales por encima de lo establecido en la Ley, se señala en el documento Visión 2030 de la Anuies.

El gasto federal destinado a actividades de educación superior y posgrado de 2000 a 2016 pasó de casi 68 mil millones de pesos anuales, que representaban 0.49 por ciento del producto interno bruto, a cerca de 128 mil millones, es decir, 0.66 por ciento del PIB. Esto significa que creció 88 por ciento.

El rubro que más impacta a las finanzas universitarias, de acuerdo con la Anuies, es el relacionado con ***el pago de pensiones y jubilaciones***. La mayor parte de las erogaciones por este concepto se están cubriendo con recursos presupuestales del subsidio ordinario, aunque la evolución previsible de las mismas hace inviable continuar con esa práctica.

Aunque la mayoría de las universidades han modificado sus sistemas de pensiones en la última década, la asociación prevé que la demanda de recursos para su pago se hará más crítica en los próximos años (Sánchez, 2018).

Para hacer frente a sus compromisos laborales diversas universidades han incumplido sus obligaciones fiscales y con instituciones de seguridad social (como Issste, Fovissste y Servicio de Administración Tributaria y la Secretaría de Hacienda y Crédito Público) o bien han recurrido a préstamos bancarios. Además, a la fecha algunas de ellas tienen adeudos con sus empleados.

De las 33 universidades públicas estatales del país, al menos siete están en quiebra o en riesgo, de acuerdo con fuentes universitarias. Las instituciones en peligro de bancarrota son la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco y la Universidad Autónoma del Estado de México; en quiebra técnica están la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, la Universidad Autónoma Benito Juárez de Oaxaca y las Autónomas de Nayarit, Zacatecas y Morelos (Sánchez, 2018).

Tipos de pensiones.

En el sistema pensionario mexicano es posible distinguir básicamente dos tipos de pensiones atendiendo a su naturaleza intrínseca:

Pensiones Contingenciales

Son las que protegen riesgos intempestivos cuya eventualidad no es posible evitar; v.gr: riesgos de trabajo que traen aparejadas incapacidades laborales de tipo temporal o permanente, e incluso la propia muerte del operario, o bien, accidentes y enfermedades no profesionales que producen ya sea invalidez temporal o definitiva, o bien, la pérdida de la propia vida;

Pensiones Previsionales, son las que si es factible prever desde el inicio mismo de la vida productiva, por ejemplo: el retiro laboral, la cesantía en edad avanzada y la vejez.

En materia de pensiones, conforme a la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (LISSSTE) y a la Ley del Seguro Social (LSS), homologadas a partir del 1 de abril de 2007, enlistan los diversos tipos de pensiones que existen en el país a nivel federal:

a) En materia del Seguro de Riesgos de Trabajo:

- Pensión por Incapacidad Permanente Parcial, por accidente en ejercicio o con motivo del trabajo, comprende las pensiones en trayecto directo del domicilio del empleado al centro de labores y viceversa, cuando su valuación se encuentra entre el 25% y el 50%, conforme a las tablas de graduación establecidas por la legislación laboral vigente. Si es menor al 25%, el asegurado podrá optar por ser pensionado y continuar laborando, reubicándole el empleador en un puesto acorde a la disminución física que tenga el operario siniestrado; o bien, el trabajador puede elegir una indemnización laboral equivalente a 5 anualidades de pensión, pagadas en una sola exhibición por el seguro social al que se encuentre afiliado;

- Pensión por Incapacidad Permanente Total, por accidente, enfermedad laboral o en trayecto, superior al 500/0de valuación conforme a las Tablas relativas aplicables; genera una pensión por un monto equivalente al 70% del salario base de cotización a la seguridad social; y,

- Pensión por Muerte Profesional, tanto por accidente o enfermedad laboral, así como por riesgo sufrido en trayecto, lo que generará tres diversas modalidades de pensiones para su núcleo familiar dependiente económico, calculado su

monto con base en lo que correspondería al trabajador en caso de Incapacidad Permanente Total, y que son:

- Pensión de Viudez, equivalente al 400/0 para el cónyuge supérstite, concubina o concubinario según sea el caso;
- Pensión de Orfandad, equivalente al 20% para cada hijo menor de 16 años o hasta los 25 años si éste se encuentra estudiando en planteles del sistema educativo nacional, o bien, de forma vitalicia en caso de discapacidad que le impida al hijo del asegurado valerse por sí mismo: y,
- Pensión de Ascendientes, equivalente al 20% para cada uno de los padres (no acumulable en caso de no haber más que un progenitor derechohabiente), la que se cubrirá únicamente cuando no existan ni cónyuge ni hijos, pues de haberlos no procederá esta pensión.

b) En materia del Seguro de Invalidez y Vida:

- Pensión por Invalidez que se concederá cuando el asegurado esté imposibilitado para procurarse, mediante un trabajo igual, una remuneración superior al 50% de su remuneración habitual percibida durante el último año de trabajo, y que esa imposibilidad de ingreso económico derive de una enfermedad o accidente no profesionales. Su monto será equivalente al 35% del promedio salarial de las últimas 250 semanas de cotización a la seguridad social, requiriéndose para tener derecho a percibirla de 5 años de cotización, que se reducirán a 3 años cuando el grado de la imposibilidad laboral sea dictaminada como superior a175% de la disminución de facultades físicas del asegurado.
- Pensión por pérdida de la Vida, la que requerirá que el asegurado o pensionado haya cotizado al menos 150 semanas a la seguridad social; da lugar a las siguientes pensiones de sobrevivencia, una vez calculado el importe respectivo supuesto en el caso de invalidez, de cesantía en edad avanzada o de vejez del asegurado o en su caso, del propio pensionado:

- Pensión de Viudez, equivalente al 90% para el cónyuge supérstite, concubina o concubinario según sea el caso;

- Pensión de Orfandad, equivalente al 20% para cada hijo menor de 16 años o hasta los 25 años si éste se encuentra estudiando en planteles del sistema educativo nacional, de forma vitalicia en caso discapacidad que le impida al hijo valerse por sí luismo; y,

- Pensión de Ascendientes, equivalente al 20% para cada uno de los padres (no acumulable en caso de no haber más que un progenitor derechohabiente), la que se cubrirá únicamente cuando no existan ni cónyuge ni hijos, pues de haberlos no procederá esta pensión.

c) En materia del Seguro de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez:

- Pensión por Retiro, no es en realidad una pensión en sí misma, sino la posibilidad de anticipar el acceso a una pensión de Cesantía en Edad Avanzada o de Vejez, siempre y cuando el asegurado tenga en su cuenta individual del Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR), una cantidad superior a más del 30% de la llamada “pensión garantizada” (equivalente a un salario mínimo general en el caso de los trabajadores ordinarios asegurados del IMSS, y de dos salarios mínimos en el caso de los trabajadores afiliados al ISSSTE), una vez cubierta la prima del seguro de sobrevivencia para sus familiares derechohabientes. Quien opte por esta modalidad pensionaria, tendrá derecho a recibir el excedente de su ahorro en una o varias exhibiciones, según su propia elección.

- Pensión por Cesantía en Edad Avanzada, se concederá de manera vitalicia al asegurado de 60 años o más, que se encuentre desempleado (cesante), y que haya cotizado a la seguridad social 1.250 semanas como requisito mínimo de espera para su acceso a la misma (IMSS, 24 años en cifra redonda; ISSSTE, 25 años cumplidos). Su monto se calcula sobre la base de la cuantía del ahorro guardado en su cuenta individual SAR, manejado por una AFORE de su elección o asignada por la Comisión Nacional de los Sistemas de Ahorro para el Retiro (CONSAR), esto último en caso de no haber elegido alguna de las Administradoras autorizadas para operar conforme a la LSAR.

- Pensión por Vejez, misma que se otorgará de forma vitalicia al asegurado que tenga 65 años o más de edad, y que haya cotizado a la seguridad social al menos 1.250 semanas tratándose del IMSS y 25 años, del ISSSTE; su monto y procedimiento en lo general es similar al previamente referido para la Pensión de Cesantía.

Local.

Aunque las condiciones financieras generalizadas que viven las universidades estatales, el sistema de jubilaciones y pensiones de la Universidad Autónoma de Baja California es sólido.

Sus colaboradores tienen garantizado el goce de dichas prestaciones por los próximos 100 años, señaló Juan Manuel Ocegueda Hernández.

El Rector de la UABC, dijo que gracias a la reforma hecha en el sistema de jubilaciones y pensiones hace algunos años, fueron establecidos límites de edad y porcentajes de pago para quienes paulatinamente se van haciendo acreedores de ellas.

Así, actualmente quienes cumplen 65 años de edad y 30 años de servicio profesional, pueden jubilarse con el 100% de su salario. Quienes alcanzan 25 años de actividad, lo hacen con el 75% del recurso, mientras que quienes cumplen 20 años de trabajo lo hacen con el 50% de su sueldo.

El esquema de pensiones de la UABC es uno de los más sólidos de todo el país. De acuerdo con información brindada por el Rector, si se opera de la manera establecida, tiene viabilidad financiera por 100 años.

A diferencia de otras instituciones de educación superior, en las que los trabajadores tienen acceso a dos pensiones distintas, gracias a la existencia del fondo de pensiones para el cual los retirados aportaron durante su vida

laboral, la UABC dispone de recursos que complementan la pensión otorgada por el Seguro Social.

De acuerdo con lo establecido en los contratos colectivos de trabajo que la Universidad Autónoma de Baja California tiene celebrados con el Sindicato de Profesores Superación Universitaria (SPSU) y con el Sindicato Estatal de Trabajadores Universitarios (SETU), el cual agrupa a los empleados administrativos y de servicios, se tienen constituidos Fondos de Pensiones y Jubilaciones.

Los recursos de los fondos son administrados por fideicomisos con instrucciones de invertir los mismos procurando los mejores rendimientos bajo un esquema de seguridad.

El financiamiento de los fondos se realiza con aportaciones de los trabajadores y de la Universidad por partes iguales, aunque ésta también ha realizado aportaciones semilla. Así mismo el Gobierno del Estado de Baja California aporta al plan de pensiones y jubilaciones de trabajadores académicos, y se han obtenido recursos extraordinarios de parte del gobierno federal para fortalecer y dar viabilidad a los fondos.

Las disposiciones y los aspectos financieros relevantes, son los siguientes:

PERSONAL ACADÉMICO

- Cláusula 63 y 64 del Contrato Colectivo de Trabajo SPSU-UABC (ver pag. 19 y 20)
- Convenio Reglamentario de las Cláusulas 63 y 64 del Contrato Colectivo de Trabajo SPSU-UABC.
- Convenio Modificatorio Banamex-UABC Fideicomiso Académicos
- Convenio Sustitución Institución Fiduciaria

PERSONAL ADMINISTRATIVO

- Cláusulas 72 y 73 del Contrato Colectivo de trabajo SETU-UABC. (Ver pag. 30 a 34)

- Convenio Administrativos UABC-Santander

MODALIDADES O SISTEMAS:

PRIMERA: Pensión Vitalicia Recibe mensualmente la cantidad de $8,000.00 pesos (referencia anterior) de por vida con garantía de 10 años en caso de fallecimiento. (Salario pensionable Cláusula 21 del Reglamento de Pensiones Por Jubilación SPSU-UABC).

SEGUNDA: Pago Único Si se selecciona el Pago Único equivalente a Siete Años, sobre la base de $8,000.00 pesos mensuales (referencia anterior) sumaría la cantidad de $672,000.00 pesos. TERCERA: Pago Único-Aportaciones Pago Único equivalente al total de las Aportaciones efectuadas por el Académico y la Universidad, a valor histórico. En estas dos últimas Modalidades la Universidad queda liberada de cualquier obligación con los trabajadores conforme al Reglamento del Fondo de Pensiones por Jubilación SPSU-UABC. Puede ser (ejemplo) que tenga el maestro un sueldo de $20,000.00 pesos pero su reconocimiento de antigüedad sea de $10,000.00 pesos lo que suma la cantidad de $30,000.00 pesos. Pero la pensión del IMSS (hipótesis) resulto menor es decir, $18,000.00 pesos, lo que daría una diferencia de $12,000.00 pesos. Estos $12,000.00 pesos resultan mayores que los $10,000.00 pesos de reconocimiento de antigüedad (que mencionamos como Referencia) suma esta (12,000.00 pesos) no debe ser superior a dicho reconocimiento de antigüedad en su 100%, por lo tanto la cantidad en este caso para determinar las opciones anteriores será la de $10,000.00 pesos. (Salario Pensionable).

Pensiones en las universidades

CLÁUSULA 1. El presente convenio tiene por objeto reglamentar el Plan de Pensiones por Jubilación de los Trabajadores Académicos de la Universidad Autónoma de Baja California, establecido en las cláusulas 63 y 64 del Contrato Colectivo de Trabajo vigente celebrado entre la Universidad Autónoma de Baja California y el Sindicato de Profesores Superación Universitaria de la UABC.

CLÁUSULA 3. El objetivo del Plan de Pensiones por Jubilación de los Trabajadores Académicos de la Universidad Autónoma de Baja California es crear una protección más amplia y que complementa al régimen de pensiones regulado por la Ley del Seguro Social en materia del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez Para lograr el objetivo señalado en el párrafo anterior, se requiere del

compromiso solidario y responsable de la Universidad, el sindicato y los trabajadores académicos,

CLÁUSULA 4. El complemento a que se refiere la cláusula anterior está constituido por la diferencia entre el alcance de las prestaciones que otorga el Instituto Mexicano del Seguro Social en los ramos de cesantía en edad avanzada y de vejez de acuerdo con la Ley del Seguro Social, y las prestaciones que otorga el Plan de Pensiones por Jubilación reglamentado en el presente convenio,

CLÁUSULA 5. El Plan de Pensiones por Jubilación comprende obligatoriamente a todos los trabajadores académicos que prestan sus servicios a la Universidad, pertenezcan o no al sindicato, Quedan expresamente excluidos del plan los trabajadores administrativos que prestan sus servicios a la Universidad, los cuales se regirán en esta materia por las convenciones respectivas.

Sistemas de pensiones universitarias

CLÁUSULA 17. Los trabajadores académicos tendrán derecho a elegir, por una sola ocasión y en forma irrevocable, uno de los siguientes sistemas de jubilación que otorga el plan de pensiones:

El sistema de pensión vitalicia, o b) El sistema de pago único.

CLÁUSULA 18. La jubilación por el sistema de pensión vitalicia comprende el pago de las prestaciones siguientes:

a) Pensión mensual vitalicia;

b) Aguinaldo anual;

c) Ayuda para los gastos funerales del jubilado, y

d) Pensión mensual garantizada por diez años a favor de los beneficiarios del jubilado fallecido.

CLÁUSULA 23. Una vez determinado el salario pensionable, el monto de la pensión mensual vitalicia se fijará tomando en cuenta los años servicios prestados de acuerdo con las reglas contenidas en la siguiente:

TABLA QUE FIJA EL MONTO
DE LA PENSIÓN MENSUAL VITALICIA

Años de servicios prestados como miembro del personal académico de la Universidad	Monto de la pensión mensual vitalicia
De veinte a veinticuatro años	Cincuenta por ciento del salario pensionable
De veinticinco a veintinueve años	Setenta y cinco por ciento del salario pensionable
De treinta años o más	Cien por ciento del salario pensionable

CLÁUSULA 27. Los jubilados percibirán por concepto de aguinaldo anual, el importe equivalente a dos meses de la pensión mensual vitalicia que les corresponda. El aguinaldo se pagará dentro de los últimos diez días del mes de junio. Los que no hayan cumplido el año de jubilados, tendrán derecho a que se les de la parte proporcional del mismo.

CLÁUSULA 28. Cuando ocurra la muerte del jubilado, el Fondo de Pensiones entregará a la persona que presente la copia certificada del acta de defunción y el original de la factura de los gastos de funeral, un apoyo equivalente a dos meses de la pensión vitalicia que percibía el jubilado.

CLÁUSULA 29. Los beneficiarios del jubilado tendrán derecho a recibir la pensión mensual y el aguinaldo anual que venía percibiendo el fallecido, hasta por un término de diez años, contados a partir de la fecha en que el jubilado recibió el primer pago de la pensión.

CLÁUSULA 31. El Sistema de Pago Único a que se refiere el inciso b de la cláusula 17 del presente convenio, otorga al trabajador académico la posibilidad de elegir alguna de las alternativas siguientes:

a) La suma equivalente a siete años de la pensión mensual vitalicia que le hubiere correspondido de acuerdo con la cláusula 23 del presente convenio, o

b) La suma equivalente al total de las aportaciones efectuadas al Fondo de Pensiones por el trabajador académico más las aportaciones correspondientes de la Universidad, consideradas a valor histórico.

En ambos supuestos, el pago correspondiente se efectuará en una sola exhibición, dentro de los diez días hábiles siguientes al de su autorizaron por el Consejo Técnico, salvo pacto en contrario.

CLÁUSULA 32. El pago de cualquiera de las cantidades a que refiere la cláusula anterior, libera en definitiva a la Universidad y al sindicato de cualquier obligación a favor de los trabajadores académicos y sus beneficiarios.

Requisitos de las pensiones universitarias

CLÁUSULA 14. Para tener derecho al goce de las prestaciones establecidas en el plan de pensiones, se requiere que el trabajador académico reúna los requisitos siguientes:

a) Haber cumplido sesenta y cinco o más años de edad;

b) Tener reconocido por lo menos veinte años de servicios prestados como miembro del personal académico de la Universidad e igual tiempo de aportaciones al Fondo de Pensiones; c) Haber dejado de prestar sus servicios a la Universidad, y

d) Tener otorgada, por resolución del IMSS, la pensión de vejez, de acuerdo con la Ley del Seguro Social.

CLÁUSULA 15. También tendrán derecho a gozar de las prestaciones establecidas en el plan de pensiones, los trabajadores académicos dados de alta con anterioridad al primero de enero del año dos mil cuatro que hayan alcanzado la edad de sesenta años, siempre que además reúnan los requisitos previstos en los incisos b), c) y d) de la cláusula anterior, con la diferencia de que la pensión que otorgue el IMSS podrá ser por cesantía en edad avanzada o por vejez, y que el lapso de las aportaciones efectuadas al Fondo de Pensiones, podrá ser menor a veinte años.

CLÁUSULA 16. Para el reconocimiento de los años de servicios prestados, se tomará en cuenta el tiempo que el trabajador académico efectivamente laboró, así como el tiempo comprendido en el periodo sabático; en las licencias y permisos con goce de sueldo; en las incapacidades por riesgos de trabajo y maternidad, y en las vacaciones y días de descanso semanal y obligatorio.

INFORMACIÓN DE NIVEL NACIONAL

Pensiones universitarias

Nacional:

REGLAMENTO DE PENSIONES UNIVERSITARIAS

Este reglamento fue debidamente discutido y aprobado, y posteriormente recibió la sanción del Rector de la Universidad y del Secretario de Educación Pública, para ponerse en vigor. El reglamento dice así:

ARTÍCULO 1º.- Las pensiones que conceda la Universidad Nacional de México, las cuales se tramitarán por conducto del Departamento de Intercambio Universitario, serán de tres clases: a) Las concedidas a estudiantes mexicanos para que estudien en escuelas de la Universidad Nacional; b) Las concedidas a estudiantes mexicanos para que estudien en las escuelas extranjeras, y c) Las concedidas a estudiantes extranjeros para que estudien en escuelas de la Universidad Nacional.

ARTÍCULO 2º.- Es requisito, para conceder una pensión de la primera clase, la pobreza del estudiante. Este, además para la subsistencia de la pensión deberá obtener, en todas las pruebas escolares, la calificación de muy bien o su equivalente.

ARTÍCULO 3º.- Son requisitos, para conceder una pensión de la segunda clase, los siguientes: a) Haberse graduado en alguna de las facultades de la Universidad Nacional; b) Presentar una memoria en que explique un objeto concreto de estudio de la cual juzgarán tres personas designadas por el Departamento de Intercambio Universitario, y c) Saber el idioma del país en que se vayan a hacer los estudios.

ARTÍCULO 4º.- La distribución de las pensiones de la clase tercera se hará en la forma siguiente: graduados en la Facultad de Jurisprudencia, cinco por ciento de la pensiones que se concedan; graduados en las facultades médicas y odontológicas, quince por ciento; de la Facultad de Ingenieros, treinta por ciento; de la Facultad de Ciencias Químicas, treinta por ciento; de la Facultad de Altos Estudios, veinte por ciento.

ARTÍCULO 5º.- Para conceder pensiones de la tercera clase, el Departamento de Intercambio Universitario propondrá al Rector de la Universidad el país o países a

cuyos estudios deben aprovechar las pensiones, así como los estudios a los que deban dedicarse.

ARTÍCULO 6º.- El Rector de la Universidad concederá las pensiones previa la tramitación del Departamento de Intercambio. En igualdad de aptitudes se preferirá a aquel cuya especialización interese más al país.

ARTÍCULO 7º.- Para la subsistencia de la pensión a la que se refiere el artículo 3º, es necesario que el que la disfruta rinda informes periódicos sobre los estudios que hace y los resultados de ellos.

ARTÍCULO 8º.- Los pensionados mexicanos en el país y en el extranjero, una vez que terminen los estudios de su especialidad, deberán prestar sus servicios en favor de la educación pública, cuando la Universidad Nacional los solicite. Al efecto se comprometerán a prestar sus servicios durante un tiempo igual a aquel en que disfrutaron la pensión.

ARTÍCULO 9º.- Los pensionados aceptarán, por escrito, cumplir con las obligaciones que les señale el presente reglamento.

Crisis en pensiones en universidades de México

En un plazo no mayor a cinco años, las universidades públicas de los estados comenzarán a resentir presiones financieras derivadas de pasivos por pensiones no fondeadas que en algunos casos, como la Universidad Autónoma de Zacatecas, equivalen a 536 por ciento de sus ingresos totales, advirtió la agencia calificadora de deuda Moody's.

“Las pensiones de las universidades representan una creciente preocupación crediticia para los estados. Los pasivos por pensiones no fondeados representan entre 0.5 y 536 por ciento de los ingresos totales de las universidades públicas mexicanas y ejercen una presión creciente en las finanzas del sector. Casi 65 por ciento de las universidades públicas registran déficits actuariales que son sostenibles solo durante los próximos cinco años, antes de que los activos de sus fondos de pensiones se terminen. Dado que los ingresos propios de las universidades son limitados, hay un riesgo de que cualquier esfuerzo para cubrir los faltantes de sus fondos de pensiones requiera transferencias estatales”, dijo la agencia en un “comentario especial” sobre

la problemática que enfrentan las casas de estudio por la falta de fondos para la jubilación de sus trabajadores.

La situación se complica si se considera que los propios gobiernos estatales tienen su propio problema por pensiones no fondeadas que equivale a 104 por ciento de sus ingresos.

El mayor problema se encuentra en la Universidad Autónoma de Zacatecas, cuyo pasivo de pensiones es superior a 536 por ciento de sus ingresos. En orden descendente le siguen la Universidad Autónoma de Morelos, la de Campeche, la de Guanajuato, la de Nayarit (estas con adeudos por arriba de 300 por ciento el nivel de sus ingresos totales).

Las de Yucatán, Querétaro y Puebla, presentan un pasivo actuarial por jubilaciones por arriba de 200 por ciento el total de sus ingresos, y Coahuila y Tabasco por encima de 100 por ciento.

El “comentario especial” de la calificadora menciona que al menos 22 de 33 universidades públicas analizadas (65 por ciento de 33) presentan un plazo de cinco años antes de sus activos para el pago de las pensiones se terminen. Por el momento, precisa, el alto indicador de trabajadores activos frente a pensionados compensa la falta de fondeo, “por ahora”.

Según Moody's eso asegura que la mayoría de los esquemas de pensiones tengan suficientes miembros con edad para trabajar (17 veces más que el número de jubilados) que respaldan el número de pensionados y jubilados actual, aunque los pasivos futuros no estén cubiertos, pero “sin un aumento en el fondeo (recursos en un fondo específico para garantizar el pago pensionario), la carga que representan los costos de retiro para las universidades seguirá creciendo aún más”.

Lo anterior porque, además, “los esfuerzos de reforma a los esquemas de pensiones de las universidades han tenido un impacto limitado al día de hoy. Sin cambios más trascendentales, los activos de los fondos de pensiones se agotarán en el mediano plazo”.

Buena parte de las universidades públicas mantiene un esquema de pensiones conocido como de beneficio definido, pero Moody's advierte que sin un incremento en el fondeo, la carga relativa de los costos de retiro podría seguir incrementándose para las universidades con el envejecimiento de la población.

Universidades Públicas Estatales sin dinero por pagar pensiones

Las finanzas de las universidades públicas estatales están comprometidas por la carga que su pasivo laboral (pensiones) les representa, pues las 24 instituciones de educación superior que no han reformado su sistema de pensiones acumulan un pasivo de 357 mil 944 millones de pesos, esto según el reporte más reciente de la Auditoría Superior de la Federación sobre el Sistema Nacional de Pensiones.

El documento, que analiza el año fiscal 2015, indica que si bien estas universidades tienen activos por 355 mil 308 millones de pesos, su pasivo laboral es de 713 mil 252 millones, es decir, las pensiones representan el doble de los bienes de estas instituciones educativas.

Ángel Méndez Mercado, académico especialista en finanzas de la Universidad La Salle, advirtió que esta carga financiera ya se está convirtiendo en un problema político, ya que hay dos salidas: la primera es seguir con el mismo esquema que conlleva a erogar miles de millones de pesos para cubrir las pensiones, y la otra opción es recortarlas.

“No hay dinero que alcance, se tiene que reestructurar la ley sistema de pensiones, pero los sindicatos previsiblemente no van a querer”, señaló el especialista.

Deuda impagable

El problema financiero de las pensiones no es nuevo ni exclusivo de las universidades. De acuerdo a la Auditoría Superior de la Federación, el déficit por pasivo laboral del sector público es de cinco billones 253 mil millones de pesos, de los cuales 357 mil 944 millones corresponden a las universidades públicas estatales (UPES).

“El pasivo que más impacta a las universidades es el que se deriva de los regímenes de pensiones y jubilaciones. Si bien la dimensión del problema alcanza enormes magnitudes en las UPES, se inscribe en el problema pensionario del país que abarca a organismos públicos, a estados y a municipios”, dice el documento “Una propuesta de la ANUIES para la renovación de la educación superior en México”.

El déficit de 357 mil 944 millones (equivalente casi a 10 veces lo que costará la reconstrucción tras los sismos de septiembre) pone en jaque a las universidades, añade el documento, ya que compromete sus actividades prioritarias que son la educación e investigación.

Este grupo de 24 UPES se conforma con aquellas que no han realizado reformas a sus sistemas de jubilación, por lo que sus trabajadores siguen sin cotizar en cuentas individualizadas como por ejemplo, la mayoría de quienes laboran en el sector privado a través de las AFORES.

Este esquema ha permitido que algunas UPES tengan pensiones mensuales altísimas en comparación del salario mínimo vigente, de dos mil 400 pesos al mes. La ASF detectó que la Universidad de Colima paga una pensión de 941 mil pesos mensual, la Universidad Autónoma de San Luis Potosí tiene una de 200 mil pesos mensuales, la Autónoma de Nuevo León de 150 mil al mes y la Autónoma del Estado de Hidalgo de 100 mil pesos.

Pero el panorama no es tan halagador para los pensionados, porque la Auditoría también detectó pensiones de 100 pesos mensuales, lo cual viola las leyes laborales que garantizan que este pago debería ser al menos de tres mil pesos cada 30 días.

Bomba de tiempo

Lo que hoy es un problema de libros contables poco a poco se trasladará a las aulas y después a las calles, debido a que conforme pase el tiempo, cada vez se requerirán más recursos para cumplir con las pensiones, lo cual obligará a descuidar incluso pagos tan ordinarios como los salarios.

Ángel Méndez Mercado explicó que las universidades que no han reformado su sistema de pensiones están cayendo en lo que se llama quiebra técnica, que no es otra cosa que tener deudas superiores a las de sus ingresos y bienes; de mantenerse mucho tiempo esta situación, se vuelve imposible la operación de las instituciones de educación superior.

“Es una bomba de tiempo, pasa el tiempo y la gente se está jubilando y las universidades no van a tener con qué pagarles. Es una bomba de tiempo que ya está estallando, ya hay paros, destitución de funcionarios, van a abrir la cloaca para encontrar problemas financieros terribles”, aseveró el académico.

El último de estos conflictos fue la semana pasada, cuando trabajadores administrativos y académicos de la Autónoma de Morelos iniciaron manifestaciones por falta de pagos.

A ese caso hay que sumarle el de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, que a principios de mes también se retrasó en el pago de nómina, o el de la Universidad Autónoma de Zacatecas que el mes pasado pidió un adelanto de 50 millones de su presupuesto para cubrir los sueldos; cabe destacar, que estas universidades están en la lista de las 24 que la ASF señala como las de mayor pasivo laboral.

El académico de La Salle añadió que los problemas financieros de las universidades podrían convertirse en moneda de cambio durante 2018: “Los trabajadores, con justa razón, no van a querer jubilarse con peores condiciones que sus antecesores. Los

sindicatos van a buscar que sus agremiados se jubilen con buenos pensiones, y los candidatos podrían prometer cualquier cosa para ganarse esos votos, el problema es que no lo van a cumplir, van a dejar crecer el problema durante su sexenio esperando que no les estalle la bomba", dijo.

Gobierno ¿al rescate?

El déficit financiero de las universidades alcanza 2% del Producto Interno Bruto del país, situación que ha levantado el debate de si es necesario rescatarlas. Sin embargo, ese rescate viene dándose desde 2002, cuando el Gobierno federal creó el Fondo de Saneamiento Financiero de las UPES. Aunque era para cubrir pasivos como agua, luz, proveedores, regularización de plazas, su impacto más fuerte es para la cobertura de las pensiones.

32 universidades públicas cambiaron régimen de pensiones; les falta apoyo

Durante los últimos cinco años 32 universidades públicas del país han realizado reformas estructurales a sus sistemas de pensiones y jubilaciones, señaló Rodolfo Tuirán, subsecretario de Educación Superior de la Secretaría de Educación Pública (SEP), quien sostuvo que estos cambios han generado en dicho lapso "ahorros por 287 mil millones de pesos". No obstante reconoció que aún muchas de estas instituciones experimentan problemas económicos generados por los "anteriores regímenes".

En tal sentido Rafael López Castañares, secretario general de la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES), sostuvo que se requieren mayores apoyos para las universidades que han hecho los cambios, a fin de solventar la transición en este proceso de cambio y acotó que aunque la situación es diversa en estas instituciones, pues unas están mejor que otras en este aspecto y por lo tanto no se puede generalizar, lo concreto es que "han hecho esfuerzos enormes", por lo que necesitan más recursos para enfrentar estos "rezagos".

En tal sentido, el rector de la Universidad Autónoma de Nuevo León, José Antonio González Treviño, precisó que esta casa de estudios requiere "500 millones de pesos

adicionales” para enfrentar los cambios que realizó en su sistema de pensiones, mediante los cuales incrementó la edad de jubilación a 35 años y creó un fondo de pensiones al que aportan 12 por ciento los trabajadores y 14 por ciento la universidad. Cabe señalar que esta institución es la que proporciona todas las pensiones y jubilaciones, no existe afiliación a alguna institución de seguridad social.

González Treviño señaló que se requiere que tanto el gobierno federal como los estados apoyen a las universidades que realizaron reformas; sostuvo que aproximadamente se necesitan “20 mil millones de pesos adicionales para apoyar los programas específicos de los sistemas de pensiones y jubilaciones, así como para la creación de nuevos programas educativos”.

El rector de la Universidad Veracruzana, Raúl Arias Lovillo, sostuvo que esta institución “sobrelleva” la situación, pues existe un instituto de pensiones que afronta el pago de estos beneficios a los trabajadores de la universidad, el cual es operado por el gobierno del estado.

Tuirán destacó que realizar las reformas en este rubro era esencial, pues “los anteriores regímenes de pensiones en las universidades significaban un costo insostenible, una pérdida temprana de capital humano y quebrantos a la salud financiera, fue por ello que la reforma al sistema de pensiones se hizo impostergable, pero esto ha implicado enormes esfuerzos de los trabajadores universitarios”.

Según el experto en el tema, Francisco Miguel Aguirre, actualmente existen cuatro grupos de universidades en cuanto a pensiones: las que no tienen sistemas de pensiones y están afiliadas a una institución de seguridad social como ISSSTE o IMSS; aquellas que tienen un sistema complementario de pensiones, es decir están afiliadas al IMSS o ISSSTE y sólo pagan el complemento; las que tienen bajo su responsabilidad total el sistema de pensiones y las que tienen dos pensiones, la de la universidad y la de la institución de seguridad social

Conscientes de las necesidades que tienen los trabajadores sindicalizados que están por cumplir con los requisitos que establecen tanto el Contrato Colectivo de Trabajo en vigor, como las leyes del Instituto Mexicano del Seguro Social para jubilarse o pensionarse según sea el caso, me permito poner ante ustedes, la siguiente información que puede ser de gran utilidad para cuando tomen la decisión que más convenga a sus intereses, ya sea la jubilación por la Universidad o la pensión ante el IMSS. Si decides pensionarte por el IMSS, deberás realizar los siguientes pasos:

Paso 1.- TRÁMITES ¿Qué trámites debo hacer para solicitar una pensión? * Antes de acudir a tu Unidad de Medicina Familiar (UMF o Clínica) verifica que:

En pensión por Cesantía avanzada: Tengas un mínimo de 60 años de edad cumplidos a la fecha de la solicitud. En pensión de 65 años cumplidos a la fecha de la solicitud. Además, para ambos casos debes verificar que:

- Tengas reconocida ante el IMSS un mínimo de 1,250 cotizaciones semanales en el régimen 1997 ó 500 cotizaciones semanales en el régimen 1973.

- Te encuentres privado de trabajos remunerados.

- Te encuentres dentro de la conservación de derechos, para el régimen 1973.

DOCUMENTOS QUE DEBE PRESENTAR EL ASEGURADO EN ORIGINAL:

- Identificación oficial del IFE.
- Documento con No. IMSS o credencial ADIMSS.
- Acta de nacimiento.
- Comprobante de domicilio reciente.
- CURP.
- RFC con Homoclave.
- Estado de cuenta de tu AFORE.

El solicitante presentará personalmente la solicitud de pensión en la ventanilla de prestaciones económicas de la unidad médica familiar que te corresponda, en el horario de las 8:00 a 15:00 horas de lunes a viernes.

Paso 2.- TIPOS DE PENSIÓN

Pensión por la Ley del Seguro Social de 1973; Para obtener una pensión por Cesantía o Vejez, deberás tener como mínimo 500 semanas de cotización y 60 ó 65 años de edad respectivamente.

Tabla de pensión por Cesantía o Vejez:

Si eliges esta opción, el IMSS pagará tu pensión y la de tus beneficiarios en caso de tu fallecimiento. La pensión se calculará con base en el promedio de las últimas 250 semanas de la trayectoria salarial. El monto de la pensión se actualizará cada año de acuerdo a la inflación.

Además, podrás disponer en una sola exhibición de los recursos de tu Cuenta Individual por concepto de:

-IMSS (Retiro 92) y SAR INFONAVIT (Vivienda 92); Siempre y cuando no hayas utilizado tu crédito de vivienda o en su caso, lo hayas terminado de pagar y exista un remanente.

-IMSS 97 (Retiro 97); Siempre y cuando hayas seguido trabajando después del 1º de julio de 1997. -SAR INFONAVIT 97; Siempre y cuando no hayas utilizado tu crédito de vivienda o en su caso, lo hayas terminado de pagar y exista un remanente, beneficios que se pueden obtener al pensionarte por el IMSS, comunícate a la Unidad Médica Familiar de tu ciudad.

CONVENIO QUE MODIFICA EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO REGISTRADO ANTE LA JUNTA LOCAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE DE MEXICALI, B.C

DE LA PREVISIÓN SOCIAL

CLÁUSULA 72. (Modificada por convenio de 19-111-04). Los trabajadores administrativos que prestan sus servicios a la Universidad, que hayan cumplido la edad mínima de jubilación requerida en el presente contrato, tendrán derecho a una pensión mensual por jubilación, pagadera durante la vida del pensionado, de acuerdo con las reglas siguientes:

a) Al cumplir de veinte a veinticuatro años de servicios prestados e igual tiempo de aportaciones al fondo de pensiones, el monto de la pensión será del cincuenta por ciento del salario tabular mensual que corresponda a la categoría que ocupe al momento de su jubilación.

b) Al cumplir de veinticinco a veintinueve años de servicios prestados e igual tiempo de aportaciones al fondo de pensiones, el monto de la pensión será del setenta y cinco por ciento del salario tabular mensual que corresponda a la categoría que ocupe al momento de su jubilación.

c) Al cumplir al menos treinta años de servicios prestados e igual tiempo de aportaciones al fondo de pensiones, o sesenta y cinco años de edad o más, el monto de la pensión será del cien por ciento del salario tabular mensual que corresponda a la categoría que ocupe al momento de su jubilación. Cuando a un trabajador le sea otorgada su pensión por cesantía en edad avanzada o vejez por el Instituto Mexicano del Seguro Social, el fondo de pensiones mencionado en la cláusula 72-bis-D, complementará la proporción necesaria para integrar, conjuntamente con la pensión aportada por el IMSS, la cantidad a que se refieren los incisos anteriores. Los trabajadores jubilados por la Universidad tendrán derecho también a recibir, como parte de la pensión que le sea asignada, el monto de dos meses de aguinaldo de la pensión por jubilación que esté percibiendo. Tratándose de los supuestos previstos en los incisos a) y b) de esta cláusula, el monto del pago del aguinaldo será proporcional al porcentaje de la pensión asignada. Cuando fallezca un pensionado, el fondo de pensiones mencionado en la cláusula 72-bis-D, pagará a la persona, preferentemente familiar del pensionado, que presente el acta de defunción y la cuenta original de los gastos funerales, una ayuda por este concepto, consistente en dos meses de la pensión mensual por jubilación que venía percibiendo el pensionado a la fecha del fallecimiento. El monto de las pensiones mensuales por jubilación, se incrementará al mismo tiempo y en la misma proporción en que se incremente el

salario tabular mensual que perciben los trabajadores administrativos de la Universidad.

CLÁUSULA 72-bis-A. (Modificada por convenio de 19-111-04). Adicionalmente a los años de servicio precisados en la cláusula anterior, la edad mínima de jubilación para los trabajadores administrativos que prestan sus servicios a la Universidad, será de cuarenta y nueve años, a partir del uno de enero del año dos mil cuatro, misma edad que se incrementará sucesivamente al comienzo de cada año subsiguiente, hasta llegar a sesenta años de edad a partir del año dos mil quince.

Fondos de Pensiones y Jubilaciones del Personal Académico y Administrativo

De acuerdo con lo establecido en los contratos colectivos de trabajo que la Universidad Autónoma de Baja California tiene celebrados con el Sindicato de Profesores Superación Universitaria (SPSU) y con el Sindicato Estatal de Trabajadores Universitarios (SETU), el cual agrupa a los empleados administrativos y de servicios, se tienen constituidos Fondos de Pensiones y Jubilaciones.

Los recursos de los fondos son administrados por fideicomisos con instrucciones de invertir los mismos procurando los mejores rendimientos bajo un esquema de seguridad.

El financiamiento de los fondos se realiza con aportaciones de los trabajadores y de la Universidad por partes iguales, aunque ésta también ha realizado aportaciones semilla. Así mismo el Gobierno del Estado de Baja California aporta al plan de pensiones y jubilaciones de trabajadores académicos, y se han obtenido recursos extraordinarios de parte del gobierno federal para fortalecer y dar viabilidad a los fondos.

Tipos de pensiones en universidades

1.Jubilación Pensión Vitalicia

Las cláusulas 63 y 64 del Contrato Colectivo de Trabajo SPSU-UABC 2016-2017 establecen el plan de pensiones por jubilación de los trabajadores académicos que tiene como objetivo crear una protección más amplia y que complementa al régimen

de pensiones del IMSS y que se explica en el Convenio Reglamentario del Plan de Pensiones por Jubilación de los Trabajadores de la UABC.

La jubilación por el sistema de pensión vitalicia comprende el pago de las prestaciones siguientes:

-Pensión mensual vitalicia;

-Aguinaldo anual;

-Ayuda para los gastos funerales del jubilado, y

-Pensión mensual garantizada por diez años a favor de los beneficiarios del jubílado fallecido.

2. Jubilación Pago Único

Las cláusulas 63 y 64 del Contrato Colectivo de Trabajo SPSU-UABC 2016-2017 establecen el plan de pensiones por jubilación de los trabajadores académicos que tiene como objetivo crear una protección más amplia y que complementa al régimen de pensiones del IMSS y que se explica en el Convenio Reglamentario del Plan de Pensiones por Jubilación de los Trabajadores de la UABC.

La jubilación por el sistema de pago único otorga al trabajador académico la posibilidad de elegir alguna de las alternativas siguientes:

La suma equivalente a siete años de la pensión mensual vitalicia que hubiere correspondido de acuerdo con la cláusula 23 del Convenio Reglamentario del Plan de Pensiones por Jubilación.

Sistema de pensiones universitarias

PLAN DE FORTALECIMIENTO AL SISTEMA DE PENSIONES A LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA: Ante las circunstancias de la economía nacional y a la vista de las difíciles situaciones sufridas por varias instituciones, la Universidad de Guanajuato ha decidido actuar con responsabilidad para propiciar las condiciones que garanticen en el futuro una pensión digna para el personal que labora en nuestra Casa de Estudios. Para ello la actual administración universitaria, junto con la Asociación Sindical de Personal Académico y Administrativo de la Universidad de Guanajuato

(ASPAAUG) y la Asociación de Trabajadores Administrativos de la Universidad de Guanajuato (ASTAUG), construye una propuesta de reformar para nuestro modelo universitario de complemento de pensión, la cual se resume en lo siguiente:

1.- Personal. Para este tema, la comunidad universitaria relacionada se compone de tres sectores: a) Personal jubilado o ya con derecho a la jubilación; b) Personal en activo que no ha adquirido el derecho a la jubilación por parte de la Institución, de acuerdo con los parámetros establecidos en la Ley de Seguridad Social del Estado de Guanajuato; c) La generación futura de personal universitario (que ingresa después de la entrada en vigor de la reforma).

2.- Derechos adquiridos. La Institución reconoce plenamente los derechos adquiridos por el personal jubilado y por quienes han cumplido con los requisitos para jubilarse y continúan laborando, estén o no dentro del Plan de Permanencia. Por tratarse de derechos adquiridos, no se modifican las condiciones de la pensión que ahora disfrutan o que ya ahora tendrían derecho a disfrutar.

3.- Coparticipación y solidaridad. Para garantizar el financiamiento para el pago del complemento se requiere participar en la construcción de un fondo. Ello se traduce en la aportación por parte del personal activo de la Universidad, en un esquema gradual que parte del 0.5% (cero punto cinco por ciento) del salario integrado (que es el salario nominal o concepto 01, más prestaciones), y se incrementará cada año en la misma cantidad de 0.5% (cero punto cinco por ciento), hasta llegar finalmente a 6.5% (seis punto cinco por ciento) en el año 2029 si entra en vigor la reforma al iniciar el 2017.

4.- Generación futura. En el caso de personal que se integre a la Institución en el futuro con posterioridad a la reforma, la aportación será del 6.5% (seis punto cinco por ciento) de su salario integrado a partir de su alta laboral.

5.- Aportación institucional. La Universidad, en su carácter de patrón, bajo el modelo propuesto tendrá la obligación de aportar al fondo el 13.5% (trece punto cinco por ciento) del salario integrado del personal, en la inteligencia de que, además de dicha aportación, continuará subsidiando la diferencia del costo del pago del complemento de pensión y la aportación de los trabajadores activos, hasta que surta pleno efecto la reforma que se propone (de acuerdo al estudio actuarial sería hasta antes del año 2050).

6.- Salario regulador. El límite máximo a otorgar por concepto de complemento de pensión será el 93.5% (noventa y tres punto cinco por ciento) del salario integrado, aplicando el mecanismo de Salario Regulador para determinar la base de cálculo d dicho complemento. Este mecanismo comprenderá el salario integrado percibido durante los últimos cinco años laborales inmediatos anteriores a la fecha de jubilación, para el personal activo; y durante los últimos diez años laborales inmediatos anteriores a la fecha de jubilación, para personal de nuevo ingreso. Sólo para el personal de la generación futura se establece un tope máximo de diez salarios mínimos por complemento de pensión. Todos estos criterios son aplicables exclusivamente al complemento de pensión que cubre la Universidad de Guanajuato a su personal.

7.- Incremento. La reforma prevé incrementar al inicio de cada año el monto del complemento de pensión conforme la inflación registrada en el país.

8. Consolidación y transparencia. De aprobarse esta propuesta, sería creado el Fondo Universitario de Pensiones, con el objetivo de garantizar el futuro de los pagos del complemento de pensión que hace la Universidad de Guanajuato. Los criterios para la creación, regulación y fortalecimiento de dicho Fondo, serán emitidos de manera conjunta entre la administración universitaria y ambas asociaciones sindicales. Reiteramos la disposición institucional, para aclarar dudas al respecto y precisar los alcances de esta propuesta de reforma, en la Dirección de Recursos Humanos.

REQUISITOS DE LAS PENSIONES UNIVERSITARIAS

Procedimientos del régimen de pensiones y jubilaciones

Requisitos necesarios para solicitar una pensión:

Pensión por jubilación, retiro anticipado en edad avanzada (60 años), y retiro anticipado en vejez (65 años):

- Escrito del trabajador (dirigido a la Unidad de Pensiones, Jubilaciones y Prestaciones de Seguridad Social. Con atención a la Lic. Celina Díaz Michel, jefe de la unidad, presentarlo en su dependencia, conteniendo los siguientes datos)

    1. Nombre completo
    2. Domicilio (calle, número, colonia, localidad)

3. Teléfono
4. Código
5. Dependencia
6. Tipo de pensión
7. Fecha de la solicitud
8. Nombramiento(s)

- Oficio de la dependencia (dirigido a la Unidad de Pensiones, Jubilaciones y Prestaciones de Seguridad Social. Con atención a la Lic. Celina Díaz Michel, jefe de la unidad).

- Acta de nacimiento (certificada y reciente).

Pensión por invalidez o riesgos de trabajo:

- Escrito del trabajador (dirigido a la Unidad de Pensiones, Jubilaciones y Prestaciones de Seguridad Social. Con atención a la Lic. Celina Díaz Michel, jefe de la
  unidad, presentarlo en su dependencia, conteniendo los siguientes datos)
  1. Nombre completo
  2. Domicilio (calle, número, colonia, localidad)
  3. Teléfono
  4. Código
  5. Dependencia
  6. Tipo de pensión
  7. Fecha de la solicitud
  8. Nombramiento(s)

- Oficio de la dependencia (dirigido a la Unidad de Pensiones, Jubilaciones y Prestaciones de Seguridad Social. Con atención a la Lic. Celina Díaz Michel, jefe de la unidad)

- Dictamen emitido por el IMSS

- Acta de matrimonio y de nacimiento de los beneficiarios legales (certificada o reciente)

- Comprobante de estudios para los hijos mayores de 16 años, hasta los 25 si estudian en planteles oficiales

Pensión por viudez, orfandad y ascendencia:

- Escrito del beneficiario (dirigido a la Unidad de Pensiones, Jubilaciones y Prestaciones de Seguridad Social. Con atención a la Lic. Celina Díaz Michel, jefe de la unidad, presentarlo en su dependencia, conteniendo los siguientes datos)

    1. Nombre completo
    2. Domicilio (calle, número, colonia, localidad)
    3. Teléfono
    4. Tipo de pensión
    5. Fecha de la solicitud

- Oficio de la dependencia (dirigido a la Unidad de Pensiones, Jubilaciones y Prestaciones de Seguridad Social. Con atención a la Lic. Celina Díaz Michel, jefe de la unidad)
- Acta de defunción.
- Acta de matrimonio y de nacimiento de los beneficiarios legales (certificada o reciente).
- Comprobante de estudios para los hijos mayores de 16 años, hasta los 25 sí estudian en planteles oficiales.

CAPÍTULO III. METODOLOGÍA

3.1 Diseño de Investigación

El método de investigación de este trabajo será cualitativo, ya que se pretende recopilar información acerca de los fondos de pensiones y jubilaciones de las universidades de Baja California y Yucatán, para determinar las diferencias que existen entre cada uno y proponer mejoras.

El diseño de investigación será descriptivo ya que se examinará y analizara las diferencias entre los fondos que manejan un sistema complementario al de alguna institución de seguridad social y aquellas que su sistema de pensiones se encuentra bajo total responsabilidad de la institución.

3.2 Muestra

La investigación del tema de estudio será de las Universidades Públicas Estatales, específicamente de la Universidad Autónoma de Baja California y de la Universidad Autónoma de Yucatán.

3.3. Sujetos o Contextos

Como se menciona en el párrafo anterior, el fondo de pensiones de las universidades públicas estatales que se estudiaran son el de la Universidad Autónoma de Baja California (UABC) y la Universidad Autónoma de Yucatán (UADY), esta decisión se tomó a partir de querer conocer las diferencias entre sus fondos de pensiones.

3.3.1 Universidad Autónoma de Baja California

Universidad Autónoma de Baja California (UABC), fundada en 1957, cuenta con cuatro planteles universitarios principales en los municipios de Mexicali, Tijuana y Ensenada, el municipio de Mexicali es la sede de la UABC, donde se encuentran sus oficinas administrativas, la Rectoría, y el plantel universitario principal, Campus Mexicali, junto con una escuela, dos institutos y seis facultades físicamente separados del campus principal. El Campus Mexicali también cuenta con tres

Unidades de Formación Básica formalmente llamados Centro Universitarios Guadalupe Victoria, Ciudad Morelos y San Felipe.

El Campus Ensenada cuenta con la Unidad San Quintín y la Unidad Valle Dorado mientras que el Campus Tijuana cuenta con la Unidad Rosarito, la Unidad Valle De Las Palmas y la Unidad Tecate.

En conjunto, la UABC posee 8 escuelas, 27 facultades, 7 institutos de investigación y 5 centros de estudios con los cuales ofrece 119 programas académicos individuales divididos en 63 licenciaturas, 14 especialidades, 28 maestrías y 14 doctorados.

La misión de la UABC es formar íntegramente ciudadanos profesionales, competentes en los ámbitos, local, nacional, transfronterizo e internacional, libres, críticos, creativos, solidarios, emprendedores, con una visión global, conscientes de su participación en el desarrollo sustentable global y capaces de transformar su entorno con responsabilidad y compromiso ético; así como promover, generar, aplicar, difundir y transferir el conocimiento para contribuir al desarrollo sustentable, al avance de la ciencia, la tecnología, las humanidades, el arte y la innovación, y al incremento del nivel del desarrollo humano de la sociedad bajacaliforniana y del país.

3.3.1.1 Fondo de Pensiones UABC

De acuerdo con lo establecido en los contratos colectivos de trabajo que la Universidad Autónoma de Baja California tiene celebrados con el Sindicato de Profesores Superación Universitaria (SPSU) y con el Sindicato Estatal de Trabajadores Universitarios (SETU), el cual agrupa a los empleados administrativos y de servicios, se tienen constituidos Fondos de Pensiones y Jubilaciones.

Los recursos de los fondos son administrados por fideicomisos con instrucciones de invertir los mismos procurando los mejores rendimientos bajo un esquema de seguridad.

El financiamiento de los fondos se realiza con aportaciones de los trabajadores y de la Universidad por partes iguales, aunque ésta también ha realizado aportaciones semilla. Así mismo el Gobierno del Estado de Baja California aporta al plan de

pensiones y jubilaciones de trabajadores académicos, y se han obtenido recursos extraordinarios de parte del gobierno federal para fortalecer y dar viabilidad a los fondos.

3.3.2. Universidad Autónoma de Yucatán

Universidad Autónoma de Yucatán, fundada en 1922, se localiza en Mérida Yucatán. Actualmente, la Universidad Autónoma de Yucatán imparte 45 carreras a nivel licenciatura, 17 a nivel diplomado, 28 a nivel especialización, 27 a nivel maestría y 4 a nivel doctorado en las áreas de: Ciencias Biológicas y Agropecuarias; Ciencias Exactas e Ingenierías; Ciencias de la Salud; Ciencias Sociales, Económico-Administrativas y Humanidades; y Arquitectura, Hábitat, Arte y Diseño.

La Universidad Autónoma de Yucatán es una institución pública que tiene como misión la formación integral y humanista de personas, con carácter profesional y científico, en un marco de apertura a todos los campos del conocimiento y a todos los sectores de la sociedad.

Como tal, proporciona un espacio de análisis y reflexión crítica sobre los problemas mundiales, nacionales y regionales, conduciendo al desarrollo sustentable de la sociedad, apoyándose en la generación y aplicación del conocimiento, en los valores universales y en el rescate y preservación de la cultura nacional y local dando respuesta de esta manera a la nueva era del conocimiento en su papel como transformadora de su comunidad.

Como institución, incorpora cuatro principios básicos de la educación: aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a ser y aprender a vivir y a convivir.

Está investigación se encuentra en desarrollo y posteriormente se determinarán cuáles son los tipos de pensiones y beneficios que ofrece a sus trabajadores la Universidad Autónoma de Yucatán, para poder estar en posibilidades de establecer un comparativo y determinar cuál sistema de pensiones es mejor.

CAPÍTULO IV. RESULTADOS PREVIOS

De acuerdo con lo señalado por Monroy (2014), en México, en los próximos años, la tendencia demográfica se caracterizará por el incremento de la población adulta de 65 años o más, la cual, en su mayoría, no cuenta con algún ingreso para su subsistencia. El fenómeno del incremento de la población de edad avanzada no solamente es nacional; de acuerdo con el informe de Naciones Unidas, el crecimiento de la población adulta de 60 años y más se ha acelerado, lo que genera todo un reto para la salud pública. Ante las anteriores consideraciones, el Poder Ejecutivo Federal ha presentado una reforma constitucional (8 de septiembre de 2013) al Congreso de la Unión para elevar a rango constitucional el derecho a un ingreso mínimo, denominado pensión, para toda persona que cumpla 65 años. Asimismo, se ha presentado una iniciativa de ley que reglamenta el derecho a dicho ingreso mínimo (8 de septiembre de 2013).

El Ejecutivo Federal presentó al Congreso de la Unión sendas iniciativas de ley para reformar los ordenamientos del seguro social y del Infonavit, en el marco del Acuerdo Nacional a favor de la Economía Familiar y del Empleo, siendo la Ley del Seguro Social una de las ya reformadas y publicadas el 26 de mayo de 2009 en el Diario Oficial de la Federación. Esta reforma y la iniciativa pendiente buscan ofrecer una respuesta al sistema de cuentas individuales para robustecer el esquema de pensiones, independientemente de las condiciones actuales de mejoramiento a la economía familiar (Villagómez & Ramírez, 2014).

López & Reig (2014, señalan que la importancia de la seguridad social radica en ser una red de protección social para toda la ciudadanía; un instrumento de solidaridad intergeneracional e interterritorial entre trabajadores; una garantía de renta para personas jubiladas, desempleadas o enfermas, que sirve a su vez para el mantenimiento de la demanda interna y, con ello, de la actividad productiva y el empleo. Por eso vale la pena estar comprometido con el cuidado y fortalecimiento del sistema de seguro social.

Al igual que en México, el sistema contributivo es deficitario tal como sucede en Galicia donde los ingresos por cuotas no cubren los pagos de las pensiones. De acuerdo con López & Reig (2014), para alcanzar una mayor eficacia y eficiencia del sistema de pensiones la reforma de este debe hacerse teniendo en cuenta los acuerdos alcanzados por los agentes sociales y el Gobierno como principales representantes de los intereses económicos y sociales presentes en la sociedad civil.

Además, mucho se ha dicho sobre los problemas de las reformas pensionales desde el punto de vista de género, toda vez que en el sistema también está el dilema del cuidado, de distribución de responsabilidades y no sólo los aspectos desde el punto de vista económico. En este sentido, debemos reconocer que las reformas no son neutras y por ende no es posible que haya una ausencia de la dimensión de género, máxime si tenemos en cuenta que los indicadores de alta informalidad, esperanza de vida mayor, retiro a menor edad y con ello menores ingresos pensionales, afectan de manera importante a las mujeres. Contando además con la alta concentración de mujeres en el sector informal y el grado de pobreza característico que genera unos altos niveles de desprotección social (Muñoz & Castillo, 2014).

CAPÍTULO V. CONCLUSIONES PRELIMINARES

Villagómez & Ramírez (2014), refieren que desde hace varias décadas el tema de la viabilidad financiera de los sistemas públicos de pensiones ha estado en el centro de las discusiones en todo el mundo. En los países desarrollados la preocupación principal se centra en las enormes presiones fiscales que generan, particularmente en el contexto de la crisis fiscal y financiera reciente, por lo que la respuesta ha sido recurrir a reformas paramétricas para aumentar las contribuciones y la edad de retiro así como reducir beneficios. En los países en desarrollo, y particularmente en América Latina, la problemática es un poco diferente. A pesar de que la estructura demográfica de estos países está aún dominada por una población joven, el cambio demográfico se ha acelerado. Aunado a esto, serios problemas de diseño y la falta de generación de reservas han conducido a que muchos de estos países hayan reformado sus sistemas de pensiones, sustituyendo los esquemas de reparto y beneficios definidos por esquemas de capitalización total y cuentas individuales.

Finalmente Villagómez & Ramírez (2014), establecen que la cobertura de pensiones contributivas en México es baja, y la alta movilidad entre el mercado laboral formal e informal conduce a bajas densidades de cotización que no garantizan acceder a una pensión mínima. El Estado ha creado programas de transferencias, pero cuyo diseño puede desincentivar la formalidad. Este trabajo propone una pensión proporcional y condicionada a la participación en empleos formales reemplazando las transferencias de monto fijo de estos programas, siguiendo la experiencia reciente en Chile. Utilizamos el diseño propuesto por Valdés-Prieto (2008), el cual minimiza las distorsiones en el mercado laboral. Bajo el supuesto de trayectoria lineal de ingresos,

nuestra estimación arroja incrementos promedio en el valor total de las pensiones de 45.6% y un ahorro fiscal de 14.8% con respecto a otorgar la transferencia no contributiva como el programa “65 y más”.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

López, G.J. & Reig, B. A. (2014). El sistema público de pensiones. Revista Galega de Economía, 23(1), 115-135.

Monroy, E.N. (2014). La reforma constitucional y la ley de pensión universal. Revista Latinoamericana de Derecho Social, (18), 167-173.

Moreno, P.J. (2010). Reestructura del régimen de pensiones. Revista Latinoamericana de Derecho Social. (10) 399-416.

Muñoz, S.A. & Castillo, C.F. (2014). La pensión familiar en Colombia. ¿Una solución para el déficit pensional colombiano?. Revista Latinoamericana de Derecho Social, (18), 59-99

Sánchez, J.A. (2018). Pensiones y mala gestión hunden finanzas de universidades públicas. La jornada en línea. 6 de enero de 2018. Recuperado de http://www.jornada.unam.mx/2018/01/06/sociedad/028n1soc

Suárez, A. (2017). Universidades públicas estatales sin dinero por pagar pensiones. El sol de México. 23 de mayo 2017. Recuperado de https://www.elsoldemexico.com.mx/mexico/sociedad/universidades-publicas-estatales-sin-dinero-por-pagar-pensiones-358085.html

Villagómez, A.F. & Ramírez, S.G. (2014). Pensión Universal Proporcional. Una propuesta para México. El Trimestre Económico, LXXXI (4) (324), 839-874.