



UNIVERSIDAD MICHOACANA DE
SAN NICOLAS DE HIDALGO



FACULTAD DE CONTADURIA Y CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

ALTERNATIVA PARA LA ATENCION DE LAS PENSIONES Y JUBILACIONES DEL
SECTOR ACADEMICO DE LA UNIVERSIDAD MICHOACANA DE SAN NICOLAS
DE HIDALGO

TESIS

PARA LA OBTENCION DE GRADO DE:

MAESTRO EN ADMINISTRACION

PRESENTA:

C.P. FAUSTINO MARIA SANDOVAL

ASESOR:

DRA. ADMÓN. VIRGINIA HERNANDEZ SILVA

COASESOR:

M. en A. GERARDO PEREZ MORELOS

MORELIA, MICHOACAN ENERO DE 2011.

RESUMEN

El tener garantizado que habrá recursos para las pensiones y jubilaciones en el futuro es sin duda el principal problema que enfrentamos todos los trabajadores académicos de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, ya que no existen actualmente los Fondos Colectivos de Previsión para este Pasivo Contingente lo que pone en riesgo la factibilidad financiera de esta prestación dinámica; la edad promedio para tener derecho a la jubilación es de 52 años, las reformas al esquema de jubilaciones y pensiones, serian en el sentido de no afectar a los académicos jubilados y activos; por lo que la reforma esta orientada a la nueva generación la cual tendría que entrar en nuevas condiciones contractuales; lo anterior le daría a la Universidad una mejor viabilidad financiera y por tanto el poder garantizar a sus trabajadores académicos el otorgamiento de su pensión y jubilación a las actuales y futuras generaciones.

ABSTRACT

Having ensured that there will be resources for pensions and retirement in the future is undoubtedly the main problem facing all academic workers of the Universidad Michoacana de San Nicolas de Hidalgo and currently there are no Provident Fund Collective for this Contingent liability putting at risk the financial feasibility of this dynamic provision, the average age for entitlement to retirement is 52 years, reforms to pension scheme, the effect would not affect retirees and active scholars, so that reform is aimed at the new generation which would have to enter into new contractual conditions above would give the University a better financial viability and therefore able to guarantee the granting academic workers of their pension and retirement benefits to current and future generations.

DEDICATORIA

A Dios por sus bendiciones; a mis padres Faustino y Jacinta por haberme dado la vida; a mis hermanos Julián, Melania, Alejandro, Humberto, José, Jesús, Victoria, Alfredo y Cesar; a la memoria de mi hermano Walter y mi hija Nadia; por supuesto a lo mas hermoso de la vida mi familia; Lizbeth, Horeb, Josué e Hiram, gracias esposa por tu amor, apoyo y paciencia, y a ustedes hijos por su cariño y respeto.

AGRADECIMIENTOS

Al maestro y amigo que siempre me ha tendido la mano, gracias M. en A. Gerardo Pérez Morelos; a la Dra. Virginia Hernández Silva y al Dr. Gerardo G. Alfaro Calderón gracias por su apoyo y su amistad, a los maestros que aportaron mucho para realizar mi trabajo.

“ALTERNATIVA PARA LA ATENCION DE LAS PENSIONES Y JUBILACIONES DEL
SECTOR ACADEMICO DE LA UNIVERSIDAD MICHOACANA DE SAN NICOLAS DE
HIDALGO”

Í N D I C E

1) Introducción-----	3
2) Antecedentes-----	6
3) Planteamiento del Problema-----	9
4) Justificación-----	11
5) Objetivo-----	13
6) Hipótesis-----	13
7) Marco Teórico-----	14
7.1. La Educación Superior en México-----	14
7.2. Las Universidades Públicas en México-----	19
➤ Aspectos Normativos-----	24
➤ Aspectos Económicos-----	25
➤ Aspectos Psicológicos-----	27
7.3. Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo-----	30
7.3.1. Contrato Colectivo de Trabajo-----	32
7.3.2. Sistema de Pensiones y Jubilaciones-----	35

7.4. Tendencias-----	38
7.4.1. Tendencias en otros países-----	38
7.4.2. Tendencias en México-----	41
7.4.3. Tendencia en la U.M.S.N.H.-----	45
8) Estudio y Análisis de Casos-----	47
8.1. Universidad Autónoma de Nuevo León-----	64
8.2. Universidad de Guadalajara-----	70
8.3. Universidad Autónoma de Querétaro-----	77
8.4. Universidad Autónoma de Baja California-----	86
8.5. Universidad Juárez Autónoma de Tabasco-----	92
9) Propuesta-----	107
10) Contrastación de Hipótesis-----	117
11) Conclusiones-----	118
12) Recomendaciones-----	120
13) Bibliografía-----	121

1) INTRODUCCIÓN

El tema de la seguridad social se remonta a los años de 1883 y 1889 en Alemania con el canciller Otto Von Bismarck que lo implemento y cubría las pensiones de vejez y las prestaciones de enfermedad.

Con el tratado de Versalles nace la Organización Internacional del Trabajo, que es un organismo dependiente de la Organización de las Naciones Unidas, el cual es pilar dentro de los organismos en relación con la protección social y pilar de la seguridad social en el mundo.

La seguridad social en su rama sobre los regímenes de pensiones y jubilaciones en el mundo es un tema polémico y por tanto en México no podría ser la excepción; el envejecimiento de la población debido a las variables demográficas y epidemiológicas mundiales, la baja natalidad poblacional, el incremento en la perspectiva de vida, así como una recesión económica mundial hace y reduce considerablemente los fondos para tales fines. Pero aun así, no se este en las mejores condiciones se tiene y debe garantizar las pensiones y jubilaciones, ya que es la forma como el ser humano puede garantizar una vejez digna; por tanto no puede renunciar a un derecho legítimo.

Los regímenes de jubilación de los académicos no escapan a la crisis por la que atraviesan lo que corresponden al resto de los trabajadores en el mundo. En algunos países se están adoptando mecanismos para complementar las jubilaciones en

seguros y planes estatales públicos y privados, así como llevar a cabo retiros graduales.

En México los sistemas de pensiones de las universidades publicas estatales, no existe una regulación que estipule las normas, reglas y procesos de jubilación, cada una de las universidades estipulan en sus contratos colectivos su forma de jubilación; por tanto existe una gran diversidad de sistemas de retiro. Esto ha producido que en algunas universidades establezcan los años de servicio y en otras la edad biológica, dando como resultado que en las primeras se jubilen muy jóvenes y en las segundas tengan una planta académica envejecida.

En la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo se tiene un régimen de pensión dinámica, en la cual el requisito es la prestación de 25 años de servicio y se retira con su ultimo salario, por lo cual obtiene una pensión con una salario superior al promedio percibido durante su vida laboral, además que puede retirarse a una edad promedio de 52 años.

El estudio de casos a los que se estudio y analizo es la Universidad Autónoma de Nuevo León, Universidad de Guadalajara, Universidad Autónoma de Baja California, Universidad Autónoma de Querétaro, Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, ello por razón de tiempo y recursos, no por que tengan menor importancia otras de las universidades públicas del país.

Por otra parte cabe señalar que, se parte de la creencia, de que como universitarios obtendríamos poca resistencia para poder obtener y analizar documentos así como realizar entrevistas y aplicar algunos instrumentos para recolectar información en las distintas universidades materia de estudio.

Finalmente, cabe hacer mención que el estudio aportara alternativas de solución al problema económico-financiero que representa el sistema actual de pensiones y jubilaciones en la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo.

2) ANTECEDENTES

El primer seguro social en sentido amplio se implanto entre 1883 y 1889 en Alemania, con el canciller Otto Von Bismarck, y cubría las pensiones de vejez y las prestaciones de enfermedad pero no así el desempleo. En otras partes se introdujeron regímenes basados en cotizaciones de seguro (por ejemplo, en Australia, Nueva Zelanda, Suecia y Dinamarca, a partir de 1890), basados en una asistencia social con fondos gubernamentales (por ejemplo en América Latina, Europa, Estados Unidos y Canadá antes del decenio de 1930, y en varios países en desarrollo de África, Asia y el Caribe, a partir del decenio de 1950). Se introdujeron varios tipos de prestaciones para sustituir, por lo menos en parte, las perdidas de los salarios e ingresos, que con el paso del tiempo fueron ampliándose.¹

Con el tratado de Versalles, nace la Organización Internacional del Trabajo, cuya constitución se implemento con muchos contenidos sobre protección social, los cuales sirvieron como pilar de la seguridad social.²

La Organización Internacional del Trabajo que es un organismo dependiente de la Organización de la Naciones Unidas en reiteradas ocasiones a manifestado que la protección básica de contingencias sociales tales como pensiones de vejez, de invalidez o el seguro de sobrevivencia para el núcleo familiar del asegurado cuando éste fallezca, aunado a las correspondientes prestaciones cuyo costo muchas veces es inmensurable, se han hallado siempre en el núcleo del mandato que los

constituyentes de dicha organización tuvieron en mente al crear la Organización Internacional del Trabajo. Objetivos que son ratificados en forma permanente ya sea a través de las discusiones en reuniones técnicas, la Conferencia Internacional del Trabajo, o las reuniones que se celebran en las distintas regiones del mundo.¹

La universalidad de la seguridad social en el planeta es un tema polémico, difícil de alcanzar e inacabado en sus discusiones; no obstante, es la forma como los especialistas piensan que se pueden asegurar los medios necesarios para alcanzar esa vida digna a la que todos aspiramos y, paralelamente, aliviar estados de necesidad impidiendo la miseria frente a las contingencias sociales que abarcan los riesgos naturales de la vida, debido a los cuales los ciudadanos se ven impedidos de ganar su propia subsistencia.¹

Entonces, contar con un ingresos seguro por mínimo que este puede ser, y teniendo a la par el servicio medico integral brindado por la medicina institucional, resultan de enorme alivio para la población amparada por este esquema protector de innegable valor en la vida cotidiana de cualquier Estado, sea cual fuere su estructura, potencial económico e ideología que en el pernee.¹

Una pensión es entonces un derecho social legítimo que tiene como característica primordial ser irrenunciable e inalienable.¹

Las décadas de 1970 y 1980 fueron especialmente importantes para la conformación del sistema de educación superior en México. En esos años se registraron incrementos notables en instituciones, oferta educativa y población estudiantil, lo que generó la apertura de una gran cantidad de puestos académicos y con ello el ingreso de miles de profesores. Los contratados en aquellos años destacaban, entre otros aspectos, por su juventud; el grueso de ellos estaba viviendo la segunda década de sus vidas (Gil Antón, et al.1994). Una parte de estos profesores hicieron del empleo académico su profesión y aun permanecen en los establecimientos, por lo que ahora es posible hallarlos ahí, naturalmente, con mayor edad. Este conjunto ha cumplido con los requisitos legales para su jubilación laboral, y aunque las condiciones económicas no son las más propicias habrá que cubrir con dichos compromisos sociales, de ahí que las instituciones de educación superior tengan que realizar modificaciones a los esquemas actuales de pensiones y jubilaciones de los académicos.³

¹ Ruiz Moreno, Ángel Guillermo (2005) Los sistemas pensionarios de las universidades públicas en México.

² Izar Landeta, Juan Manuel (2010) Los Retos del Retiro.

³ Rodríguez Jiménez, José Raúl; Urquidi Treviño, Laura Elena; Mendoza Grijalva, Guadalupe. Edad, producción académica y jubilación en la Universidad de Sonora. Una primera Exploración.

3) PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Los regímenes de jubilación de los académicos no escapan a las crisis por las que atraviesan los que corresponden al resto de los trabajadores en el mundo. Se observa, en todas las universidades del país una generalizada preocupación por el tema de las jubilaciones de los trabajadores personal académico y sus posibles efectos. Los cuales requieren de apoyos institucionales a distintos niveles (universidades, sindicatos, academias de profesores y asociaciones de distintos tipos) para lograr en el corto, mediano y largo plazo un avance tal en el conocimiento de la problemática que posibilite un debate ordenado así como el diseño de políticas y programas viables con base en la cooperación de los académicos y administradores.

En el país, no existe una ley que regule el proceso de jubilación de los trabajadores académicos, que determine un tope máximo de edad o de años de servicio, de manera que han sido las propias instituciones quienes fijan sus sistemas de pensiones y jubilaciones generando esquemas heterogéneos.

Así las cosas en México, en la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo la problemática no podría ser distinta, el diseño actual del sistema de pensiones, otorga prestaciones a personas que por estar en plenitud de su capacidad laboral no requieren de ellas, generando un enorme pasivo contingente y falta de liquidez en la institución; las pensiones se otorgan con base en el último salario integrado del trabajador académico que provocan que el pensionado reciba más recursos de los

que en justicia le corresponderían. Un ejemplo común es aquel trabajador contratado por una hora clase durante 24 años de servicio y en el último año de servicio consigue el tiempo completo, de tal forma que obtiene una pensión con un salario muy superior al promedio percibido durante su vida laboral.

Actualmente el número de jubilados en el sector académico es alrededor de 1,200 profesores actualmente y 420 que ya están en posibilidades de jubilarse (cumplieron 25 años de servicio); y de los cuales tienen un promedio de edad de 52 años, los cuales, si lo comparamos absurdamente con la expectativa de vida actualmente, que es de 75 años de edad, se considera que nadie podrá sostener esta situación. El argumento es sencillo: se dan pensiones a quienes no las necesitan.

¿Es factible realizar una propuesta al sistema de pensiones y jubilaciones de los trabajadores académicos de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, que repercuta favorablemente en el aspecto financiero de la misma Institución; por lo tanto le diera una mejor viabilidad financiera a la institución?

¿Por que los trabajadores académicos jubilados y pensionados representan actualmente un problema financiero para la operatividad financiera de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo?

4) JUSTIFICACION

El estudio sobre las Pensiones y Jubilaciones en la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo intenta ser un apoyo a la elaboración de una planeación financiera en el sistema pensionario, que venga a coadyuvar en el análisis y elaboración de un plan, en nuestra máxima casa de estudios. Sin embargo, consideramos que nuestras aportaciones están encaminadas hacia la promoción y elaboración de un nuevo sistema pensionario en nuestra universidad.

El problema de la seguridad social y sobre todo del asunto pensionario parece ser una especie de “bomba de tiempo”, México y cada una de las instituciones de educación superior, insertados en un mundo globalizado y desde hace dos décadas en una economía de mercado, sencillamente no podría ser la excepción.

Es posible actualmente afirmar, sin temor a equívocos, que todos y cada uno de los esquemas pensionarios oficiales, o bien son deficitarios, o ya se hallan técnicamente en quiebra, a grado tal que ya sea en 5, 10 o mas tardar 15 años serán, las exiguas reservas financieras con que cuentan, insuficientes para pagar los compromisos futuros en esta materia, debido al incesante crecimiento geométrico de los pensionados en franco contraste con el nulo crecimiento , de los cotizantes de tales esquemas públicos. Por lo tanto, todos los seguros sociales mexicanos, en mayor o menor medida, se hallan actualmente en una revisión profunda en cuanto a su financiamiento y marco legal se refiere.

Al respecto habría que acotar un punto clave, es la situación específica de nuestro sistemas pensionarios de seguridad social y los jubilatorios laborales: hasta donde se ha podido indagar (salvo prueba en contrario que demostrase lo infundado de esta afirmación), todas las instituciones del sector público mexicano adolecen de un problema común, consistente en que nunca se crearon efectivas reservas técnico-financieras para pagar a futuro este compromiso del pasivo laboral del sector público.

Acotamos aquí que el pasivo contingente que esto representa, según lo han externado públicamente diversas fuentes especializadas como la Comisión de Seguridad Social de la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, o bien las Direcciones Generales del propio IMSS e ISSSTE, más de la mitad de su presupuesto anual está destinado solo al pago de pasivos laborales y/o pensiones, es decir, un pasivo contingente que crece incontenible día con día, como una bola de nieve rodando cuesta abajo.

Cabe mencionar que esta investigación explica, analiza y evalúa algunas medidas tomadas en otras instituciones de educación superior, en relación con las modificaciones en sus contratos colectivos de trabajo con respecto a sus sistemas de pensiones y jubilaciones.

5) OBJETIVO

El proponer una alternativa para la atención de las pensiones y jubilaciones del sector académico de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo que garantice un retiro digno y de a la universidad la oportunidad de renovar a un ritmo apropiado la base de su capital humano, y así darle mayor viabilidad financiera.

6) HIPOTESIS

El realizar modificaciones al sistema de pensiones y jubilaciones de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, le permitiría a esta lograr una mejor eficiencia financiera.

7) MARCO TEORICO

7.1. LA EDUCACION SUPERIOR EN MEXICO

La Seguridad Social en México esta garantizada jurídicamente conforme a lo expresado en la fracción XXIX del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y de allí se desprenden las leyes reglamentarias de observancia en todo el territorio nacional de los 4 seguros sociales federales que hoy en día existen: Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado (ISSSTE), Instituto de Seguridad Social de las Fuerzas Armadas Mexicanas (ISSFAM), e Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT).

Ello sin soslayar la cotidiana labor que realizan otros entes que, sin ser propiamente “seguros sociales”, coadyuvan a alcanzar la anhelada seguridad social del país; con independencia, claro esta, de los 31 esquemas locales para los servidores públicos de las entidades federativas del país (con excepción del Distrito Federal, cuyos funcionarios y trabajadores burócratas se hallan amparados todavía por el ISSSTE), llámese Dirección de Pensiones o Institutos de Seguridad Social Estatales.¹

La Ley Federal del Trabajo en su Capítulo XVII Artículo 353 “U” donde menciona literalmente el trabajo especial en las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley disfrutaran de sistemas de seguridad social en los

términos de sus leyes orgánicas o conforme a los acuerdos que con base en ellos se celebren.

Según el diagnóstico de la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior, las causas y orígenes de la descapitalización de las universidades son diversas, entre las cuales se encuentran las siguientes:

Todos los sistemas de seguridad social de las universidades evaluadas son diferentes, lo que hace poco probable llegar a una solución única que sea viable para todas. Los tipos de beneficios y las pensiones varían de unas a otras, así como lo pactado, lo mismo que las formas de acuerdo con sus trabajadores y sus representantes sindicales.

El pasivo generado por los sistemas de jubilaciones y pensiones de 32 universidades públicas, considerando tanto las generaciones presentes como futuras, era del orden de 250 mil millones de pesos. Es conveniente por lo mismo, establecer estrategias generales que permitan la convergencia de los sistemas de seguridad social de todas las universidades; la mayor parte de los beneficios a cargo de éstas, pasan por una situación crítica en cuanto a su financiamiento y requieren de reformas estructurales urgentes en algunos casos y en otros de la adopción de medidas que permitan solventar los compromisos que de ellos se deriven.

Existen, en promedio, once trabajadores activos por cada pensionado (en casos particulares, la relación es menor); pero en pocos años habrá cinco trabajadores activos por cada pensionado y, en algunos casos, un trabajador por cada pensionado.

La edad promedio para tener derecho a la jubilación es de 52 años, y si se compara burdamente con la esperanza de vida, que es a los 75 años, se considera que nadie podrá sostener esta situación. El argumento es sencillo: se dan pensiones a quienes no las necesitan: “El diseño actual de los planes de pensiones, otorga prestaciones a personas que por estar en plenitud de su capacidad laboral no requieren de ellas, generando enormes pasivos contingentes y falta de liquidez en los fondos (cuando los hay) y en las instituciones en las que operan.

El requisito para alcanzar la jubilación es en general, 25 años de servicio. Se considera, como punto de partida para darle viabilidad financiera a los sistemas, eliminar las pensiones que se otorgan por años de servicio y fijar una edad mínima para obtener el derecho a una pensión.

El diseño actual de los sistemas de pensiones es un grave problema de viabilidad financiera institucional: se requerirá más del 100% de su presupuesto global para hacer frente a sus compromisos sustantivos y al pago de prestaciones.

Las características de cada universidad, son distintas, y su tipo de prestaciones varían dependiendo del tipo de pensión pactada con sus trabajadores, por lo que la

transformación impulsada por medio de la estrategia elaborada de “reformas estructurales” en sus sistemas ha sido diferente. Estos cambios muestran algunas tendencias que ya se pusieron en práctica al modificar la Ley del Seguro Social en agosto de 2004, ante la imposibilidad de llegar a un acuerdo entre el Instituto Mexicano del Seguro Social y el Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social, y que fueron dirigidas a afectar el Régimen de Jubilaciones y Pensiones de los Trabajadores del Seguro Social. Las transformaciones consisten en separar estratégicamente a tres grupos de trabajadores: el personal pensionado, el personal en activo y las nuevas generaciones.

Para el personal pensionado, que ya disfruta de un derecho, “se (...) recomienda analizar y en su caso suspender o disminuir las pensiones que hayan sido otorgadas sin razón alguna o sin contar con facultades jurídicas para hacerlo”.

Para el personal activo se recomienda la posibilidad de un estímulo monetario para quien ya cumplió con los requisitos para jubilarse; asimismo, que se modifiquen paulatinamente los montos y requisitos para obtener las prestaciones. La estrategia es explícita:

Es conveniente establecer los canales adecuados de comunicación que permitan crear un consenso entre los trabajadores de que en la mayoría de los casos, el diseño actual de los beneficios pone en riesgo su fuente de trabajo o los obliga a compartir su sueldo con personas pensionadas que aun pueden trabajar; también deben considerar

*que las Instituciones de Educación Superior no pueden estar obligadas a lo imposible, es decir, al pago de prestaciones que no cuentan con recursos económicos, suficientes para su cobertura.*⁵

El cambio a los sistemas de pensiones recae en las nuevas generaciones. Se debe establecer un nuevo esquema que sea viable financieramente. Por supuesto, esto supone erradicar la jubilación por años de servicio, establecer edad límite para pensionarse, definir pensiones y beneficios de acuerdo a las aportaciones, entre otras, todo esto bajo el criterio de que las pensiones solo deben otorgarse “... a quien realmente dependa de ellas, es decir, a quien ya no pueda trabajar”.⁵

⁵García Nieto, Héctor U. y Arturo., Pacheco Espejel (2004). Situación actual y perspectivas de los sistemas de pensiones y jubilaciones en México.

7.2. LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS EN MEXICO

La diferenciación en las condiciones de jubilación de los trabajadores mexicanos se presenta de manera acentuada en las Instituciones Públicas de Educación Superior. Mientras algunas Instituciones de Educación Superior en diversos estados de la república establecieron desde varias décadas atrás regímenes especiales en los contratos colectivos y reglamentos que superaban ampliamente los beneficios del Instituto de Servicios y Seguridad Social de los Trabajadores del Estado o el Instituto Mexicano del Seguro Social, otras se limitaron a incorporar a sus trabajadores a estos regímenes.

Los problemas generados por ambos tipos de regulaciones fueron distintos. En el primer caso, conocido como “sistema dinámico de jubilaciones”, las Instituciones de Educación Superior enfrentaron serias dificultades financieras debido a los cambios demográficos y que las percepciones aumentaban con los incrementos anuales a los salarios de los trabajadores activos. La dimensión del problema dependió del alcance y modalidades de los beneficios reconocidos a los académicos.

Como resultado de diversas acciones impulsadas por la Secretaria de Educación Publica y la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) se dispuso de un diagnostico preciso de esta problemática y, así con los fondos proporcionados por el congreso a través de una partida extraordinaria para el periodo 2002-2009 la Secretaria de Educación Publica (SEP) a destino un

monto de \$ 7,073 millones de pesos, para promover diversas reformas en las universidades publicas. El propósito es el disminuir los pasivos creados por las generaciones actuales y futuras así como incrementar las cuotas y reservas correspondientes lo cual ha incidido favorablemente en la situación financiera y en su viabilidad de corto y mediano plazo. La Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión aprobó en el Presupuesto de Egresos de la Federación para el Ejercicio Fiscal 2010, un monto de \$1,000,000,000.00 (Un mil millones de pesos 00/100 M.N.), con el propósito de que las Universidades Publicas continúen realizando acciones que contribuyan a la solución de problemas estructurales de carácter financiero.

En suma, esta problemática ha merecido la atención dentro y fuera de las Instituciones de Educación Superior y en algunos casos esta en vías de solución. Cabe señalar, sin embargo, que después de las reformas adoptadas por las Instituciones de Educación Superior en 2002, 2003 y años subsecuentes siguieron existiendo fuertes disparidades entre las instituciones que recibieron fondos de dicho apoyo y las que se encuentran bajo el régimen del ISSSTE. En total, 23 universidades mantienen tanto para las nuevas como para las actuales generaciones regímenes sustancialmente mas protectores (y por tanto, costosos), sea que se trate de prestaciones complementarias a los de esos regímenes, adicionales o desvinculadas de estos.

Escasa atención ha merecido, en cambio, el problema inverso. Un número significativo de universidades públicas (entre otras, de las más importantes del país,

como el caso de la UNAM, el IPN y la UAM) cuyos trabajadores están inscritos en el régimen del ISSSTE o del IMSS, ofrecen condiciones de jubilación insatisfactorias. Aunque en muchos de estos casos los requisitos establecidos permitirían también las jubilaciones a edades tempranas (28 años de antigüedad para las mujeres y 30 para los hombres sin que se deba alcanzar una edad mínima) el límite salarial impuesto por el ISSSTE (diez salarios mínimos) desalienta el ejercicio de este derecho, principalmente para quienes perciben salarios significativos superiores a ese tope (por lo general académicos que han alcanzado los niveles más altos de los respectivos tabuladores) y donde existen prestaciones complementarias significativas.

Son varias las consecuencias de la ausencia de regímenes de jubilación atractivos. Por una parte, los académicos enfrentan al final de su carrera el dilema de tener que escoger entre continuar trabajando cuando sus condiciones de salud y sus capacidades intelectuales están mermadas u optar por el retiro, con la consiguiente disminución de su nivel de vida y el de su familia. Por otra, se observa en las Instituciones de Educación Superior la tendencia al envejecimiento de las plantas académicas, situación que seguramente las estaría afectando en forma diferenciada según el promedio de edad de sus integrantes.

El impacto es diferente en distintos ámbitos de las mismas instituciones, en razón de la mayor antigüedad de los programas de investigación y carreras docentes o cuerpos académicos en general, así como de las prácticas en las distintas áreas profesionales. Otros factores a considerar son los diferentes sistemas de reconocimiento al personal

académico así como la situación de dicho personal dentro de los sistemas y del Sistema Nacional de Investigadores (SNI).

Encontrar soluciones a los problemas generados por los sistemas de pensiones en las Instituciones de Educación Superior, que expresen un cierto equilibrio entre el interés institucional y el de los individuos, es un reto común para las autoridades, comunidades académicas y el gobierno. Para atenderlo es indispensable contar previamente con diagnósticos elaborados con base en metodología homogéneas que permitan valorar su dimensión real, el efecto que produce sobre la composición por edad de las plantas académicas así como otras consecuencias negativas sobre la dinámica institucional, junto a las modalidades que revisten en cada una de las instituciones afectadas. Aunque se han dado pasos en esta dirección, se trata de un campo insuficientemente explorado, a pesar de sus evidentes implicaciones para los individuos (tanto para los académicos en activo como para los que buscan ingresar a la carrera académica) e instituciones y, mas aún, para el futuro de la Educación Superior en el país.⁴

En México, el trabajo académico se encuentra regulado en los procesos de ingreso, promoción y permanencia laboral, sin embargo, al final de la trayectoria, debido a que no existe una regulación que estipule las normas, reglas y procesos de jubilación, se produce una gran diversidad de estrategias y sistemas de retiro, elementos que han sido poco estudiados y que representan un problema para las instituciones de educación superior.

En nuestro sistema los académicos cuentan con plena libertad de decisión sobre el momento de su jubilación pues no existe una reglamentación que estipule la obligatoriedad de retiro (se accede de forma voluntaria). Sin embargo, dicha decisión esta influenciada por dimensiones normativas, económicas y psicológicas y determinadas por las características de cada institución con respecto a sus sistemas de jubilación y por el sistema de seguridad social nacional.

Los académicos son sujetos que se mueven bajo la lógica de su profesión, caracterizada por su función social, diversidad de intereses (Becher; 1992), formación y distribución de prestigios, cultura académica (Brunner y Flishfish; 1989), pertenencia al campo disciplinario, adscripción a un establecimiento y la relación con el mercado laboral (Clark; 1992). Es decir, existe un marco bien definido en el que nuestros sujetos de estudio (los académicos) se desplazan, se relacionan, interactúan y conviven bajo normas y creencias compartidas. Son sujetos libres de tomar ciertas decisiones (principio de autonomía y libertad), pero esta libertad esta limitada por factores externos a las características de la profesión académica, entran en juego estructuras que influyen, directa e indirectamente, en cualquier toma de decisión.

Si pensamos en el académico como un sujeto que busca maximizar su carrera o sus recursos económicos, es necesario recurrir a la teoría de la acción racional, desde esta perspectiva, el sujeto intentara elegir “racionalmente” entre varias opciones para realizar su acción y lograr la optimización de un fin (Álvarez; 1990). El no jubilarse

garantiza la racionalidad de la acción al mantener los incentivos económicos, las prestaciones y el prestigio alcanzado.

El punto es que el académico puede elegir entre jubilarse o seguir activo, lo que varía son las condiciones bajo las cuales accede a la jubilación y pensión. Este factor hace que las opciones sean limitadas, primero por que el académico no puede incidir sobre las condiciones de retiro y segundo, porque hay restricciones de tiempo y presupuesto que imposibilitan la optimización que la acción racional pueda lograr, es por ello que recurrimos a la teoría de la acción racional limitada de John Elster, quien considera que el sujeto elige entre un abanico limitado de posibilidades para obtener un fin, aunque no siempre, será el mas optimo pues es imposible que conozca la totalidad de opciones, causas y consecuencias que con llevan la toma de decisión de una acción.

➤ **ASPECTOS NORMATIVOS**

En el país, no existe una ley que regule el proceso de jubilación de los trabajadores académicos, que determine un tope máximo de edad o de años de servicio, de manera que han sido las propias instituciones quienes fijan sus sistemas de jubilación y pensión, generando esquemas heterogéneos. Estos han producido, principalmente lo siguiente:

1).- En universidades donde se ha establecido que la pensión se otorgue por el número de años de servicio, el riesgo que se corre es el excesivo pago de jubilaciones a edad temprana. Este acontecimiento se produce ya que los trabajadores académicos ingresan a las instituciones siendo muy jóvenes, de manera que a los 25

años de servicio, tienen en promedio 52 años de edad. Sin embargo, a esta edad, los profesores cuentan con una capacidad productiva e intelectual que hace innecesaria la jubilación. Bajo esta modalidad se retribuye incluso durante mas tiempo del que se estuvo en activo, pues se recibe la pensión, en promedio durante 20 o mas años, debido al incremento en la esperanza de vida, causando pasivos contingentes en algunas universidades.

2).- En instituciones donde la pensión se otorga a través de los sistemas de seguridad social, la tendencia es prolongar la vida laboral de los académicos pues las condiciones de jubilación y pensión son desfavorables, ya que hay una disminución considerable de los ingresos y perdida de prestaciones sociales, consideradas por los académicos como relevantes, tal es el caso del seguro de gastos médicos mayores. De manera que se genera, por un lado, un proceso paulatino de envejecimiento de la planta académica y por otro, la escasa renovación de personal.

➤ **ASPECTOS ECONOMICOS**

Los sistemas de jubilaciones y pensiones mixtos de las universidades públicas estatales han generado un pasivo contingente superior a los \$ 250 mil millones de pesos, impactando negativamente en la viabilidad financiera de las Instituciones de Educación Superior (IES) en el corto, mediano y largo plazo. Este fenómeno se produjo porque en la mayoría de las universidades publicas estatales, las jubilaciones se pagaban de manera dinámica, es decir, los beneficiarios recibían el mismo sueldo que un trabajador activo, además, contaban con beneficios recibidos por las condiciones contractuales pactadas entre instituciones y sindicatos referentes a la

jubilación. Para incidir en el impacto financiero, la Secretaría de Educación Pública (SEP) y la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) trabajaron en el diseño de las asesorías y estrategias que disminuyeron los pasivos. Identificaron que en cada institución los sistemas difieren, por lo que no se puede pensar en formulas únicas para atender los impactos financieros que se generan por su operación, por lo que se requieren reformas estructurales para reducir los pasivos contingentes.

El problema fue atendido desde la agenda política nacional, la Cámara de Diputados de H. Congreso de la Unión aprobó en el 2002, una partida presupuestal extraordinaria para apoyar la realización de proyectos que incidieran en la solución de las crisis. El programa denominado Fondo de Apoyo a las Reformas Estructurales de la Universidades Publicas Estatales (FAREUPE) destina apoyo económico a instituciones que cuentan con sistemas propios o mixtos de pensiones para reformar y disminuir los pasivos contingentes. Como requisito para participar en el fondo, las reformas realizadas debían de cubrir tres rubros:

- La disminución de pasivos en generales actuales
- La disminución de pasivos en generaciones futuras y
- El incremento en cuotas y reservas para el fondo de pensiones de cada institución.

En el 2002, 26 universidades presentaron sus proyectos de reforma, de los cuales, 20 fueron apoyados con el FAREUPE. Para disminuir las jubilaciones a edad temprana, se estableció un criterio de edad (60 años) aunado al de la antigüedad (30 años laborados) para acceder a la pensión, crear un fondo de pensiones fijando una aportación por parte de los trabajadores y de la institución (o incremento las cuotas en caso de que ya existieran fondos), establecer un salario regulador para el otorgamiento de las pensiones, eliminar dobles pensiones (ISSSTE o IMSS) y crear nuevos esquemas de jubilación y pensión para las nuevas generaciones, con requisitos y mecanismos de financiamiento apropiado.

➤ **ASPECTOS PSICOLOGICOS**

Existe un cierto temor a la jubilación pues hay la auto percepción de que la profesión “se lleva en la sangre”, es parte del sujeto mismo, se disfruta del trabajo, de la profesión, del prestigio alcanzado, es decir, la profesión debe desarrollarse mientras “la mente funcione” aun por encima de la salud física y, el separarse laboralmente del establecimiento le significa el fin de su capacidad intelectual, implica una ruptura con la profesión, con las actividades cotidianas, con su rol social y con los colegas que han formado parte de su vida.

Al ser una decisión de carácter voluntaria, cada jubilación esta influenciada por motivos personales, sin embargo, entre los aspectos psicológicos que mayor peso tiene para optar por seguir laboralmente activos, es que los académicos no “quieren” perder relación con la institución o con grupo de pares pues la incertidumbre, es decir,

la idea de pensarse a si mismos como sujetos inactivos, viendo solamente televisión les es ajena.

Lamentablemente, hay desconocimiento y temor ante el proceso de cómo se vive la transición a la jubilación entre los académicos altamente calificados pues no existen programas institucionales que preparen psicológicamente a los académicos que estén próximos a la jubilación, a vivir este proceso como algo digno y natural, de manera que fueran situados dentro de un entorno diferente, con un nuevo rol y nuevas actividades oportunas para cada uno de ellos (Ladrón; 2004). Si las instituciones de educación superior desarrollaran políticas que favorecieran la vinculación de académicos jubilados con las universidades, ya sea con asesorías, tutorías, conferencias o como invitados especiales a seminarios, las jubilaciones se presentarían con mayor frecuencia, pues se favorece la cultura de la jubilación como parte integral de la vida.

El debate deba pensarse sobre la pertinencia de estipular una edad de jubilación que obligue a los trabajadores académicos a abandonar sus empleos, independientemente de sus aptitudes, entusiasmo y conocimientos, pues por una parte, incrementar la edad de jubilación favorece la economía nacional (pago de pensiones por menos tiempo) y se aprovechan los conocimientos y experiencias personales, pero ¿hasta dónde es prudente, eficiente y justo mantenerse en activo? ¿Cómo conciliar intereses entre instituciones, académicos y recursos financieros? La reflexión es ver cómo se puede aprovechar al máximo la experiencia profesional de los académicos, considerar

si los montos establecidos en las pensiones son suficientes para mantener el estilo de vida, si el vínculo con la profesión tiene un peso mayor al que ha sido considerado por los analistas de SEP y ANUIES en la generación de nuevas políticas públicas que disminuyan la problemática de envejecimiento en la planta académica de las IES.⁶

⁶ Oliver Villalobos, Lorena (2009) Ausencia de regulación en pensiones y jubilaciones de las universidades públicas estatales.

7.3. UNIVERSIDAD MICHOACANA DE SAN NICOLAS DE HIDALGO

El principal reto es garantizar nuestra seguridad social, en el caso de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, debería existir un interés compartido entre autoridades y académicos universitarios para resolver esta problemática, este esfuerzo exige encontrar formulas legales, económicas, administrativas y financieras apoyadas por los presupuestos suficientes y crecientes que deben otorgar las diversas instancias del Gobierno Federal y Estatal para garantizar la jubilación dinámica de los trabajadores académicos y sus pensiones independientemente del régimen de seguridad social al que se pertenezca.

La Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo no recibe subsidio publico para el pago de la pensión universitaria que otorga el Honorable Consejo Universitario, solo recibe subsidio para el pago de la pensión que otorga el IMSS.

Hasta hoy, casi la totalidad de las erogaciones evaluadas en estudios actuariales se cubren con recursos presupuestales que deberían ser aplicados en otros rubros. El crecimiento previsible de estas erogaciones hará inviable continuar con este mecanismo poniendo en riesgo el sustento financiero de la pensión universitaria y el cumplimiento de las funciones sustantivas de la universidad.

El promedio de edad de los académicos universitario que alcanzan la jubilación Universitaria es de 52 años, faltándoles 13 años para contar con la edad requerida por

el IMSS para jubilarse (65 años), la U.M.S.N.H. continua pagando las cuotas hasta el trabajador académico cumpla los 65 años de edad, situación que agrava el problema financiero.

Un porcentaje muy alto del déficit de la pensión universitaria se debe a que se otorgan jubilaciones por antigüedad laboral sin importar la edad biológica, lo cual redundará en jubilaciones a edad temprana, mismas que se pagaran inclusive, por mayor tiempo que el que se estuvo laborando en la universidad.

Por disposición de la Ley Orgánica y Contrato Colectivo de Trabajo de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, los trabajadores académicos tienen derecho a una pensión universitaria, además de la que se cotiza en el Instituto Mexicano del Seguro Social. Por lo tanto, la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo cuenta con un doble sistema de pensiones:

- Uno formal bajo su responsabilidad; y
- Uno que se origina en el IMSS, ya que nuestra Casa de Estudios tiene a todos sus trabajadores afiliados a dicha institución.

7.3.1. CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

PERSONAL ACADÉMICO

Cláusula 42.- Salario es la retribución que la Universidad debe de pagar a los miembros del personal académico por la prestación de sus servicios, siguiendo las normas establecidas en el presente contrato y en los tabuladores que se anexan, así como las demás prestaciones que reciban por esos servicios.

Cláusula 6, no.35.- Salario Tabular, es la retribución fijada para cada una de las distintas categorías y niveles académicos del tabulador, constituido por el sueldo base, fondo de ahorro y vida cara.

Cláusula 43 .- Salario Integrado, es la retribución que se constituye con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie, y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador académico por sus servicios.

Pensión por invalidez (Riesgo o enfermedad no profesional).

Cláusula 35.- En caso de que la relación de trabajo termine por incapacidad física y/o mental total o permanente del trabajador, que le impida el desempeño de sus labores; esta incapacidad deberá ser determinada por un medico del IMSS o por otra institución oficial o en su defecto por el medico que ambas partes señalen, tendrá derecho a un monto de 7 meses de salario integrado más 40 días de salario por año de servicio.⁷

Si el trabajador tiene 15 años de servicio, podrá optar también por una pensión sobre el último salario integrado, incluyendo la prima de antigüedad, conforme a la siguiente tabla:

Pensión por Invalidez⁷

Antigüedad	Porcentaje
15 – 16	75.00%
17 – 18	80.00%
19 – 20	85.00%
21 – 22	90.00%
23 – 24	97.00%

Plazo: Vitalicia

⁷ Contrato Colectivo de Trabajo (2010) Sindicato de Profesores de la Universidad Michoacana

Pensión por incapacidad (Riesgo o enfermedad profesional)

La Universidad cubrirá sobre la pensión que fije el IMSS, la diferencia que se requiera para que se cubra el 100% del salario del trabajador académico, independientemente de su antigüedad en el servicio.

Plazo: Vitalicia

Prima de antigüedad por renuncia.

Cláusula 36.- La Universidad se obliga a cubrir a los trabajadores académicos que renuncien, además de cualquier otra prestación a la que tengan derecho, una prima de antigüedad conforme a las siguientes reglas:

De 5 a 10 años de servicio, 20 días de salario integrado por año laborado.

De 10 a menos de 15 años de servicio, 25 días de salario integrado por año laborado.

De 15 a menos de 20 años de servicio, 30 días de salario integrado por año laborado.

De 20 años de servicio en adelante, 40 días de salario integrado por año laborado.

La Universidad también pagará la parte proporcional de los periodos laborados a partir del quinto año de servicios, incluyendo los lapsos menores de un año.⁷

Indemnización por despido.

Cláusula 37.- Cuando la Universidad rescinda injustificadamente la relación laboral a un trabajador académico, éste podrá optar por la reinstalación en su puesto en las mismas condiciones y términos que venía laborando, o por la indemnización. Si el trabajador opta por la reinstalación, la Universidad le cubrirá de inmediato los salarios vencidos y prestaciones, de acuerdo a lo estipulado en este Contrato Colectivo de Trabajo incrementado en un 20%. Si el trabajador académico pide indemnización, la Universidad le pagara 7 meses de salario integrado más 35 días por cada año de servicio, prima de antigüedad y demás prestaciones legales derivadas de estas condiciones generales de trabajo. A igual indemnización tendrá derecho el trabajador que rescinda justificadamente su relación de trabajo con la Universidad por causas imputables a ésta.

Indemnización por despido justificado.

Cláusula 38.- Cuando la Universidad rescinda justificadamente la relación laboral a un trabajador académico, la Institución cubrirá la prima de antigüedad consistente en: 32 días de salario mínimo por cada año laborado.

Prima de antigüedad por defunción.

Cláusula 39.- En los casos de muerte del trabajador, la institución cubrirá la prima de antigüedad, consistente en 45 días de salario mínimo por cada año laborado.

Prima de Antigüedad

Cláusula 45.- El salario de los miembros del personal académico se incrementara con una compensación por antigüedad (quinquenios) en el trabajo en los siguientes términos:

Al cumplir 5 años de antigüedad se incrementara su salario en un 10%; en lo subsecuente, por cada año cumplido de trabajo se incrementara su salario en un 2%

hasta el vigésimo año de servicio; del vigésimo primero hasta el vigésimo quinto año de servicios, se incrementara su salario en un 2.5% por cada año.

Esta prestación solo se aplicara al salario tabular más despesa.

Cláusula 46, fracción III.- Los Pensionados y jubilados recibirán el equivalente a 60 días de su pensión diaria por concepto de aguinaldo.

Pago de marcha.

Cláusula 68.- En caso de defunción de un trabajador académico, en activo, o que haya dejado de prestar sus servicios por jubilación o pensión para la Universidad ésta cubrirá a sus beneficiarios por concepto de marcha.

9 meses de salario integrado si tiene una antigüedad menor de 10 años.

10 meses de salario integrado si tiene de 10 a menos de 20 años de servicio.

11 meses de salario integrado si tiene de 20 años en adelante de antigüedad.

7.3.2. SISTEMA ACTUAL DE PENSIONES Y JUBILACIONES

Cláusula 131.- Los trabajadores académicos jubilados gozaran, en lo que les sea aplicable, de los mismos derechos y prestaciones que se otorguen a los trabajadores en servicio, incluyendo lo relativo a la solución de conflictos. Estos trabajadores gozaran de los aumentos que se otorguen a los trabajadores en servicio, incluyendo los de carácter emergente.

Cláusula 132.- Los trabajadores académicos tendrán derecho a ser jubilados cuando hayan cumplido 25 años de servicio para la Universidad, independientemente de la relación laboral dada entre aquellos y ésta.⁷

Indemnización por pensión.

Cláusula 134.- La Universidad se obliga a cubrir a los trabajadores en el momento que se jubilen o a los que por incapacidad permanente se pensionen, independientemente de cualquier otra prestación a que tengan derecho, una gratificación a su antigüedad de la siguiente manera:

De 5 a menos de 10 años de servicio, 3 meses de salario integrado.

De 10 a menos de 15 años de servicio, 4 meses de salario integrado.

De 15 a menos de 20 años de servicio, 5 meses de salario integrado.

De 20 años de servicio en adelante, 6 meses de salario integrado para los pensionados y 5 meses de salario integrado en caso de jubilación.

Cláusula 135.- La institución se obliga a pagar las cuotas correspondiente al IMSS, en beneficio del trabajador académico que se jubile, hasta que cumpla la edad de 65 años.⁷

Cláusula 136.- Para la jubilación de los trabajadores académicos, se tomará en consideración la siguiente base: el monto de la jubilación del trabajador académico, será del 100% del salario integrado que perciba al momento de su retiro, más los incrementos y prestaciones que se logren. El trabajador académico gozará de un permiso prejubilatorio de tres meses con salario integrado para la realización de los tramites de su jubilación; si en ese lapso no se termina el tramite, se prorrogará el permiso cuantas veces sea necesario con goce de salario integrado.

Cláusula 137.- Los trabajadores académicos jubilados no podrán desempeñar cargos directivos o trabajos remunerados económicamente en la Universidad, sin embargo, cuando la capacidad psicofísica y laboral de los jubilados lo permita, podrán impartir clases a un solo grupo sin rebasar 6 horas semana/mes, en alguna de las dependencias en que impartían clase. Este derecho podrá ejercerse a partir del permiso prejubilatorio.⁷

Comparativo entre los requisitos exigidos por el IMSS y la UMSNH para acceder a la pensión

Requisitos del IMSS para obtener la jubilación		Requisitos Actuales para obtener la pensión en la UMSNH
Antes del 1 de junio de 1997. <ul style="list-style-type: none">• 65 años de edad.• 500 semanas cotizadas.• Los últimos 5 años de empleo definen fundamentalmente el monto de la pensión.	Después del 1 de junio de 1997. <ul style="list-style-type: none">• 65 años de edad.• 1,250 semanas cotizadas.• El saldo de la cuenta individual es el patrimonio para calcular la pensión.	<ul style="list-style-type: none">• 25 años de servicio, sin considerar la edad biológica del trabajador.• 100% del último salario.

⁷ Contrato Colectivo de Trabajo (2010) Sindicato de Profesores de la Universidad Michoacana

7.4. TENDENCIAS

7.4.1. Tendencias en otros Países

Los regímenes de jubilación de los académicos no escapan a las crisis por las que atraviesan los que corresponden al resto de los trabajadores en el mundo. En algunos países se están adoptando mecanismos para completar el monto de las jubilaciones basadas en seguros o planes estatales, por ejemplo a través de la contratación de seguros privados complementarios. Al mismo tiempo, algunos de los países que tenían sistemas de jubilación dinámicos (en los que las pensiones aumentaban en la misma proporción que lo hacían los salarios de los trabajadores activos) los están modificando, como en el caso de Brasil y Venezuela.⁴

Otra cuestión a destacar es que parecerían estar convergiendo las tendencias hacia favorecer los sistemas de retiro gradual, posibilitando transiciones mas suaves desde la plena actividad a la total pasividad. Así resulta al comparar las experiencias de Canadá y EU, con sistemas opuestos (el primero con retiro obligatorio y el segundo sin limite de edad) que estarían dando cada vez mas importancia al equilibrio entre las necesidades institucionales (renovación de plantas, innovación, reducción de costos) y de los individuos (conservación del nivel de ingresos y de otros valores intangibles asociados con la identidad de los académicos).⁴

Se observa, por ultimo, en todos los países una generalizada preocupación por el tema de las jubilaciones del personal académico y sus posibles efectos. Se requiere

de apoyos institucionales a distintos niveles (universidades, sindicatos, academias de profesores y asociaciones de distintos tipos) para lograr en el corto, mediano y largo plazo un avance tal en el conocimiento de la problemática que posibilite un debate ordenado así como el diseño de políticas y programas viables con base en la cooperación de académicos y administradores:

Algunas de las lecciones para el caso de nuestro país serían las siguientes:

- 1) La importancia de destinar recursos a investigar el tema en México.

- 2) La necesidad de crear condiciones políticas e institucionales favorables para la innovación, considerando que la mayor parte de los regímenes de jubilación se encuentran hoy en día en una fase de transición.

- 3) La urgencia de dar respuesta a las posibles contradicciones entre las perspectivas de los gobiernos y administraciones universitarias frente a los académicos y considerar en qué medida la crisis de los sistemas generales de jubilación afectaría a las condiciones de retiro de estos últimos.⁴

- 4) Es indispensable encontrar soluciones equilibradas, que tomen en cuenta las particularidades institucionales, de las plantas académicas y de las matriculas (composición, tamaño, etcétera) así como los conflictos generacionales entre quienes

aspiran a no ser discriminados por razones de edad y quienes buscan obtener empleos académicos de alta calificación para los cuales se han venido preparando.

5) La creciente necesidad de combinar soluciones públicas y privadas. Al respecto es sintomático que los mismos sindicatos españoles, opuestos a cualquier posibilidad de diluir la responsabilidad estatal en este aspecto, estén aceptando la necesidad de renovar los obsoletos sistemas públicos de jubilación y contratar seguros privados complementarios que, si bien siguen siendo fuertemente cuestionados por sus bases, se presentan como la única alternativa para mejorar los ingresos del personal académico jubilado.⁴

⁴ Graciela Bensunsán / Ívivo Ahumada Lobo; (2006) Sistemas de jubilación en las instituciones publicas de educación superior y composición por edad del personal académico.

7.4.2. Tendencias en México

Los sistemas de pensiones de las universidades públicas al igual que para el caso del IMSS y del ISSSTE, las propuestas de modificación han estado en consonancia con la propuesta de ajuste y reducción del gasto fiscal que está impulsando como agenda para México, el Banco Mundial, el cual considera urgente fortalecer la posición estructural fiscal de dichas instituciones educativas porque son un pilar débil en su marco macroeconómico.

La preocupación especial se centra en tres pasivos: “el desequilibrio actuarial del ISSSTE (el sistema federal público de pensiones); las operaciones financieramente no sostenibles del INFONAVIT y FOVISSSTE (los fondos públicos para la vivienda de los trabajadores del sector privado y público, respectivamente) y la viabilidad de los 31 sistemas de pensión a nivel de estado (que hace poco fueron descentralizados por la federación)”. Por ello, las modificaciones a los sistemas de pensiones de las universidades públicas estatales son llamadas reformas estructurales y buscan como su principal objetivo disminuir el pasivo contingente como mecanismo que solucionara, se dice, el déficit fiscal.⁵

En México, el trabajo académico se encuentra regulado en los procesos de ingreso, promoción y permanencia laboral, sin embargo, al final de la trayectoria, debido a que no existe una regulación que estipule las normas, reglas y procesos de jubilación, se produce una gran diversidad de estrategias y sistemas de retiro, elementos que han

sido poco estudiados y que representan un problema para las instituciones de educación superior.

En el país, no existe una ley que regule el proceso de jubilación de los trabajadores académicos, que determine un tope máximo de edad o de años de servicio, de manera que han sido las propias instituciones quienes fijan sus sistemas de jubilación y pensión, generando esquemas heterogéneos. Estos han producido, principalmente lo siguiente:

1).- En universidades donde se ha establecido que la pensión se otorgue por el número de años de servicio, el riesgo que se corre es el excesivo pago de jubilaciones a edad temprana. Este acontecimiento se produce ya que los trabajadores académicos ingresan a las instituciones siendo muy jóvenes, de manera que a los 25 años de servicio, tienen en promedio 52 años de edad. Sin embargo, a esta edad, los profesores cuentan con una capacidad productiva e intelectual que hace innecesaria la jubilación. Bajo esta modalidad se retribuye incluso durante mas tiempo del que se estuvo en activo, pues se recibe la pensión, en promedio durante 20 o mas años, debido al incremento en la esperanza de vida, causando pasivos contingentes en algunas universidades.⁶

2).- En instituciones donde la pensión se otorga a través de los sistemas de seguridad social, la tendencia es prolongar la vida laboral de los académicos pues las condiciones de jubilación y pensión son desfavorables, ya que hay una disminución

considerable de los ingresos y pérdida de prestaciones sociales, consideradas por los académicos como relevantes, tal es el caso del seguro de gastos médicos mayores. De manera que se genera, por un lado, un proceso paulatino de envejecimiento de la planta académica y por otro, la escasa renovación de personal.

Pero resulta conveniente hacer al menos un breve recuento de las razones de la dolorosa crisis económica que padecen los actuales sistemas pensionarios públicos, cuyo costo aumenta constantemente como consecuencia de varios factores.⁶

- En primer lugar, los regímenes pensionarios públicos “maduran”, es decir, que con el transcurso de los años el número de beneficiarios con derecho a pensión completa continúa aumentando.
- En segundo lugar, el envejecimiento de la población, debido a las variables demográficas y epidemiológicas mundiales, origina el incremento de gastos en concepto de pensiones debido a que se pagan durante más tiempo y por ende, se registra desde principios del siglo XXI un desequilibrio notable debido a la llegada simultánea a la edad activa de una generación en la cual la tasa de natalidad ha sido notoriamente baja, en tanto que la edad de jubilación laboral o requisitos de acceso a pensión de seguridad social, no se ha movido.

- En tercer lugar, la situación del empleo, sobre todo en épocas de recesión económica como la que vivimos, transfiere a los fondos de pensiones publicas una parte muy importante de la carga resultante del desempleo que hoy es tan común, y, por otra parte, reduce considerablemente los fondos disponibles en los esquemas pensionarios con las disminución del numero de cotizantes activos y de los ingresos procedentes de las contribuciones a los regímenes de seguro social.¹

¹Ruiz Moreno, Ángel Guillermo (2005) Los sistemas pensionarios de las universidades publicas en México.

⁵Garcia Nieto, Héctor U. y Arturo., Pacheco Espejel (2004). Situación actual y perspectivas de los sistemas de pensiones y jubilaciones en México.

⁶ Oliver Villalobos, Lorena (2009) Ausencia de regulación en pensiones y jubilaciones de las universidades publicas estatales.

7.4.3. Tendencia en la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo

Así las cosas, debido a las causas ya mencionadas en los distintos países y en México, en la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo la problemática no podría ser distinta, el diseño actual del sistema de pensiones, otorga prestaciones a personas que por estar en plenitud de su capacidad laboral no requieren de ellas, generando un enorme pasivo contingente y falta de liquidez en los fondos de la institución; las pensiones se otorgan con base en el último salario integrado del trabajador académico que provocan que el pensionado reciba más recursos de los que en justicia le corresponderían. Un ejemplo común es aquel trabajador contratado por una hora clase durante 24 años de servicio y en el último año de servicio consigue el tiempo completo, de tal forma que obtiene una pensión con un salario muy superior al promedio percibido durante su vida laboral.

Actualmente el número de jubilados en el sector académico es alrededor de 1,200 profesores actualmente y 420 que ya están en posibilidades de jubilarse (cumplieron 25 años de servicio); y de los cuales tienen un promedio de edad de 52 años, los cuales, si lo comparamos absurdamente con la expectativa de vida actualmente, que es de 75 años de edad, se considera que nadie podrá sostener esta situación. El argumento es sencillo: se dan pensiones a quienes no las necesitan.

La pensión debe resolver una necesidad social, no constituirse en un privilegio. En un futuro inmediato, habrá menos trabajadores jóvenes en el periodo de cotización y mas

en edad avanzada disfrutando de una pensión, a causa de la inversión de la pirámide poblacional que causa mayor proporción de trabajadores en retiro, que los que se encuentran en activo.

8) ESTUDIO Y ANÁLISIS DE CASOS

Clasificaciones de las Universidades Publicas según sus sistemas de Pensiones y Jubilaciones

Se presenta una clasificaciones de 28 instituciones de educación superior del país, conforme a sus sistemas pensionarios (SEP, 2006^a).

- a) En el grupo 1 están aquellas universidades en las que el total de pagos por pensiones y jubilaciones están a cargo de instituciones de seguridad social como el IMSS, el ISSSTE u organismos estatales, y el único compromiso de estas universidades es hacer un **pago único de finiquito laboral** al momento en que el trabajador se jubila.
- b) En el grupo 2 están las universidades cuyos pagos están una parte a **cargo de las instituciones de seguridad social** y otra a **cargo propio**.
- c) En este grupo 3 se incluyen las universidades que tienen bajo **su responsabilidad el pago total por pensiones y jubilaciones de su personal**.
- d) En el grupo 4 se ubican aquellas universidades que, además de absorber el pago total por pensiones y jubilaciones, pagan las cuotas respectivas de las instituciones de seguridad social, de modo que sus empleados reciben **dobles pensión**.

Esta clasificación muestra la institución de seguridad social con la que las universidades tienen contratado dicho servicio, excepto el grupo 3, que no lo tienen. Los grupos se han clasificado de menor a mayor en cuanto a la magnitud del problema pensionario, ya que en el grupo 1 están las instituciones de educación superior que no tienen ninguna obligación de carácter jubilatorios de su personal, mientras que las del cuarto grupo lo tienen en su máxima expresión, ya que además de pagar las cuotas a las instituciones respectivas de seguridad social federal o estatal, absorben el pasivo contingente total en materia de pensiones y jubilaciones de su personal.

Tabla 9.1. Clasificación de las universidades publicas de México según sus esquemas de pensiones y jubilaciones.²

Grupo	Institución Académica	Institución de Seguridad Social
1	Universidad Autónoma de Chiapas	ISSSTE
	Universidad Autónoma del Edo. de México	ISSEMYM ⁸
	Universidad de Sonora	ISSSTESON ⁹
	Universidad Autónoma de Tlaxcala	IMSS
	Universidad Veracruzana	IPE ¹⁰
2	Universidad Autónoma de Aguascalientes	IMSS
	Universidad Autónoma de Baja California	IMSS
	Universidad Autónoma de Coahuila	DIPETRE ¹¹
	Universidad Juárez del Edo. de Durango	ISSSTE
	Universidad de Guanajuato	ISSEG ¹²
	Universidad Autónoma de Guerrero	ISSSTE
	Universidad Autónoma de San Luís Potosí	ISSSTE
	Instituto Tecnológico de Sonora	ISSSTESON
	Universidad Autónoma de Tamaulipas ¹³	IMSS
	Universidad Autónoma de Zacatecas	ISSSTE

3	Universidad Autónoma de Baja California Sur	
	Universidad Autónoma de Ciudad Juárez	
	Universidad Autónoma de Nuevo León	
	Benemérita Universidad Autónoma de Puebla	
	Universidad Autónoma de Yucatán	
4	Universidad de Colima	IMSS
	Universidad Autónoma del Edo. de Hidalgo	IMSS
	Universidad de Guadalajara	IMSS
	Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo	IMSS
	Universidad Autónoma del Edo. de Morelos	IMSS
	Universidad Autónoma de Nayarit	IMSS
	Universidad Autónoma de Querétaro	IMSS
	Universidad Autónoma de Sinaloa	IMSS

² Izar Landeta, Juan Manuel (2010) Los Retos del Retiro. (Análisis del sistema de pensiones en México).

⁸Instituto de Seguridad Social del Estado de México y Municipios.

⁹Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado de Sonora.

¹⁰Instituto de Pensiones del Estado de Veracruz.

¹¹Dirección de Pensiones de los Trabajadores de la Educación.

¹²Instituto de Seguridad Social del Estado de Guanajuato.

¹³El Personal de mandos medios se encuentra afiliado al IMSS.

Fuente: Secretaria de Educación Pública, según oficio núm. OM/AOM/208/2006, 16 de agosto de 2006.

Reforma a los Sistemas de Pensiones y Jubilaciones de la Universidades Públicas en México

En este punto se comentan de manera sintetizada los cambios que han venido implementando las universidades publicas de nuestro país a sus esquemas pensionarios, los cuales por lo general han sido aumentar la edad de retiro, establecer montos de aportaciones entre trabajadores e instituciones, definir un salario regulador de pensión, eliminar dobles pensiones, establecer jubilaciones dinámicas, estimular la permanencia en el empleo y establecer medidas de control y transparencia para el manejo de los fondos destinados al pago de las pensiones y jubilaciones (SEP,2006^a).

Universidades del Grupo 1

Universidad Autónoma de Chiapas

Esta institución solo paga al personal que se jubila un pago único de finiquito laboral y ha acordado desde 2002 establecer aportaciones de 1.33% a un fondo para financiar dichos pagos. Sus empleados pueden jubilarse con 28 años las mujeres y 30 los hombres, conforme a la ley del ISSSTE, que les otorga un monto máximo de salario de jubilación de 10 salarios mínimos.

Universidad Autónoma del Estado de México

Al igual que la anterior, en 2002 acordó hacer aportaciones de 1% de los salarios tabulados para fondear el pago único que se otorga al trabajador que se jubila. Realizo pago de finiquito laboral a sus trabajadores que concluyeron su relación laboral en 2005, para evitar el crecimiento de sus pasivos contingentes. Su servicio de seguridad social lo tiene con el ISSEMYM, que es el Instituto de Seguridad Social del Estado de México y Municipios.

Universidad de Sonora

También en 2002 estableció una aportación de 1% de su nomina para incrementar sus reservas del Programa Complementario de Pensiones y Jubilaciones y en 2005, la aportaciones de los trabajadores de 2.5% de su salario quincenal integrado para el pago de finiquito laboral de sus trabajadores. Este pago consiste en 8 meses de salario integrado vigente, más 16 días por cada año de servicio prestado por concepto de prima de antigüedad. Su seguridad social la cubre el ISSSTESON, que es el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado de Sonora.

Universidad Autónoma de Tlaxcala

En 2005 se acordó aportar al fondo de pensiones 1% por parte de la institución y otro monto igual por parte de los trabajadores y elaborar su reglamento de pensiones y jubilaciones, ya que a esa fecha la institución aun no tenía jubilados y apenas iba a afiliarse a sus empleados al IMSS.

Universidad Veracruzana

En 2002 acordó establecer aportaciones de 2% de la nomina del personal activo al fondo para realizar los pagos únicos de finiquito laboral y en 2005 promovió la jubilaciones de 81 trabajadores académicos con la finalidad de renovar sus cuadros. La seguridad la tiene convenida con el Instituto de Pensiones del Estado de Veracruz.

Universidades del Grupo 2

Universidad Autónoma de Aguascalientes

Antes de implementar cambios en su sistema pensionario, jubilaba con 55 años de edad y 20 de servicio, o con 30 de servicio sin límite de edad. Con la reforma en 2003, ahora jubila con 60 años de edad y 20 de servicio para la generación actual y 60 de edad y 35 de servicio para los empleados nuevos. Su salario de jubilación es de 80% si el trabajador tiene 20 años de servicio, el cual se incrementa hasta 100% con 30 años. Se establecieron aportaciones escalonadas de los trabajadores académicos y

administrativos, las cuales llegaran a 10%, así como por parte de la institución, que alcanzaran 15% y a quienes se retiren o sean despedidos sin jubilación se les devuelven sus aportaciones con intereses. Además, se da un estímulo económico de 25% a los trabajadores que, pudiendo retirarse con 30 años de servicio, permanezcan en el empleo, el cual no se integra al salario de retiro.

Universidad Autónoma de Baja California

Antes de implementar cambios, jubilaba con 20 años de servicio o 65 de edad. Con la reforma en 2004, tanto los trabajadores actuales como los nuevos deberán alcanzar 30 años de servicio y 65 de edad para acceder a su jubilación de 100% de su último salario; si los años de servicio son de 20 a 24, el salario de retiro es de 50% del último salario como trabajador activo y 75% si tiene entre 25 y 29 años de servicio. La edad de retiro se incrementa gradualmente de 49 años en 2004, hasta 60 años en 2015. Se acuerdan aportaciones escalonadas de los trabajadores administrativos, académicos y de la institución, iniciando con 1.5% del salario tabulado, hasta establecerse en 8%. Los profesores también reciben al momento de retirarse una prima de antigüedad de 16 días por cada año de servicio prestado a la universidad.

Universidad Autónoma de Coahuila

Esta institución hizo cambios a su sistema pensionario en 2002 y luego nuevamente en 2003. Con las reformas, que afectan fundamentalmente a la generación actual, se incrementa la edad y antigüedad de los trabajadores para obtener la jubilación anticipada: de 55 y 15, a 60 y 20, respectivamente. Los años de servicio para obtener la pensión por antigüedad también se elevan paulatinamente, así como el periodo para calcular el salario promedio que sirve para estimar el monto de la pensión, que pasa de cinco a seis años. Asimismo, se establecieron aportaciones al fondo pensionario de la universidad, las cuales se incrementarán gradualmente hasta llegar en 2012 a 29% por parte de la institución y 11.5% por parte de los trabajadores. Finalmente, ya se había establecido para las nuevas generaciones que desde el 1 de

enero de 2001 tendrían un sistema de cuentas individuales y un fondo global solidario para garantizar pensiones mínimas.

Universidad Juárez del Estado de Durango

Con los cambios implementados, las nuevas generaciones tendrán solo derecho al pago de su pensión por parte del ISSSTE. Recientemente en 2007, la Institución acaba de pagar una deuda que tenía por más de 10 años con el ISSSTE por 117 millones de pesos y con el SAR por 37 millones de pesos.

Universidad de Guanajuato

Esta universidad hizo cambios en 2002 y posteriormente en 2003, con los cuales se establecen aportaciones de 1.75% para los trabajadores y 2% de la institución. Las pensiones de la generación actual no se modifican. Sin embargo, para las nuevas generaciones se fija una edad de 65 años y 15 años de antigüedad como mínimo para jubilarse con 55% del último salario integrado, el cual se eleva 3% por cada año adicional de antigüedad hasta llegar a 100% con 30 años de servicio para los hombres y 28, para las mujeres, descontándose la pensión del Instituto de Seguridad Social del Estado de Guanajuato. Para las nuevas generaciones, en el caso de invalidez se reduce la antigüedad mínima de 15 a 7 años, lo que tiene un costo adicional de 0.21% de los salarios. Asimismo, se ha incrementado la base de cotización al ISSEG, de 70 a 100% del salario nominal y se ha establecido un programa de préstamos para los trabajadores con dinero proveniente del fondo pensionario, el cual tiene como garantía el monto del finiquito laboral del empleado.

Universidad Autónoma de Guerrero

Esta institución no hizo cambios a su sistema pensionario, solo estableció un esquema de transferencia de obligaciones al ISSSTE en etapas, con lo cual se liberaría a la universidad de la aplicación de recursos no presupuestados de jubilaciones y pensiones para destinarlos al desarrollo académico, haciendo posible la

renovación de la plantilla de profesores y el fortalecimiento de sus cuerpos académicos.

Universidad Autónoma de San Luís Potosí

Esta universidad jubilaba con el 100% del ultimo salario a los trabajadores que tenían 30 años de servicio los hombres y 28, las mujeres, sin importar la edad, y con la reforma en 2002, ahora la suma de edad y antigüedad debe alcanzar 95 años para lograr un salario de retiro igual al ultimo devengado como trabajador activo. Por su parte, la edad de jubilación anticipada se ha incrementado de 60 años de edad 15 de servicio a 65 y 20 años, respectivamente. Asimismo, se han establecido aportaciones al fondo pensionario, por parte de los empleados y de la institución, iniciando con 2% del salario base en 2005 e incrementándose 1% anual, hasta establecerse en 8%. También se ha definido un sistema de prestamos con recursos del fondo pensionario para los trabajadores y un bono por permanencia para aquellos empleados que, pudiendo jubilarse con 30 años de antigüedad, permanezcan en el empleo; su monto es de 1.5% del salario base en el año 31 y se incrementa cada año 1.5% adicional hasta quedar en 7.5% en el año 35 o años posteriores y este incentivo no se considera para el salario de jubilación.

Instituto Tecnológico de Sonora

Se establecen aportaciones que se incrementaran 2% cada año, para pasar de 2 a 8% para los trabajadores, mientras que la institución aportara inicialmente 5% mas 3% cada año, hasta alcanzar 14% y 30 millones de pesos por única ocasión. Los trabajadores de nuevo ingreso aportaran 8% y el instituto, 14%. Por separación se devolverá el monto de sus cuotas al trabajador, incluyendo 2% mas por intereses. Se establece el salario regulador como el promedio ponderado de los salarios de cotización de los últimos 10 años, actualizados por el Índice Nacional de Precios al Consumidor. Con la reforma, la jubilación se alcanzara a partir de los 60 años de edad y 20 de antigüedad, en vez de 55 y 20. A quien se jubile con 20 años de servicio se le otorgara un salario de retiro de 50% del salario regulador, el cual se incrementa 5%

por cada año adicional de antigüedad hasta un monto de 100% con 30 años. Además, se ofrecen estímulos por diferir la pensión, los cuales no forman parte del salario regulador.

Universidad Autónoma de Tamaulipas

La reforma se realizó en 2002 para el personal docente de tiempo completo y sindicalizado. Se estableció el 10% de aportaciones por parte de la institución y los empleados para incrementar las reservas para pensiones. Se incorpora la pensión por edad y antigüedad a partir de los 60 años y un mínimo de 30 años para obtener 100% del salario integrado con base en el reglamento de pensiones. Los importes de estas pensiones cubrirán solo la diferencia sobre los montos que otorga el IMSS.

Universidad Autónoma de Zacatecas

A principios de 2005 la institución estaba al borde del colapso financiero, con una deuda acumulada por casi 700 millones de pesos por concepto de cuotas al ISSSTE y destinaba 20% de su presupuesto ordinario al pago de las pensiones de sus trabajadores. Esto la llevó a tomar la drástica decisión de recortar por lo menos a 500 trabajadores administrativos y 250 profesores y a cambiar sus cláusulas contractuales referentes a la jubilación, entre las cuales las más importantes han sido elevar la edad de retiro para alcanzar los beneficios completos de jubilación de 25 a 30 años de servicio, tener 65 años de edad, desaparecer la figura de la prejubilación y establecer estímulos por permanencia después de 30 años de antigüedad. Asimismo, en febrero de 2006 se constituyó un fideicomiso para pensiones y jubilaciones con la aportación de 30 millones de pesos por parte de la universidad y 2.8 millones más por parte del sindicato académico.

Universidades del Grupo 3

Universidad Autónoma de Baja California Sur

Antes de la reforma, jubilaba con 100% del último salario a los trabajadores que tuviesen 25 años de servicio, sin importar su edad o a una edad de 55 años. Con la reforma de 2003, se jubilan con 100% de su último salario los empleados que acumulen 30 años de servicio sin límite de edad para los trabajadores actuales y 30 años de servicio y 60 para los nuevos. Se ha constituido un fideicomiso de pensiones y jubilaciones y se establecen aportaciones que iniciaron en 2005 con 6% por parte de la institución y 5% de los empleados, las cuales irán aumentando 0.5% anual hasta quedar en 11 y 19% respectivamente en 2015. Se define un estímulo económico de 2 a 10% para los trabajadores que tengan de 26 a 30 años de servicio por aplazar su retiro. Se establecieron dos tipos de pensiones: una estática, en la que el empleado alcanza 100% de su último salario con 55 años de edad y 20 de servicio; y otra dinámica, donde dicho salario de retiro se logra con 30 años de servicio y 60 de edad. Asimismo, la universidad planteó en 2005 un proyecto de reducir la carga financiera del pasivo contingente que representa el pago de la prima de antigüedad de sus trabajadores.

Universidad Autónoma de Ciudad Juárez

Antes de implementar cambios a su esquema pensionario, daba 100% del salario regulador con 25 años de servicio y 50 de edad; después de la reforma de 2002, dicho salario de retiro lo alcanzan aquellos que tengan 60 años de edad y 35 de antigüedad. En el caso de las nuevas generaciones se establece un límite mínimo de 60 años de edad y 20 de antigüedad para obtener la pensión con 50% del salario regulador, que se incrementa 3.33% con cada año adicional de servicio, hasta llegar a 100% con 35 años. El reglamento se está elaborando y el salario regulador es el promedio de los salarios de los puestos de trabajo desempeñados durante los últimos 10 años, ajustados por la inflación. También se han establecido aportaciones al fondo pensionario, las cuáles quedarán en 9% por parte de los trabajadores, 11% por parte

de la universidad y 12%, de los jubilados. Además se estableció la portabilidad de cuotas y aportaciones voluntarias a la cuenta individual.

Universidad Autónoma de Nuevo León

Esta universidad no esta incorporada a ninguna institución de seguridad social. Implemento cambios a su esquema pensionario en 1998 y luego en 2002. Las reformas afectan solo al personal con fecha de ingreso posterior a 1997 y al personal de contrato. Se establece el salario regulador, que es el promedio ponderado de todos los salarios devengados por el trabajador, actualizados por el Índice Nacional de Precios al Consumidor. Las pensiones se incrementan únicamente en términos del salario mínimo, limitándose su monto a un máximo de 20 salarios mínimos. El disfrute de la pensión será a los 65 años, con un mínimo de 20 años de antigüedad, obteniéndose 50% del salario regulador y 3.33% por cada año adicional, hasta alcanzar 100% con 35 años de servicio. La pensión podrá obtenerse también a los 60 años con un mínimo de 20 años de antigüedad, con una reducción de 5% por cada año de edad que le falte al trabajador para alcanzar la edad de 65 años. El importe es transferible en su totalidad, en ambos casos, a los beneficiarios del titular. Las pensiones por invalidez y muerte se otorgaran a partir de tres años de antigüedad, con 50% del salario regulador, y se incrementaran en 3.33% por cada año adicional, hasta alcanzar un máximo de 100% con 18 años de servicio. Las pensiones por incapacidad y muerte a causa de trabajo se otorgarían a partir de la fecha de contratación con 100% del salario regulador. En ambos casos, estas son transferibles a los beneficiarios del titular a 80%. Asimismo, se establece la portabilidad de cuotas actualizadas por el Índice Nacional de Precios al Consumidor. También hay aportaciones al fondo de pensiones institucional, las cuales son de 14% por parte de la institución y 12% por parte de los trabajadores.

Benemérita Universidad Autónoma de Puebla

Hizo la reforma en 2003, la cual aplica para las nuevas generaciones y los trabajadores actuales. Las nuevas generaciones entraran al IMSS. Se estableció un esquema de aportaciones al fondo institucional iniciando con 3% en 2003, e incrementándose gradualmente hasta en establecerse en 8% en 2008; estas aportaciones son por parte de la universidad y de los empleados activos, mientras que los que se jubilaron antes del 16 de febrero de 2003, aportan 3% de su salario al fondo. En el último contrato colectivo firmado, correspondiente al periodo 2007-2009, se han incrementado para las nuevas generaciones los años de servicio de 25 a 35 para que un trabajador académico alcance como salario de retiro un monto igual a 100% de su último salario. A los trabajadores que hayan alcanzado 25 años de antigüedad antes del 16 de febrero de 2007 y que aplacen su jubilación, la institución les da 6.2% de su salario tabular como bono de permanencia.

Universidad Autónoma de Yucatán

Entre los cambios mas importantes esta la antigüedad requerida para alcanzar los beneficios completos de retiro, que paso de 15 años a que ahora la suma de edad y antigüedad del trabajador alcance 95; además, desaparece la pensión con 15 años de servicio, sin importar la edad, y se estimula la permanencia del trabajador con 30 años de antigüedad, al darle un bono hasta por 60 días anuales de salario tabulado. También se han establecido aportaciones escalonadas por parte de trabajadores e institución, comenzando en 2003 con 3.6% para llegar a 10% de la nomina en 2008, lo cual incluye también a los jubilados. Finalmente, se ha acordado que la diversidad asumirá el costo de los pensionados y jubilados correspondientes a los primeros cinco años hasta el término de dicha prestación.

Universidades del Grupo 4

Universidad de Colima

Antes jubilaba con 28 años de servicio y 62 de edad, o con 10 de servicio y 62 de edad. Con la primera reforma en 2002, jubilaba con 63 años de edad y 32 de servicio, aplicable para las nuevas generaciones. Volvió a cambiar su sistema pensionario en 2003, con el establecimiento de aportaciones al fondo institucional, las cuales han quedado en 5% de su salario base por parte de los trabajadores y 10% la institución. Además, para incentivar la permanencia de los empleados actuales que tengan 28 años de servicio, se les otorga un sobresueldo de 5% anual, acumulable hasta el año 35, llegando a un valor máximo de 35%. El salario regulador será al menos de un salario mínimo y como máximo, el de un profesor de tiempo completo del mayor nivel académico.

Universidad Autónoma de Hidalgo

Antes de la reforma de 2002 jubilaba a 100% con 25 años de antigüedad sin importar la edad. Con la reforma, jubilaba a 100% del salario regulador con 60 años de edad y 30 de servicio, cantidad que disminuye 3% por cada año que le falte de edad al empleado o 5% por cada año que le falte de servicio. El salario regulador será el del puesto de mayor remuneración que haya ocupado el trabajador durante su vida activa, para el caso de empleados administrativos, y el promedio de su vida laboral ajustado por el Índice Nacional de Precios al Consumidor, para los académicos. Se establecen estímulos a los trabajadores por diferir la pensión, sin que formen parte del salario regulador. Asimismo, se han definido aportaciones al fondo pensionario institucional, para el caso de los trabajadores y jubilados administrativos de 2 y 4% para los académicos, mientras que de parte de la universidad es en ambos casos lo doble, es decir 4 y 8% respectivamente. El nuevo personal que ingrese a la institución será pensionado por el IMSS.

Universidad de Guadalajara

Con los cambios implementados en 2003, se elimina para las nuevas generaciones la doble pensión, quedando una sola: la del IMSS o la de la institución. Los trabajadores actuales se podrán jubilar con 30 años de servicio y al menos 55 años de edad, la cual se incrementara gradualmente hasta llegar a los 65 años en 2014. Las nuevas generaciones tendrán acceso al retiro con 65 años de edad y 35 años de servicio y haber estado aportando al fondo institucional. El trabajador y la universidad aportaran cada uno 3% del salario integrado en 2003, porcentaje que aumentara 1% anualmente hasta llegar a 10% en 2010. Los pensionados aportaran al fondo 10% del monto de su pensión. Por su parte, la universidad asumirá el costo de los pensionados actuales hasta el término del derecho, así como de las pensiones que se generen en los próximos 10 años. Asimismo, se modifican los estímulos por permanencia de quienes se puedan jubilar con 65 años de edad y 35 de servicio, siendo de 12.5% del salario por el primer año de aplazamiento, hasta 40% por 10 años.

Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo

En 2005 presento un proyecto para reformar su contrato colectivo de trabajo; sin embargo, las negociaciones con los sindicatos académico y administrativo no se consolidaron. Su esquema de jubilación es otorgar el 100% del último salario con 25 años de servicio, sin importar la edad, y dicho salario es dinámico, es decir, se incrementa en los mismos porcentajes que reciben los empleados de la universidad.

Universidad Autónoma del Estado de Morelos

El único cambio que realizo a su sistema jubilatorios en 2003 fue el de incrementar los años de servicio para acceder a la jubilación de 25 a 28, lo que es aplicable a los nuevos trabajadores administrativos.

Universidad Autónoma de Nayarit

Antes de la reforma en 2002, jubilaba con 27 años de servicio a mujeres y 29 a hombres sin importar la edad, o bien, a los 65 años de edad con 15 años de

antigüedad. Con los cambios, para los trabajadores actuales se difiere la pensión o jubilación hasta el año 2008. La pensión por retiro se alcanzara a los 60 años de edad, con al menos 30 años de antigüedad, recibiendo 75% del último salario. Se tendrá incrementos de este de 5% por año adicional, hasta alcanzar 100% al cumplir 65 años. Las nuevas generaciones solo tendrán pensión a partir de los 65 años de edad, siempre y cuando cumplan un mínimo de 20 años de antigüedad en el servicio, con 50% del último salario y 3.33% mas por cada año de antigüedad adicional, hasta obtener 100% de su último salario con 35 años de antigüedad. Además, se establecen aportaciones que se incrementarían de 5 a 10% para los trabajadores y de 10 a 15% para la universidad, mediante incrementos anuales de 1% para ambas partes. Las pensiones del IMSS para los trabajadores administrativos que eran adicionales dejaron de serlo. Asimismo, es necesario señalar que los trabajadores académicos no se encuentran afiliados al IMSS.

Universidad Autónoma de Querétaro

En 2001, el único cambio que realizó a su sistema pensionario fue el de hacer que sus pagos por pensiones y jubilaciones ya no sean adicionales a los del IMSS, sino complementarios. Asimismo, hizo cambios a su contrato colectivo del personal académico para establecer aportaciones al fondo pensionario en proporción de dos a uno entre institución y trabajador, iniciando en 2007 con 3% de su salario a los trabajadores académicos y 6% la universidad e incrementándose 1 y 2% anual, respectivamente, hasta alcanzar en 2012 el 8% de aportación de los empleados y 16% de la institución. Asimismo, se establece un bono de permanencia de 20% del salario tabulado para el personal que, pudiéndose jubilarse, no lo haga, el cual aplica hasta una antigüedad de 35 años y no se toma en cuenta para el salario de jubilación. El salario tope de jubilación es el de un profesor de tiempo completo con el máximo grado académico. Al personal que ingreso después del 15 de junio de 2007 se le aplicaron las normas legales vigentes de la seguridad social.

Universidad Autónoma de Sinaloa

El único cambio que hizo a su sistema jubilatorios fue el de la creación de un fondo para la retención de los trabajadores en edad de retiro.

Situación de Otras Universidades

Universidad Nacional Autónoma de México

La institución no tiene problemas en este sentido, ya que paga finiquito laboral por años de servicio y no otorga pensiones jubilatorios a sus trabajadores, estos solo obtienen las pensiones obligatorias del ISSSTE, que es la institución que les presta el servicio de seguridad social. Por esta razón, es la universidad que tiene en promedio el profesorado más viejo en su plantilla académica.

Universidad Autónoma Metropolitana

Se encuentra en una situación similar a la UNAM, pues paga finiquito laboral y sus trabajadores solo tienen acceso a la pensión del ISSSTE, siendo la principal diferencia que cuenta con una plantilla de profesores mas joven, dada la edad de la institución.

Universidad de Quintana Roo

El Periódico Oficial del Gobierno del Estado de Quintana Roo, de fecha de 31 de mayo de 1991, anuncia la creación de la Universidad de Quintana Roo, por lo cual a la fecha no tiene personal con suficiente antigüedad para jubilarse. No obstante, deberá prever su situación contingente con respecto a esta problemática, ya que dentro de 15 años estará viendo retirarse a sus primero trabajadores.

Universidad Autónoma de Campeche

Estableció en sus contratos colectivos la aportación para el fondo pensionario de 3% del salario por parte de los trabajadores y otro monto igual por parte de la universidad. Un trabajador que tenga que retirarse por incapacidad recibe 100% de su último salario si cuenta con 65 años de edad y 15 de servicio y, en caso de no cumplir con

esto, reciben solo 60%. Los que deciden retirarse con 50 años de edad y 15 de servicio reciben 70% de su salario regulador, que aumenta 3% por año adicional de servicio, hasta llegar a 100% con 25 años, siempre y cuando el empleado este al corriente de sus aportaciones al fondo. Asimismo, se da un bono por permanencia en el empleo de 30% y la seguridad social se las proporciona el IMSS.

Universidad Autónoma de Chihuahua

Sus jubilaciones se sujetan a lo que disponen las Pensiones Civiles del Estado, pero han creado un fideicomiso con cada gremio sindical, al cual están haciendo aportaciones los trabajadores y la institución.

Universidad Juárez Autónoma de Tabasco

Jubila a sus trabajadores con 55 años de edad y al menos 15 de servicio con 50% del último salario y por cada año adicional de servicio el salario de retiro aumenta 5%, hasta alcanzar 100% con 25 años. El salario de retiro es dinámico.²

² Izar Landeta, Juan Manuel, Los Retos del Retiro. Análisis del Sistema de Pensiones en México, Trillas, México, 2010.

8.1. UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL, Y ANTECEDENTES DEL FONDO DE PENSIONES Y JUBILACIONES DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD AUTONOMA DE NUEVO LEON

Requisitos de Jubilación de los trabajadores, que obtuvieron su base antes del 01 de Enero de 1998, según contrato colectivo de trabajo

Cláusula 153.- Alcanzar 30 años de servicio y haya aportado al fondo, independientemente de la edad, recibiendo el 100% del sueldo integrado. En el caso de que un trabajador, menor de 65 años de edad, cumpla los 30 años de servicio y desee continuar laborando, podrá hacerlo hasta esa edad; por cada año de trabajo después de los 30, recibirá un 2% más de su sueldo en la pensión por jubilación.

Cláusula 154.- Alcanzar 65 años de edad y 25 años de servicio, recibiendo el 100% del sueldo integrado.

Cláusula 155.- Alcanzar los 60 años de edad y un mínimo de 20 años de servicio recibirá un 80% de su sueldo integrado que se incrementara en un 2% por cada año de servicio que exceda de los 20 años.

Cláusula 159.- Pensión por fallecimiento del trabajador¹⁴

Los beneficiarios reciben una Pensión Dinámica del sueldo y de la prestación social que recibía el trabajador fallecido conforme a la tabla siguiente:

Años de servicio	Años de Pensión
25 ó más	10 Años
20 a 24 Años	8 Años
15 a 19 Años	6 Años
10 a 14 Años	3 Años
5 a 9 Años (1)	2 Años

(1) Recibirá el 75% del salario tabulado, pensión que se otorgará por 2 Años

¹⁴ Contrato Colectivo de Trabajo (2009). U.A.N.L. México.

Cláusula 160.- Para efectos de la cláusula anterior, los beneficiarios de la Pensión por orden excluyente son los siguientes:

- a) La viuda, el esposo de la trabajadora con incapacidad total para laborar y los hijos menores o incapacitados que sobrevivan.
- b) La concubina con quien el trabajador vivió como si fuera su marido durante los 5 años a su muerte, previa declaración de la autoridad competente.
- c) Los padres del trabajador soltero que fallezca que dependa económicamente del trabajador fallecido lo que deberá demostrarse y se le otorgara el 50% de la pensión.

Cláusula 158.- Este Fondo se integro con las aportaciones económicas de los trabajadores activos y jubilados, así como con aportaciones de la Universidad Autónoma de Nuevo León

El Fondo recibió a partir del mes de Enero de 1998 aportaciones por parte de la Universidad Autónoma de Nuevo León equivalente a un 6% de los sueldos de los trabajadores de base, las aportaciones se incrementaron hasta llegar a un 14% al término de 4 años. A continuación se presenta un resumen de las aportaciones de la Universidad de 1998 al 2001.¹⁴

AÑO	Porcentaje Acumulado
1998	6%
1999	9%
2000	12%
2001	14%

Esta aportación del 14% será en forma permanente durante toda la existencia del Fondo de Jubilaciones y Pensiones.

¹⁴ Contrato Colectivo de Trabajo (2009). U.A.N.L. México.

Aportaciones Extraordinarias

- a) La universidad aplicara porcentajes que deriven de los ingresos obtenidos por patentes y servicios externos
- b) Depositara al Fondo el producto de la renta de bienes inmuebles patrimonio de la Universidad Autónoma de Nuevo León.
- c) Hará aportaciones extraordinarias que obtenga la Universidad Autónoma de Nuevo León del Gobierno Federal, Estatal y Organismo Privados.

Aportaciones de los Trabajadores

Este Fondo incluye aportaciones económicas permanentes de los trabajadores activos y jubilados de la Universidad Autónoma de Nuevo León.

A partir del 1° de Enero de 1998 los trabajadores aportaron un 3% del sueldo como contribución al Fondo de Jubilaciones y Pensiones.

A partir de Enero de 1999 las aportaciones mensuales se incrementaron en un 0.25% hasta llegar a un 12% en el año 2001.

A continuación se presentan las aportaciones de los trabajadores con base en el sueldo mensual.

Aportaciones de los Trabajadores¹⁴

AÑO	Porcentaje Establecido	Porcentaje Acumulado
1998	3%	3%
1999	3.25%	6%
2000	6.25%	9%
2001	9.25%	12%

¹⁴ Contrato Colectivo de Trabajo (2009). U.A.N.L. México.

Los trabajadores de base no están renunciando a ninguno de los beneficios que establece el contrato colectivo de trabajo.

Acordamos con la Universidad que la creación del Fondo NO releva su obligación de cubrir las pensiones y jubilaciones en los términos vigentes del Contrato Colectivo de Trabajo; que el fondo que se integro, es un instrumento auxiliar para que la universidad cumpla su compromiso de solventar el pago de Jubilaciones y Pensiones respetando el esquema actual que incluye la Jubilación Dinámica y tiene la obligación de respaldar al Fondo de que este sea insuficiente.

Asimismo se menciona que el acuerdo de las partes cuando se creo el Fondo de Jubilaciones y Pensiones se hizo en la inteligencia que las aportaciones de los trabajadores se hará de manera colectiva y de que en caso de terminación o rescisión de la relación laboral del trabajador no serán reembolsables estas aportaciones ya que se trata de un Fondo Colectivo.

Esquema de seguridad social para los trabajadores que ingresaron a laborar a partir del 01 de Enero del año 1998

Cláusula 158 Párrafo (II.- Aquellos trabajadores que hayan ingresado a laborar en la Universidad a partir del 1º Enero de 1998, quedaran sujetos a las normas establecidas en el convenio celebrado con la Universidad Autónoma de Nuevo León y el Sindicato de Trabajadores de la Universidad con fecha de 25 de Septiembre de 2002, de igual forma estarán regulados según las bases del Reglamento expedido con fecha 31 de Enero de 2003 y modificado el 30 de Enero de 2009 mismo que ya forma parte del presente Contrato Colectivo y fueron registrados ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado, para los efectos legales correspondientes.

Artículo 16º.- Los trabajadores que cumplan 65 años de edad y tengan un mínimo de 35 años de servicio en la universidad, tendrán derecho a recibir una pensión equivalente al 100% del salario regulador, de manera vitalicia y con transmisión del 80% de la pensión respectiva a sus dependientes económicos, en caso de fallecimiento del titular, en el orden establecido en el Artículo 24 del presente reglamento.

Artículo 17º.- Los trabajadores que tengan 65 años de edad y al menos 20 años de servicio, podrán acceder a una jubilación anticipada.

Artículo 18º.- Para los trabajadores que habiendo cumplido con 60 años de edad y al menos 35 años de servicio, podrán ser jubilados con el 75% del salario regulador y por cada año de edad a partir de los 60, 5% de pensión adicional del mismo salario regulador; así mismo para los trabajadores que habiendo cumplido 60 años de edad y por menos 20 años de servicio, podrán acceder a una jubilación anticipada.

Los supuestos contemplados en los Artículos 16 y 17, así como en este Artículo se precisan en la tabla siguiente:

Edad del Trabajador¹⁴

Antigüedad	60	61	62	63	64	65
Antigüedad	37.50%	40.00%	42.50%	45.00%	47.50%	50.00%
21	40.00%	42.66%	45.33%	48.00%	50.66%	53.33%
22	42.50%	45.33%	48.16%	50.99%	53.83%	56.66%
23	45.00%	48.00%	51.00%	54.00%	57.00%	60.00%
24	47.50%	50.66%	53.83%	57.00%	60.16%	63.33%
25	50.00%	53.33%	56.66%	59.99%	63.33%	66.66%
26	53.33%	56.00%	59.50%	63.00%	66.50%	70.00%
27	56.00%	58.66%	62.33%	66.00%	69.66%	73.33%
28	57.50%	61.33%	65.16%	68.99%	72.83%	76.66%

29	60.00%	64.00%	68.00%	72.00%	76.00%	80.00%
30	62.50%	66.66%	70.83%	75.00%	79.16%	83.33%
31	65.00%	69.33%	73.66%	77.99%	82.33%	86.66%
32	67.50%	72.00%	76.50%	81.00%	85.50%	90.00%
33	70.00%	74.66%	79.33%	84.00%	88.66%	93.33%
34	72.50%	77.33%	82.16%	86.99%	91.83%	96.66%
35	75.00%	80.00%	85.00%	90.00%	95.00%	100.00%

En ningún caso la pensión podrá ser mayor al 100% del salario regulador.

¹⁴ Contrato Colectivo de Trabajo (2009). U.A.N.L. México.

Sueldo.- El total de percepciones que recibe el trabajador por prestar sus servicios a la Universidad, compuesto por salario diario y compensaciones nominales.

Sueldo Nominal.- es la retribución que los trabajadores perciben por su desempeño y que se toma como base para el calculo del salario regulador.

Sueldo Regulador.- base para determinar el importe de las pensiones establecidas en el plan, el cual se calcula en función del promedio ponderado de los sueldos de cotización devengados durante los últimos 10 años de la vida activa del trabajador, actualizados en los términos del Índice Nacional de Precios al Consumidor.

8.2. UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA

La propuesta de reforma toma como punto de partida el primero de Enero de 2003. El nuevo modelo propone contar con un fondo para financiar el plan pensionario.

Asimismo, las obligaciones relativas a los pensionados y jubilados actuales, serán asumidas por la Universidad de Guadalajara hasta el término de su derecho, por lo que no serán cargadas al fondo que se constituirá para financiar el plan de los futuros jubilados y pensionados.

Cláusula 3.

I. Salario regulador, es el promedio del salario integrado en las categorías tabulares de los últimos cinco años anteriores al ejercicio del derecho a la pensión, aplicando en su caso el tabular vigente en el año de jubilación.

Cuando el trabajador no hubiese cambiado de categoría tabular en los últimos cinco años anteriores al ejercicio del derecho, la pensión se otorgara con el cien por ciento de su último salario integrado.

II. Salario integrado, comprende los siguientes conceptos: pago en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualesquier cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios en forma regular y periódica.

III. Trabajadores actuales, son aquellos con nombramiento definitivo o contrato individual de trabajo por tiempo indeterminado, en activo en la fecha en que entre en vigor el régimen de pensiones y jubilaciones previstos en este convenio.

IV. Trabajadores nuevos, son aquellos que tendrán contrato definitivo o temporal, y que estará vigente con fecha posterior al momento en que entre en vigor el régimen de pensiones y jubilaciones a que hace referencia en este convenio.

Cláusula 4.- La UdeG y el STAUdeG están de acuerdo en celebrar los convenios necesarios con el IMSS, con el fin de que la UdeG cuente con un plan pensionario propio en el cual las pensiones y jubilaciones sean superiores a las que se otorgan de conformidad con la Ley del Seguro Social y para que el IMSS continúe otorgando las prestaciones en especie del Sistema de Seguridad Social, dentro del régimen obligatorio en los términos del inciso d) del artículo 222 y demás relativos del Capítulo IX del Título Segundo de la Ley del Seguro Social.

Cláusula 5.- La UdeG se compromete a suscribir los convenios con el IMSS para que este otorgue a los trabajadores las prestaciones en especie de los siguientes seguros:

- I. Riesgos de trabajo, y
- II. Enfermedades y Maternidad.

Pensión por Jubilación

Cláusula 27.- El trabajador actual tendrá derecho a la pensión por jubilación cuando cumpla 65 años de edad, cuente con 30 años de servicio y realice las aportaciones que establece la cláusula 85 de este convenio. El monto de la pensión será del 100% de su último salario integrado o regulador, según corresponda.

Cláusula Quinta Transitoria.- Los trabajadores actuales que cumplan 30 años de antigüedad pero no cuenten con el requisito de edad para tener derecho a la pensión por edad y antigüedad, recibirán por parte de la UdeG un bono anual sobre el salario base, conforme a la siguiente tabla:

Tabla para determinar el Bono Anual¹⁵

Antigüedad laboral	Porcentaje
31	12.50%
32	15.00%
33	17.50%
34	20.00%
35 a 39	30.00%
40 en adelante	40.00%

¹⁵ Contrato Colectivo de Trabajo (2009). UdeG. México.

Cláusula 28.- El trabajador nuevo tendrá derecho a la pensión por jubilación cuando cumpla 65 años de edad y 35 años de aportación al fondo. El monto de la pensión será el 100% de su último salario integrado o del salario regulador, según corresponda.

Cláusula 20.- Los trabajadores nuevos que tengan derecho a la pensión por jubilación cuando cumpla 65 años de edad y 35 años de aportación al fondo y decidan diferir ese derecho, recibirán por parte de la UdeG un bono anual sobre el salario base, conforme a la siguiente tabla:

Tabla para determinar el Bono Anual por Permanencia¹⁵

Años de diferimiento	Porcentaje anual del salario
1	12.50%
2	15.00%
3	17.50%
4	20.00%
5 a 9	30.00%
10 en adelante	40.00%

¹⁵ Contrato Colectivo de Trabajo (2009). UdeG. México.

El bono previsto en esta cláusula no formara parte del salario y no se tomara en cuenta al momento de fijar el monto de la pensión.

Cláusula Cuarta Transitoria.- Las partes acuerdan que habrá un periodo de transición que será del 2004 al 2013, con el fin de que en forma gradual se llegue a la edad y años de servicio que en forma permanente regulara la pensión por jubilación.

La tabla de transición establece el derecho de aquellos trabajadores que cubran 30 años de servicio en el periodo antes citado en correlación con el requisito de edad que se determina en la siguiente tabla:

Tabla de Transición¹⁵

Año en el que el trabajador cumple 30 años de servicio	Edad requerida
2003 o antes	No aplica
2004	55
2005	56
2006	57
2007	58
2008	59
2009	60
2010	61
2011	62
2012	63
2013	64
2014	65

¹⁵ Contrato Colectivo de Trabajo (2009). UdeG. México.

Los años que falten para que el trabajador cumpla la edad requerida de conformidad con esta tabla deberán ser tiempo efectivo de servicios en la UdeG y aportación al fondo.

Pensión por retiro anticipado por vejez

Cláusula 29.- Los trabajadores actuales que hayan ingresado hasta el 30 de junio de 1997, para tener derecho a la pensión por retiro anticipado en vejez, deberán cumplir 65 años de edad y cuando menos 9 años, 4 meses 15 días de servicio y haber aportado conforme a la cláusula 85 de este convenio; la pensión se calculara con base al 3.33% por año de servicio de su ultimo salario integrado o del salario regulador, según corresponda.

Cláusula 30.- Los trabajadores actuales que hayan ingresado en fecha posterior al 30 de junio de 1997, para tener derecho a la pensión por retiro anticipado en vejez, deberán cumplir 65 años de edad, contar con al menos 15 años de servicio y haber aportado conforme a la cláusula 85 de este convenio; la pensión se calculara con base al 3.33% por año de servicio de su ultimo salario integrado o del salario regulador, según corresponda, hasta el limite del 100%.

Cláusula 31.- Los trabajadores nuevos para tener derecho a la pensión por retiro anticipado en vejez, deberán cumplir 65 años de edad y al menos 24 años 2 semanas de aportación al fondo por lo que la pensión se calculara con base al 2.86% por año de servicio de su ultimo salario integrado o del salario regulador, según corresponda, hasta el limite del 100%.

Pensión por retiro anticipado por edad avanzada

Cláusula 32.- Los trabajadores actuales que hayan ingresado hasta el 30 de junio de 1997, para tener derecho a la pensión por retiro anticipado en edad avanzada, deberán cumplir 60 años de edad y cuando menos 9 años, 4 meses 15 días de servicio y haber aportado conforme a la cláusula 85 de este convenio; por cada año que falte para los 65 años de edad, se descontara el 5% de la pensión que le hubiese correspondido a dicha edad por retiro anticipado en vejez.

Cláusula 33.- Los trabajadores actuales que hayan ingresado en fecha posterior al 30 de junio de 1997, para tener derecho a la pensión por retiro anticipado en edad avanzada, deberán cumplir 60 años de edad, contar con al menos 15 años de servicio y haber aportado conforme a la cláusula 85 de este convenio; por cada año que falte para los 65 años de edad, se descontara el 5% de la pensión que le hubiese correspondido a dicha edad por retiro anticipado en vejez.

Cláusula 34.- Los trabajadores nuevos para tener derecho a la pensión por retiro anticipado en edad avanzada, deberán cumplir 60 años de edad y al menos 24 años 2 semanas de aportación al fondo; por cada año que falte para los 65 años de edad, se descontara el 5% de la pensión que le hubiese correspondido a dicha edad por retiro anticipado en vejez.

Pensión por incapacidad permanente total y parcial por riesgo de trabajo.

De la Cláusula 35 a la 51.- Será dictaminado y calificado por el IMSS o por la institución que determine la Universidad; el monto de la pensión se fija de conformidad al Convenio, respetando los mínimos que establece la Ley del Seguro Social.

Pensión por invalidez total o parcial

De la Cláusula 55 a la 64.- Será dictaminado y calificado por el IMSS o por la institución que determine la Universidad; el monto de la pensión se fija de conformidad al Convenio, respetando los mínimos que establece la Ley del Seguro Social.

De las aportaciones al Fideicomiso

Cláusula 82.- La UdeG aportara quincenalmente al fideicomiso las siguientes cantidades:

- I. Para los trabajadores actuales:
 - a) Por cada uno de ellos se iniciara con el 3% del salario integrado a partir de la entrada del convenio y durante el primer año.

- b) Se continuara con un punto porcentual anual acumulativo del salario integrado del total de los trabajadores hasta consolidarse en diez puntos porcentuales.

- II. Por cada uno de los trabajadores nuevos el 10% del salario integrado a partir de su ingreso.

Estas aportaciones incluyen los porcentajes obligatorios para el retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, que establece la Ley del Seguro Social.

Cláusula 83.- Los trabajadores que se pensionen a partir de la entrada en vigor del presente convenio, deberán aportar al fondo solidario el 10% del monto de su pensión, a excepción de los establecido en la cláusula sexta transitoria de este convenio.

Cláusula 85.- Los trabajadores actuales aportaran quincenalmente al fideicomiso las siguientes cantidades:

- I. Cada uno de ellos aportara el 3% del salario diario integrado, a partir de la entrada en vigor de este convenio, durante el primer año, y
- II. Continuaran aportando en forma adicional 1% anual acumulativo del salario diario integrado hasta consolidarse en diez puntos porcentuales.

Cláusula 86.- Los trabajadores nuevos aportaran quincenalmente el 10% del salario diario integrado a partir de su ingreso, en forma permanente.

8.3. UNIVERSIDAD AUTONOMA DE QUERETARO

Contrato Colectivo de Trabajo, que celebran, por una parte, la Universidad Autónoma de Querétaro, y por la otra, el Sindicato Único del Personal Académico de la Universidad Autónoma de Querétaro.

Cláusula 75.- Compensación por Antigüedad

La Universidad cubrirá al trabajador académico que se jubile o pensione, independientemente de cualquier otra prestación a la que tenga derecho, una gratificación en atención a su antigüedad consistente en 30 (treinta) días del 100% (cien por ciento) de las percepciones que recibe el trabajador; exceptuando únicamente el aguinaldo y la prima vacacional por cada año de servicios prestados.

Cláusula 76.- Renuncia Voluntaria

Se le cubrirá independientemente de las prestaciones legales que les correspondan el importe de 30 (treinta) días de salario tabulado por cada año de servicio prestado.

Cláusula 77.- Jubilación

El trabajador académico que por así convenir a sus intereses, después de cierto número de años de servicio a la Universidad, quisiera retirarse o jubilarse, tendrá derecho a una compensación según los años de servicio y la edad, que deberá ser como mínimo de 55 (cincuenta y cinco) años, de acuerdo al último salario devengado, la Universidad complementará o suplirá lo que aporte el IMSS conforme a la siguiente tabla:

Con 20 (veinte) años de servicio, 75% (setenta y cinco por ciento) del último salario.

Con 25 (veinticinco) años de servicio, 100% (cien por ciento) del último salario.

Independientemente de la edad de los trabajadores académicos, podrán jubilarse con el 100% (cien por ciento) de su último salario al cumplir 29 (veintinueve) años de servicio a la Universidad.

Cláusula 77 BIS.- El trabajador académico que por así convenir a sus intereses, después de cierto número de años de servicio a la Universidad, quisiera retirarse o jubilarse, tendrá derecho a una pensión según los años de servicio y la edad, que deberá ser como mínimo de 55 (cincuenta y cinco) años, de acuerdo al último salario devengado, la Universidad complementará o suplirá lo que aporte el IMSS conforme a las tablas señaladas en esta cláusula. Dicha pensión por jubilación será vitalicia y se transmitirá a los beneficios del trabajador académico en caso de fallecimiento de este, en los términos de este Contrato Colectivo de Trabajo.

Independientemente de la edad de los trabajadores académicos que hayan ingresado a la UAQ antes del 15 de junio de 2007, podrán jubilarse con el 100% (cien por ciento) de su último salario al cumplir 29 (veintinueve) años de servicio a la Universidad y podrán ejercer su derecho de jubilación bajo dichas condiciones hasta el 31 de Diciembre de 2011. A partir del 01 de Enero de 2012, requerirán 30 (treinta) años de servicio.

Las partes convienen que el personal académico podrá ejercer su derecho para gozar de la pensión por jubilación anticipada, sujetándose a lo siguiente:

- a) El personal académico que haya ingresado a la Universidad antes del 15 de Junio de 2007, podrá jubilarse con un mínimo de veinte años de servicio y 55 cincuenta y cinco años de edad, con un 75% (setenta y cinco por ciento) del último salario, conforme a lo pactado en este Contrato Colectivo de Trabajo. A partir del 01 de Enero de 2012, el requisito de la edad se incrementará conforme a la siguiente tabla:

Pensión por Jubilación Anticipada¹⁶

AÑO	EDAD
2012	55 años y 6 meses
2013	56 años
2014	56 años y 6 meses
2015	57 años
2016	57 años y 6 meses
2017	58 años
2018	58 años y 6 meses
2019	59 años
2020	59 años y 6 meses
2021 en adelante	60 años

¹⁶ Contrato Colectivo de Trabajo (2009 – 2011). U.A.Q. México.

- b)** El personal académico que haya ingresado a la Universidad antes del 15 de Junio de 2007, podrá jubilarse con un mínimo de 25 veinticinco años de servicio y 55 cincuenta y cinco años de edad, con un 100% (cien por ciento) del último salario, conforme a lo pactado en este Contrato Colectivo de Trabajo. A partir del 01 de Enero de 2012, el requisito de la edad se incrementara conforme a la siguiente tabla:

Incremento a la Edad por Pensión por Jubilacion¹⁶

AÑO	EDAD
2012	55 años y 6 meses
2013	56 años
2014	56 años y 6 meses
2015	57 años
2016	57 años y 6 meses
2017	58 años

2018	58 años y 6 meses
2019	59 años
2020	59 años y 6 meses
2021 en adelante	60 años

¹⁶ Contrato Colectivo de Trabajo (2009 – 2011). U.A.Q. México.

Cláusula 77.1. CONSTITUCION DEL FONDO DE PENSIONES PARA LOS TRABAJADORES ACADEMICOS

La Universidad Autónoma de Querétaro se obliga constituir conjuntamente con el Sindicato Único del Personal Académico de la Universidad Autónoma de Querétaro un fondo de pensiones para los trabajadores académicos, que tenga como finalidad principal que la Universidad cumpla con sus obligaciones derivadas de los derechos de retiro o jubilación de sus trabajadores académicos, a través de un Fideicomiso denominado “Fondo de Jubilaciones y Pensiones del Personal Académico de la Universidad Autónoma de Querétaro”; este será constituido a través de un fiduciario que por su experiencia, garantice la eficiente administración que otorgue seguridad, transparencia y confianza, mediante un portafolio de inversión con los mejores rendimientos y sin riesgo; reglamentado en lo general y específico, los elementos de operación como son: los fideicomitentes y los fideicomisarios, funciones y límites del Comité Técnico del Fideicomiso, del patrimonio inicial, el plan de inversión, aportaciones ordinarias y extraordinarias, administración y vigilancia, auditorías periódicas, sanciones y penalidades, entre otros elementos que se acuerden bilateralmente.

Queda entendido que la creación del “Fondo para Jubilaciones y Pensiones del Personal Académico de la Universidad Autónoma de Querétaro” no exime de su obligación a la Universidad Autónoma de Querétaro de cubrir las pensiones y jubilaciones del personal académico, que teniendo el derecho de esta prestación quieran ejercerlo en cualquier momento, en los términos vigentes del Contrato

Colectivo de Trabajo que las partes tienen celebrado; ya que el Fideicomiso será un instrumento auxiliar para que la Universidad cumpla su compromiso del pago de jubilaciones y pensiones, teniendo la obligación de respaldar este fondo en el caso de que sea insuficiente.

Cláusula 77.2. Aportaciones al Fondo de Pensiones

La Universidad Autónoma de Querétaro aportara al Fideicomiso en proporción 2:1 (Dos a Uno) de la aportación que haga el académico; el académico que desempeñe funciones de confianza por nombramiento del Rector (cláusula 21.2 CCT), jubilados y pensionados de la Universidad Autónoma de Querétaro, de manera quincenal. Este porcentaje se actualizará anualmente de acuerdo a la siguiente tabla:

Aportaciones al Fideicomiso de la UAQ¹⁶

AÑO	APORTACIONES UAQ
2007	6%
2008	8%
2009	10%
2010	12%
2011	14%
2012	16% (Fijo Permanente)

¹⁶ Contrato Colectivo de Trabajo (2009 – 2011). U.A.Q. México.

El personal académico y el académico que desempeñe funciones de confianza por nombramiento del Rector de la Universidad Autónoma de Querétaro, harán una aportación mensual al Fideicomiso en proporción 1:2 (Uno a Dos) con relación a la aportación de la Universidad Autónoma de Querétaro; esta será deducida quincenalmente de su salario base mensual conforme al porcentaje que se especifica en la tabla siguiente:

Aportaciones al Fideicomiso Academicos¹⁶

AÑO	APORTACIONES ACADEMICOS
2007	3%
2008	4%
2009	5%
2010	6%
2011	7%
2012	8% (Fijo permanente o hasta que haya un acuerdo en contraria de las partes.

¹⁶ Contrato Colectivo de Trabajo (2009 – 2011). U.A.Q. México.

El personal jubilado y pensionado académico y el académico que desempeñe funciones de confianza por nombramiento del Rector, harán una aportación mensual al Fideicomiso, deducida quincenalmente de su salario base mensual conforme al porcentaje que se especifica para el personal activo. El monto máximo de las aportaciones al fideicomiso por cada académico será el equivalente a lo que corresponda aportar a un profesor de tiempo completo categoría VII.

Las aportaciones de la Universidad Autónoma de Querétaro y las retenciones por concepto de aportaciones del personal académico, el académico que desempeñe funciones de confianza por nombramiento del Rector, de los jubilados y pensionados se depositaran quincenalmente en el Fideicomiso; “Fondo para Jubilaciones y Pensiones del Personal Académico de la Universidad Autónoma de Querétaro”.

La Universidad Autónoma de Querétaro se compromete a otorgar al personal académico y al académico que desempeñe funciones de confianza por nombramiento del Rector referidos en esta cláusula, las prestaciones sobre jubilación que se otorguen en un futuro a los demás prestadores de servicios de la propia Universidad.

El personal académico y el académico que desempeñe funciones de confianza por nombramiento del Rector a que se refiere esta cláusula, al término de su relación laboral con la Universidad Autónoma de Querétaro, sin importar la causa de terminación de la citada relación, a excepción hecha de que la causa sea la jubilación, podrá retirar sus aportaciones del Fideicomiso “Fondo para Jubilaciones y Pensiones del Personal Académico de la Universidad Autónoma de Querétaro”, incluidos los intereses generados.

Para el personal académico que se encuentre jubilado hasta antes del 15 de junio de 2007, será optativo seguir aportando al “Fondo para Jubilaciones y Pensiones del Personal Académico de la Universidad Autónoma de Querétaro”; si dicho personal no desea seguir aportando al referido fondo, deberá comunicarlo individualmente por escrito directamente al Director de Recursos Humanos de la Universidad Autónoma de Querétaro, en el entendido que la omisión de comunicarlo, deberá entenderse en el sentido de que ese personal está de acuerdo con seguir realizando la aportación al Fondo.

Cláusula 77.3. Aportaciones Extraordinarias al Fondo de Pensiones

La Universidad Autónoma de Querétaro y el Sindicato Único del Personal Académico de la Universidad Autónoma de Querétaro se comprometen a realizar gestiones ante los Gobiernos: Federal, Estatal y Municipales de Querétaro, para que estos hagan aportaciones extraordinarias año con año, al Fideicomiso “Fondo para Jubilaciones y Pensiones del Personal Académico de la Universidad Autónoma de Querétaro”.

La Universidad Autónoma de Querétaro se compromete a gestionar e integrar al Fideicomiso “Fondo para Jubilaciones y Pensiones del Personal Académico de la Universidad Autónoma de Querétaro y Organismos Privados, así como las gestiones que realice el patronato de la Universidad Autónoma de Querétaro, A.C. para fortalecer el Fideicomiso de referencia.

Cláusula 77.4. Bono de Permanencia

El personal académico que desee continuar prestando sus servicios como personal activo después de adquirir el derecho a jubilarse, recibirá un bono de permanencia equivalente al 20% veinte por ciento de su salario mensual tabulado, mismo que podrá disfrutar desde la fecha en que nazca su derecho de jubilación hasta los 35 treinta y cinco años de servicio. En el entendido que esta cantidad, no se integrara para establecer el monto de la cuantía mensual de su pensión por jubilación en el momento de ejercer su derecho a esta: ni para el cálculo de la prestación por compensación por antigüedad o indemnización alguna.

Cláusula 77.5. Nuevo esquema de Pensiones para el Personal Académico que Ingrese a partir del 15 de Junio de 2007.

Las partes convienen que el personal académico que ingrese a la Universidad Autónoma de Querétaro a partir del quince de junio de 2007, no se le aplicara, sin excepción alguna, lo pactado en las cláusulas 75, 77, 77.1, 77.2, 77.3 y 77.4 de este Contrato Colectivo de Trabajo; por lo que para gozar de los derechos de retiro de jubilación y pensión, se le aplicaran las normas legales de la seguridad social.

Cláusula 78

78.1. Pensión por Viudez

La pensión para la viuda en todos los casos o el marido que este incapacitado será del 65% (sesenta y cinco por ciento) del salario o pensión que recibía el trabajador académico.

78.2. Pensión por Orfandad

La pensión para los hijos menores de 18 (dieciocho) años o hasta 25 (veinticinco), si esta estudiando será del 30% (treinta por ciento) para cada uno, sobre el salario o pensión que recibía el trabajador académico.

Ambas pensiones se verán incrementadas en la misma proporción en que sean incrementados los salarios.

La universidad solo se obliga a complementar la diferencia que no cubra el Instituto Mexicano del Seguro Social, y el total de ambas no deberán de exceder del 100% (cien por ciento) del salario o pensión que percibía el trabajador académico.

Cláusula 79.- Programa para Pensiones

La Universidad se obliga a planear y establecer un fondo de pensiones para los trabajadores académicos.

8.4. UNIVERSIDAD AUTONOMA DE BAJA CALIFORNIA

Contrato Colectivo de Trabajo, que celebran, por una parte, la Universidad Autónoma de Baja California, y por la otra, el Sindicato de Profesores Superación Universitaria de la Universidad Autónoma de Baja California.

Cláusula 27.- El sueldo se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, primas, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador académico por sus servicios.

Cláusula 59. – El personal académico tendrá derecho a por cada año de servicio prestado, en reconocimiento a su antigüedad, a una compensación sobre el sueldo base que devengue en la catorcena respectiva, de la siguiente manera: a razón del 2.0% (dos por ciento) acumulable del primero al vigésimo año, y del 2.5% (dos y medio por ciento) del vigésimo primero al trigésimo año. Esta prestación iniciara su vigencia a partir del quinto año de servicios cumplidos.

El factor porcentual acumulado al trigésimo año se mantendrá fijo hasta la extinción de la relación de trabajo.

Convenio Reglamentario del 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.

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 esta 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 presten 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 registrarán en esta materia por las convenciones respectivas.

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 Instituto Mexicano de Seguro Social, la pensión de vejez, de acuerdo con la Ley del Seguro Social.

Cláusula 15.- También tendrá derecho a gozar de las prestaciones establecidas en el plan de pensiones, los trabajadores académicos dados de alta con anterioridad al 01 de Enero de 2004, que hayan alcanzado la edad de sesenta años, siempre además que reúnan los requisitos previstos en los incisos b), c) y d) de la cláusula anterior, con la diferencia de que la pensión que otorgué 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 17.- Los trabajadores académicos que reúnan los requisitos establecidos antes mencionados, 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:

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

Cláusula 18.- Pensión Vitalicia

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 19.- La pensión será determinada por mensualidades, que se cubrirán mientras viva el jubilado a partir de la fecha en que dejó de prestar sus servicios a la Universidad.

Cláusula 20.- Las bases para fijar el monto de la pensión mensual vitalicia son las siguientes:

- a) El salario pensionable del trabajador académico, el cual se determinara con arreglo a la cláusula siguiente, y
- b) Los años de servicios prestados por el trabajador como miembro del personal académico de la Universidad.

Cláusula 21.- El **salario pensionable** se determinara por la diferencia que resulte de comparar el sueldo completo (sueldo básico más la compensación por reconocimiento a la antigüedad) que disfrutaba el trabajador al dejar de prestar sus servicios a la Universidad, con la cuantía de la pensión por cesantía en edad avanzada o por vejez, que le fue otorgada por la resolución del IMSS.

Cuando un trabajador académico haya acumulado su antigüedad sin tener el tiempo completo durante el periodo para pensionarse, el sueldo completo será determinado considerando la carga promedio anual durante los años laborados en la Universidad.

Cláusula 22.- En ningún caso, el monto del salario pensionable podrá ser menor al cincuenta por ciento, ni mayor al cien por ciento de la compensación por reconocimiento a la antigüedad, que se determine de acuerdo con la cláusula anterior.

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

Tabla que Fija el Monto de la Pensión Mensual Vitalicia¹⁷

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 mas	Cien por ciento del salario pensionable

¹⁷Contrato Colectivo de Trabajo (2009 – 2011). U.A.B.C. México.

Cláusula 26.- La pensión vitalicia se incrementara en la misma proporción en que se den los aumentos de tipo general al tabulador de sueldos base de los trabajadores académicos en activo.

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

Cláusula 31.- SISTEMA DE PAGO UNICO

El sistema de Pago Único, es el otorgar al trabajador académico la posibilidad de elegir alguna de las alternativas siguientes:

- a) La suma equivalente a siete años de la pensión 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 mas las aportaciones correspondientes de la Universidad, consideradas a valor histórico.

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

Cláusula 32.- El pago de cualquiera de las cantidades anteriores, libera a la Universidad y al sindicato de cualquier obligación a favor de los trabajadores académicos y sus beneficiarios.

Cláusula 38.- FONDO DE PENSIONES

El fondo esta constituido con el objeto de asegurar el pago de las prestaciones que sean exigibles conforme al plan de pensiones, así como la prima de antigüedad establecida en la cláusula 67, inciso i), del Contrato Colectivo de Trabajo, y se integra con las aportaciones, bienes y valores siguientes:

- a) La aportación inicial que realizo la Universidad para apoyar el plan de pensiones contenido en el presente convenio;
- b) Las aportaciones de los trabajadores académicos aportaran al Fondo de Pensiones el equivalente a 9.5% (nueve punto cinco por ciento) del sueldo base mensual que perciban por la prestación de sus servicios a la Universidad.
- c) Las aportaciones de la Universidad, aportara al Fondo de Pensiones el equivalente a 11.14% (once punto catorce por ciento) del sueldo base mensual que le cubra a sus trabajadores académicos.
- d) Las aportaciones extraordinarias, en dinero o en especie, que reciban de las organizaciones privadas, fundaciones y asociaciones en respaldo al plan de pensiones, y
- e) Los rendimientos financieros y productos que se obtengan con motivo de las inversiones realizadas con las reservas del Fondo de Pensiones.

8.5. UNIVERSIDAD JUAREZ AUTÓNOMA DE TABASCO

Contrato Colectivo de Trabajo, que celebran, por una parte, la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, y por la otra, el Sindicato de Profesores e Investigadores de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.

Cláusula 103.- La universidad se obliga, a partir del 01 de julio del año 2008, a cubrir a sus Trabajadores Académicos sindicalizados la pensión por jubilación cuando alcancen una antigüedad de 25 años de servicio y cuenten con la edad biológica mínima requerida en la siguiente tabla:

Requisitos en para la Pensión por Jubilacion¹⁸

Años que faltan al trabajador para Alcanzar 25 años de servicio al 01 de Julio del año 2008	Edad biológica Mínima requerida	Años que le faltan al trabajador para Alcanzar 25 años de servicio al 01 de julio del año 2008	Edad biológica Mínima requerida
0 y 1 año	55 años	7 años	61 años
2 años	56 años	8 años	62 años
3 años	57 años	9 años	63 años
4 años	58 años	10 años	64 años
5 años	59 años	11 años ó mas	65 años
6 años	60 años		

¹⁸ Contrato Colectivo de Trabajo (2009 – 2011). U.J.A.T. México.

El monto de la pensión por jubilación a que tenga derecho el pensionado, se calculara en base al 100% del salario regulador, entendiéndose este como el promedio ponderado del salario tabular que hubiera percibido el Trabajador Académico previo a la fecha de su jubilación, de acuerdo a la siguiente tabla gradual:

Salarios Tabulares para la Pension¹⁸

Año	Salario Regulador calculado en base al promedio ponderado de:
2008	Último salario tabular mensual del trabajador
2009	Último año de salario tabular del trabajador
2010	Dos años anteriores del salario tabular del trabajador
2011	Tres años anteriores del salario tabular del trabajador
2012	Cuatro años anteriores del salario tabular del trabajador
2013 en adelante	Cinco años anteriores del salario tabular del trabajador

¹⁸ Contrato Colectivo de Trabajo (2009 – 2011). U.J.A.T. México.

Los salarios tabulares históricos devengados se actualizaran, para este efecto, en términos del Índice Nacional de Precios al Consumidor.

El derecho a la jubilación es optativo; el plazo del pago de la pensión por jubilación será vitalicio con transmisión a beneficiarios. La percepción de la pensión por jubilación comenzara a partir del día siguiente a aquel en que el trabajador hubiese disfrutado del ultimo sueldo por haber dejado de ser trabajador en activo.

La Universidad otorgara al Trabajador Académico sindicalizado al momento de su jubilación, una bonificación extraordinaria por la cantidad de \$30,000.00 (Treinta mil pesos 00/100 MN.) a solicitud y gestión del Sindicato.

Cláusula 104.- Tienen derecho a pensión anticipada los Trabajadores Académicos sindicalizados que tengan 15 años de servicio como mínimo y cuenten a partir del 01 de julio del año 2008 con la edad biológica mínima requerida en la siguiente tabla:

Pensión Anticipada¹⁸

Años que faltan al trabajador para alcanzar 55 años de edad biológica al 01 de Julio del año 2008	Edad biológica Mínima requerida	Años que le faltan al trabajador para alcanzar 55 años de edad biológica al 01 de julio del año 2008	Edad biológica Mínima requerida
0 y 1 año	55 años	7 años	61 años
2 años	56 años	8 años	62 años
3 años	57 años	9 años	63 años
4 años	58 años	10 años	64 años
5 años	59 años	11 años ó mas	65 años
6 años	60 años		

¹⁸ Contrato Colectivo de Trabajo (2009 – 2011). U.J.A.T. México.

El monto de la pensión por jubilación anticipada a que tenga derecho el pensionado, se calculará aplicando el salario regulador de la siguiente tabla:

Salario Regulador para Pensión Anticipada¹⁸

Años de antigüedad	Porcentaje del salario Regulador	Años de Antigüedad	Porcentaje del salario Regulador
15 años	50.00%	23 años	90.00%
16 años	55.00%	24 años	95.00%
17 años	60.00%	25 años	100.00%
18 años	65.00%	26 años	100.00%
19 años	70.00%	27 años	100.00%
20 años	75.00%	28 años	100.00%
21 años	80.00%	29 años	100.00%
22 años	85.00%	30 años	100.00%

¹⁸ Contrato Colectivo de Trabajo (2009 – 2011). U.J.A.T. México.

El salario regulador es el promedio ponderado del salario tabular que hubiera percibido el Trabajador Académico previo a la fecha de su jubilación anticipada, de acuerdo a la siguiente tabla gradual:

Salario Regulador Ponderado¹⁸

Año	Salario Regulador calculado en base al promedio ponderado de:
2008	Último salario tabular mensual del trabajador
2009	Último año de salario tabular del trabajador
2010	Dos años anteriores del salario tabular del trabajador
2011	Tres años anteriores del salario tabular del trabajador
2012	Cuatro años anteriores del salario tabular del trabajador
2013 en adelante	Cinco años anteriores del salario tabular del trabajador

¹⁸ Contrato Colectivo de Trabajo (2009 – 2011). U.J.A.T. México.

Los salarios tabulares históricos devengados se actualizarán, para este efecto, en términos del Índice Nacional de Precios al Consumidor. El plazo del pago de la jubilación anticipada, será vitalicio con transmisión a beneficiarios.

Asimismo, se le pagará al pensionado su prima de antigüedad.

Cláusula 105.- La universidad se obliga a otorgar a los Trabajadores Académicos jubilados y pensionados, de acuerdo a su categoría, los aumentos salariales que se concedan en el Contrato Colectivo a los Trabajadores Académicos en activo.

El presente convenio tiene por objetivo establecer el Régimen de Pensiones y Jubilaciones de los Trabajadores e Investigadores de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.

Cláusula Tercera.- El personal académico que se encuentra pensionado o jubilado con fecha anterior al inicio del nuevo régimen de pensiones y jubilaciones, no sufrirá modificación alguna al sistema que ya están recibiendo actualmente, por lo que

seguirán disfrutando de su pensión conforme a las bases bajo las cuales se les pensiono. Por lo tanto, el nuevo régimen que se crea, no tendrá aplicación para este grupo, salvo lo referente a que el pago de sus beneficios establecidos en el Contrato Colectivo de Trabajo vigente, así como sus pensiones, se pagaran con recursos del Fondo en Fideicomiso del presente régimen.

De igual se conviene que se implementara un procedimiento, con el cual los actuales pensionados y jubilados, sean sujetos de una revisión de sobrevivencia de manera programada dos veces al año.

Cláusula Cuarta.- Para los efectos del nuevo Régimen de Pensiones y Jubilaciones, se entenderá como Trabajador Académico de generación actual, a aquel que haya ingresado con fecha anterior al 1° de Julio de 2008, que será la fecha de inicio del presente régimen.

Cláusula Décima Primera.- Se conviene en otorgar un bono de permanencia a los trabajadores de la generación actual que por la incorporación del requisito de la edad biológica en la pensión por jubilación, tengan que diferir su derecho a pensionarse o decidan permanecer de manera voluntaria como trabajador activo de acuerdo a la siguiente tabla:

Bono de Permanencia¹⁸

Año de Antigüedad	Bono de Permanencia
27	5.0%
28	7.5%
29	10.0%
30	12.5%
31	15.0%
32	17.5%
33 en adelante	20.0%

¹⁸ Contrato Colectivo de Trabajo (2009 – 2011). U.J.A.T. México.

Este bono se otorgara calculado con el salario tabular devengado del año calendario o su proporcional, y se pagara durante el mes de marzo del año siguiente, con recursos del fondo en Fideicomiso.

Cláusula Décima Tercera.- Se conviene que las pensiones por invalidez total y permanente y por fallecimiento, ambas por causas ajenas al trabajo, se pagaran con un porcentaje del salario regulador, de acuerdo a la siguiente tabla:

Pensión por Invalidez Total y Permanente y por Fallecimiento¹⁸

Antigüedad	% del sueldo regulador	Antigüedad	% del sueldo regulador
3 a 15 años	50%	21 años	80%
16 años	55%	22 años	85%
17 años	60%	23 años	90%
18 años	65%	24 años	95%
19 años	70%	25 años en	100%
20 años	75%	Adelante	

¹⁸ Contrato Colectivo de Trabajo (2009 – 2011). U.J.A.T. México.

Cláusula Décima Cuarta.- Se conviene que las pensiones por incapacidad total y permanente y por fallecimiento, ambas por causa de trabajo, se pagaran por un porcentaje del salario regulador, de acuerdo a la siguiente tabla:

Salario Regulador por Incapacidad Total y Permanente y por Fallecimiento¹⁸

Antigüedad	% del sueldo regulador	Antigüedad	% del sueldo regulador
0 a 15 años	50%	21 años	80%
16 años	55%	22 años	85%
17 años	60%	23 años	90%

18 años	65%	24 años	95%
19 años	70%	25 años en	100%
20 años	75%	Adelante	

¹⁸ Contrato Colectivo de Trabajo (2009 – 2011). U.J.A.T. México.

Cláusula Décima Quinta.- Con el propósito de financiar las obligaciones que deriven de este régimen, las cuotas del trabajador académico de la generación actual y las aportaciones de la universidad se calcularán sobre el salario tabular, de acuerdo a la siguiente tabla gradual:

Aportaciones del Trabajador y la Universidad¹⁸

Año	Cuota Trabajador	Aportación Universidad	Cotización Total
2008	0.0%	8.0%	8.0%
2009	3.0%	9.0%	12.0%
2010	4.5%	10.0%	14.5%
2011	6.0%	11.0%	17.0%
2012	7.5%	12.0%	19.5%
2013	9.0%	13.0%	22.0%
2014	10.5%	14.0%	24.5%
2015	12.0%	15.0%	27.0%
2016	12.0%	16.0%	28.0%
2017	12.0%	17.0%	29.0%
2018 en adelante	12.0%	18.0%	30.0%

¹⁸ Contrato Colectivo de Trabajo (2009 – 2011). U.J.A.T. México.

Estas aportaciones se enterarán a un fondo en fideicomiso en una institución bancaria autorizada, el cual será administrado por un Comité Técnico conformado por una representación del Sindicato y por la administración de la Universidad, de acuerdo al reglamento que para tales efectos se elabore.

Cláusula Décima Novena.- Se conviene que los Trabajadores Académicos de la generación actual, seguirán disfrutando de los servicios médicos que otorga la universidad en términos del CAPITULO XIV del Contrato Colectivo de Trabajo Vigente.

Cláusula Vigésima Segunda.- Para los efectos legales de este convenio, se entenderá como trabajador académico de nueva generación, a aquel que haya ingresado a partir del 1º de julio de 2008, que será considerada la fecha de inicio del presente régimen.

Cláusula Vigésima Tercera.- Ambas partes acuerdan, que las cuotas y aportaciones de los trabajadores académicos de nueva generación, serán administradas en el fondo en fideicomiso a través de cuentas o registros individuales, directamente por el comité técnico del régimen, llevando el registro por cada trabajador ya que los recursos que se operaran para esta generación estarán invertidos conjuntamente con las contribuciones descritas para la generación actual.

Cláusula Vigésima Cuarta.- Se conviene que los servicios médicos que reciban los trabajadores académicos de nueva generación y sus derechohabientes serán los proporcionados a través de una institución de seguridad social que se elija, por lo que se conformara una comisión bipartita conformada por representantes de la universidad y el sindicato para evaluar las alternativas correspondientes.

Cláusula Vigésima Quinta.- Ambas partes convienen que se consideraran aplicables a los trabajadores académicos de nueva generación, las prestaciones, requisitos y beneficios descritos en la nueva Ley del ISSSTE, que se adecuen al Régimen de Pensiones y Jubilaciones.

Cláusula Vigésima Sexta.- Para la interpretación del presente régimen aplicable para los Trabajadores Académicos de nueva generación, se entenderá por:

1.- *Cuenta Individual.-* Se conforma con el ahorro generado por el trabajador y patrón, mas los intereses acreditados a estas, durante la etapa de capitalización, para que con estos recursos se contrate la renta vitalicia y el seguro de sobrevivencia.

2.- *Renta Vitalicia.-* Corresponde al pago de una pensión mensual que se pague mientras viva el pensionado, la cual se incrementara anualmente en términos del Índice Nacional de Precios al Consumidor.

3.- *Retiro.-* El hecho de retirarse de la Universidad, sin derecho a una pensión, da origen a que el interesado pueda disponer, en las formas establecidas del saldo de su cuenta individual.

4.- *Seguro de Sobrevivencia.-* El costo previsto técnicamente para transferir los beneficios de la pensión del titular, a los beneficiarios legales.

5.- *Administradora de Fondos para el Retiro.-* Trátase de las Afores para que cuando se separe sin derecho a pensión, pueda transferir sus recursos a una empresa especializada en administrar cuentas individuales de ahorro para el retiro.

6.- *Aseguradora de Rentas Vitalicias.-* Compañías autorizadas para operar la contratación de rentas vitalicias derivadas de la seguridad social.

Cláusula Vigésima Séptima.- Para una mejor interpretación del presente régimen aplicable para los Trabajadores Académicos de nueva generación, se considerara las disposiciones establecidas en la Ley del ISSSTE.

Cláusula Vigésima Octava.- Se conviene que los Trabajadores Académicos de nueva generación, podrán retirarse con derecho a una pensión por vejez, habiendo cumplido al menos 65 años de edad y tener un mínimo de 25 años de servicio en la universidad.

De igual forma, se conviene que los Trabajadores Académicos de nueva generación, tendrán derecho a que se les pague una renta mensual vitalicia con cargo al saldo de la cuenta individual, previo descuento del seguro de sobrevivencia.

Se acuerda que en caso de que el saldo de la cuenta individual no sea suficiente para la obtención de una pensión equivalente a dos veces el salario mínimo de la zona económica del Estado de Tabasco, el fondo del régimen garantizara el pago de esta mínima garantizada. La pensión por vejez, será vitalicia y con la transmisión a beneficiarios.

Cláusula Vigésima Novena.- Se conviene que los Trabajadores Académicos de nueva generación, podrán retirarse con derecho a una pensión por cesantía en edad avanzada habiendo cumplido al menos 60 años de edad y con un mínimo de 25 años de servicio en la universidad.

De igual forma, se conviene que los Trabajadores Académicos de nueva generación, tendrán derecho a que se les pague una renta mensual vitalicia con cargo al saldo de la cuenta individual, previo descuento del seguro de sobrevivencia.

Se acuerda que en caso de que el saldo de la cuenta individual no sea suficiente para la obtención de una pensión equivalente a dos veces el salario mínimo de la zona económica del Estado de Tabasco, el fondo del régimen garantizara el pago de esta pensión mínima garantizada. La pensión por cesantía por edad avanzada será vitalicia y con la transmisión a beneficiarios.

Cláusula Trigésima.- Se conviene que los Trabajadores Académicos de nueva generación, que se separen de la Universidad, sin derecho a una pensión, podrán retirar el saldo de su cuenta individual, descontando primero de capital constitutivo que se requiera para adquirir una pensión equivalente a 2.3 veces el salario mínimo de la zona económica del Estado de Tabasco, considerando el costo del seguro de sobrevivencia.

Se acuerda que esta opción de retiro, no se otorga la pensión garantizada del régimen, descrita en la pensión por vejez o cesantía.

Cláusula Trigésima Primera.- Se conviene que los Trabajadores Académicos de nueva generación, tendrán derecho a una pensión por invalidez total y permanente o por fallecimiento, ambas por causas ajenas al trabajo, las cuales se pagaran con cargo al saldo de la cuenta individual, previo descuento del seguro de sobrevivencia en caso de invalidez, con un porcentaje del salario regulador, de acuerdo a la siguiente tabla:

Pensión por Invalidez Total y Permanente o por Fallecimiento Nueva Generacion¹⁸

Antigüedad	% del sueldo regulador	Antigüedad	% del sueldo regulador
3 a 15 años	50%	21 años	80%
16 años	55%	22 años	85%
17 años	60%	23 años	90%
18 años	65%	24 años	95%
19 años	70%	25 años en	100%
20 años	75%	Adelante	

¹⁸ Contrato Colectivo de Trabajo (2009 – 2011). U.J.A.T. México.

En caso de que el saldo de la cuenta individual no sea suficiente para la contratación de una pensión descrita en la tabla anterior, el fondo solidario pagara el equivalente a una pensión de un salario mínimo.

Cláusula Trigésima Segunda.- Se conviene que los Trabajadores Académicos de nueva generación, tendrán derecho a una pensión por incapacidad total y permanente o por fallecimiento, por riesgo de trabajo, las cuales se pagaran con cargo al saldo de la cuenta individual, previo descuento del seguro de sobrevivencia en caso de incapacidad, por un porcentaje del salario regulador de acuerdo a la siguiente tabla:

Salario Regulador para la Nueva Generación de la Cuenta Individual¹⁸

Antigüedad	% del sueldo regulador	Antigüedad	% del sueldo regulador
3 a 15 años	50%	21 años	80%
16 años	55%	22 años	85%
17 años	60%	23 años	90%
18 años	65%	24 años	95%
19 años	70%	25 años en	100%
20 años	75%	Adelante	

¹⁸ Contrato Colectivo de Trabajo (2009 – 2011). U.J.A.T. México.

De igual forma se conviene, que el trabajador que se incapacite o su beneficiario legal del trabajador al momento que este fallezca, deberá decidir cualquiera de las siguientes dos opciones:

- a) Recibir el pago único establecido en las cláusulas 89 del Contrato Colectivo de Trabajo vigente, para el caso de fallecimiento por riesgos de trabajo o el previsto en la cláusula 90 del contrato en cita, para el caso de incapacidad total permanente también por riesgos de trabajo o,

- b) Recibir una pensión mensual en los términos de este régimen y del reglamento que para tales efectos se elabore.

En caso de que el saldo de la cuenta individual no sea suficiente para la contratación de una pensión descrita en la tabla anterior, el fondo solidario pagara el equivalente a una pensión de un salario mínimo.

Cláusula Trigésima Tercera.- Se conviene que el Trabajador Académico de nueva generación que se separe de la universidad sin derecho a una pensión, podrá transferir el saldo de su cuenta individual a una Administradora de Fondos para el Retiro o institución autorizada para operar cuentas individuales de ahorro para el retiro.

Cláusula Trigésima Cuarta.- Ambas partes acuerdan, que las cuotas del Trabajador Académico de nueva generación y las aportaciones de la Universidad se calcularan sobre el sueldo tabular del trabajador de acuerdo con lo siguiente:

1.- Contribuciones obligatorias:

Para la cuenta individual

Trabajador	6.125%
Patrón	5.175%

Para el Fondo Solidario de Pensiones Garantizadas

Trabajador	1.125%
Patrón	1.125%

Para Riesgos de Trabajo

Patrón	0.750%
--------	--------

Totales del régimen para las nuevas generaciones

Trabajador	7.250%
Patrón	7.050%

2.- Contribuciones voluntarias

Para la cuenta individual

Ahorro solidario

Si el trabajador aporta hasta el 2% de su salario tabular, la universidad aportara el equivalente a 3.250 veces lo ahorrado por el trabajador:

Ejemplo:

Trabajador	2.00%
Patrón	<u>6.50%</u>
Total	8.50%

Ahorro Voluntario

En exceso al ahorro solidario, el trabajador podrá efectuar aportaciones voluntarias por cantidades fijas que serán descontadas del salario devengado, por lo que en el reglamento que se elabore se deberán establecer los procedimientos y normas correspondientes.

Cláusula Trigésima Sexta.- Se acuerda que para el otorgamiento de las pensiones por invalidez por causas ajenas al trabajo, incapacidad por riesgos de trabajo y fallecimiento por cualquier causa, se establece como salario regulador el promedio ponderado de los salarios devengados en los últimos cinco años anteriores al evento que da origen a la pensión del trabajador académico de nueva generación.

Cláusula Trigésima Séptima.- Se acuerda, que las pensiones se incrementaran al mismo tiempo y en la misma proporción que el Índice Nacional de Precios al Consumidor.

Primera Transitoria.- Las partes conviene, que la fecha de inicio de aportaciones de los Trabajadores Académicos, será a partir del 15 de marzo de 2009, una vez concluida la negociación salarial correspondiente al año 2009.

Segunda Transitoria.- Ambas partes convienen, que la fecha de inicio de las aportaciones de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, será a partir del 15 de julio de 2008.

9) PROPUESTA

La presente investigación aporta elementos para implementar un nuevo sistema de pensiones y jubilaciones dentro de nuestra máxima casa de estudios en Michoacán; en base al estudio y análisis de casos en universidades públicas en nuestro país, que ya realizaron modificaciones a sus contratos colectivos de trabajo y concretamente en relación a sus sistemas de pensiones y jubilaciones del sector académico.

Por lo anterior, las modificaciones que se consideran pertinentes a realizar en nuestro contrato colectivo de trabajo y en lo referente al sistema de pensiones y jubilaciones del sector académico, sería la siguiente propuesta; la cual se considera puede ser viable para implementar en nuestra universidad.

UNIVERSIDAD MICHOACANA DE SAN NICOLAS DE HIDALGO

Contrato Colectivo de Trabajo Personal Académico

Salario Tabular: Es la retribución fijada para cada una de las distintas categorías y niveles académicos del tabulador, constituido por el sueldo base, fondo de ahorro y vida cara.

Salario Integrado: Es la retribución que se constituye con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie, y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador académico por sus servicios.

Salario Regulador.- Es la retribución que servirá determinar el importe de las pensiones establecidas en el convenio, el cual se calcula en función del promedio ponderado de los sueldos de cotización devengados durante los últimos 10 años de la vida activa del trabajador, actualizados en los términos del Índice Nacional de Precios al Consumidor.

Trabajadores actuales, son aquellos con nombramiento definitivo o interinos, en activo en la fecha en que entre en vigor el régimen de pensiones y jubilaciones previstos en el convenio.

Trabajadores nuevos, son aquellos que tendrán contrato definitivo o interinatos, y estarán vigentes con fecha posterior al momento en que entre en vigor el régimen de pensiones y jubilaciones a que hace referencia en el convenio.

Prima de Antigüedad: El salario de los trabajadores se incrementara con una compensación por antigüedad en el trabajo, en lo siguientes términos:

A partir del 5° año de antigüedad se incrementara su salario en un 10%; en lo subsecuente, por cada año cumplido de trabajo se incrementara su salario en un 2% hasta el vigésimo año de servicio; del vigésimo primero hasta el vigésimo quinto año de servicios, se incrementara su salario en un 2.5% por cada año.

Esta prestación solo se aplicara al salario tabular más despesa.

Pensión por invalidez.

Requisito: Contar con 15 años de antigüedad e invalidarse por causas ajenas al trabajo.

Monto: Un porcentaje sobre el último salario integrado, incluyendo la prima de antigüedad, conforme a la siguiente tabla:

Pensión por Invalidez¹⁹

Antigüedad	Porcentaje
15 – 16	75.00%
17 – 18	80.00%
19 – 20	85.00%
21 – 22	90.00%
23 – 24	95.00%
25 en adelante	100.00%

¹⁹ Propuesta propia

Plazo: Vitalicia

Nota: Cuando la invalidez provenga de una enfermedad profesional, la Universidad cubrirá el 100% del salario del trabajador independientemente de la antigüedad del servicio.

Pensión por incapacidad.

Requisito: Incapacitarse por causas de trabajo.

Monto: 100% sobre el último salario integrado.

Plazo: Vitalicia

Pagos Únicos

Indemnización por invalidez

Requisito: Incapacitarse por causas ajenas al trabajo.

Monto: 7 meses de salario integrado más 40 días de salario por año de servicio.

Indemnización por despido.

Requisito: Ser despedido injustificadamente.

Monto: 7 meses de salario integrado más 35 días por cada año de servicio.

Prima de antigüedad por renuncia.

Requisito: Retirarse voluntariamente.

Monto: De 5 a 10 años de servicio, 20 días de salario integrado por año laborado.

De 10 a menos de 15 años de servicio, 25 días de salario integrado por año laborado.

De 15 a menos de 20 años de servicio, 30 días de salario integrado por año laborado.

De 20 años de servicio en adelante, 40 días de salario integrado por año laborado.

Prima de antigüedad por defunción.

Requisito: Fallecer cualquiera que sea la causa.

Monto: 45 días de salario mínimo por cada año laborado.

Pago de marcha.

Requisito: Fallecer cualquiera que sea la causa.

Monto:

9 meses de salario integrado si tiene una antigüedad menor de 10 años.

10 meses de salario integrado si tiene de 10 a menos de 20 años de servicio.

11 meses de salario integrado si tiene de 20 años en adelante de antigüedad.

Indemnización por despido justificado.

Requisito: Ser despedido con justificación.

Monto: 32 días de salario mínimo por cada año laborado.

Indemnización por pensión.

Requisito: Pensionarse por cualquier causa.

Monto:

De 5 a menos de 10 años de servicio, 3 meses de salario integrado.

De 10 a menos de 15 años de servicio, 4 meses de salario integrado.

De 15 a menos de 20 años de servicio, 5 meses de salario integrado.

De 20 años de servicio en adelante, 6 meses de salario integrado para los pensionados y 5 meses de salario integrado en caso de jubilación.

Prima de antigüedad LFT.

Requisito: En los términos de la ley Federal del Trabajo.

Monto: 12 días de salario con limite de dos veces el salario mínimo, por cada año de servicio.

En cualquiera de los casos en que se otorgue la pensión el aguinaldo será anual y anual se darán 60 días mas \$ 1,570.00 de canasta navideña.⁷

Requisitos de Jubilación para los Trabajadores Nuevos, que ingresen a partir del 1º de Enero de 2011.

Pensión por antigüedad.

Requisito: Contar con un mínimo 30 años de servicio a la Universidad y 55 de edad.

Monto: 100% sobre el salario regulador.

Plazo: Vitalicia

Nota: Cuando el trabajador alcanza su jubilación en la Universidad antes que en el IMSS, esta última se compromete a continuar pagando las cuotas y aportaciones hasta que el trabajador cumpla 60 años.

Pensión por retiro anticipado por vejez

- a) Para los trabajadores que habiendo cumplido con 60 años de edad y al menos 25 años de servicio, podrán ser jubilados anticipadamente , de acuerdo a la siguiente tabla:

Pensión por Retiro Anticipado por Vejez¹⁹

Años de edad	Años de Servicio	% Salario Regulador
60	25	75%
61	26	80%
62	27	85%
63	28	90%
64	29	95%
65	30	100%

¹⁹ Propuesta propia

- b) Para los trabajadores que habiendo cumplido 60 años de edad y por menos 20 años de servicio, podrán acceder a una jubilación anticipadamente, de acuerdo a la siguiente tabla:

Jubilación Anticipada¹⁹

Años de Edad	Años de Servicio	%Salario Regulador
60	20	50%
61	21	55%
62	22	60%
63	23	65%
64	24	70%
65	25	75%

¹⁹ Propuesta propia

- c) Los trabajadores nuevos que cumplan 30 años de servicio a la universidad, pero no cuenten con el requisito de edad biológica, recibirán por parte de la Universidad, un bono anual sobre el salario tabular del 10%, hasta cumplir la edad requerida de 55 años de edad.
- d) Las pensiones y jubilaciones por cualquier índole, no se otorgaran si se accede a una pensión o jubilación por parte de otra institución de seguridad social y con esto evitar las dobles y triples pensiones.
- e) El trabajador académico que en el momento de cumplir con los requisitos legales de 30 años de servicio y 55 años de edad, tengan un cargo directivo, administrativo o de otra índole; no podrá jubilarse con dicha categoría.

CONVENIO PARA LA CREACION DE UN FONDO DE PENSIONES Y JUBILACIONES EN LA U.M.S.N.H.

El objetivo del Convenio de Pensiones por Jubilación de los Trabajadores Académicos de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, es crear un fondo que complemente 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 las autoridades universitarias, el sindicato y los trabajadores académicos.

El complemento a que se hace mención estaría 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 otorgara el Convenio de Pensiones por Jubilación reglamentado en el presente convenio.

Este Fondo se integrara con las aportaciones económicas de los Trabajadores actuales y Trabajadores Nuevos, así como con aportaciones de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo.

La Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo aportaría de la siguiente manera, a partir del 1º de Enero de 2011.

Aportaciones U.M.S.N.H.¹⁹

Año	Porcentaje	Acumulado
2011	8%	8%
2012	2%	10%
2013	2%	12%
2014 en adelante	2%	14%

¹⁹ Propuesta propia

Esta aportación del 14% será en forma permanente durante toda la existencia del Fondo de Jubilaciones y Pensiones.

Aportaciones de los Trabajadores

Este Fondo incluye aportaciones económicas permanentes de los Trabajadores actuales y Trabajadores nuevos de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, de la siguiente manera:

Aportaciones Trabajadores Actuales¹⁹

Año	% Porcentaje por año	% Acumulado
2011	4%	4%
2012	2%	6%
2013	2%	8%
2014	2%	10%

¹⁹ Propuesta propia

Trabajadores nuevos, aportaran el 10% desde la primera quincena de su ingreso a la universidad; en el caso de que algún trabajador nuevo renuncie, no se le devolverán sus aportaciones al fondo.

Bono de Permanencia

En el caso de que un trabajador, menor de 65 años de edad, cumpla los años de servicio y desee continuar laborando, podrá hacerlo hasta esa edad; se le proporcionara un bono de permanencia de acuerdo con la siguiente tabla:

Bono de Permanencia Trabajadores Actuales¹⁹

Años de Servicio	% sobre Salario Diario Integrado
25	0.0%
26	5.0%
27	10.0%
28	15.0%
29	20.0%
30 en adelante	25.0%

¹⁹ Propuesta propia

Bono de Permanencia Trabajadores Nuevos¹⁹

Años de Edad	Años de Servicio	% sobre Salario Diario Integrado
55	30	0.0%
56	31	5.0%
57	32	10.0%
58	33	15.0%
59	34	20.0%
60	35	25.0%
61 a 65		25.0%

¹⁹ Propuesta propia

Con lo anteriormente propuesto los trabajadores jubilados y actuales, no estarían renunciando a ninguno de los beneficios que establece el contrato colectivo de trabajo de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo.

Se deberá acordar, manifestar, suscribir y firmar con la Universidad que la creación un fondo no la releva de su obligación de cubrir las pensiones y jubilaciones en los términos vigentes del Contrato Colectivo de Trabajo; que el fondo que se integraría , es un instrumento auxiliar para que la universidad cumpla su compromiso de solventar el pago de Jubilaciones y Pensiones respetando el esquema actual que incluye la Jubilación Dinámica y tiene la obligación de respaldar al Fondo en el supuesto de que este sea insuficiente.

10) CONTRASTACION DE HIPOTESIS

SITUACION ACTUAL

En la actualidad la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo cuenta con alrededor de 1,200 trabajadores académicos jubilados y 420 que podrían acceder a realizarlo, ya que cumplieron 25 años de servicio. Todo esto representa una erogación importante del presupuesto de la propia Universidad; dentro de dicho presupuesto no existe una partida especial para el pago de las pensiones y jubilaciones, ya que estas no están reconocidas por parte de la Secretaria de Educación Publica, por lo cual se tiene que pagar de los recursos destinados al gasto corriente; además de que no se tiene ningún tipo de fondo del cual subsidiar dicha prestación dinámica de los trabajadores académicos.

SITUACION PROBABLE

El aplicar la alternativa propuesta en este nuestro trabajo se aprovecharía el recurso humano por mas tiempo dentro de la universidad; se tendría un fondo de recursos económicos al cual se recurría para el pago de dicha prestación dinámica; además que se puede acceder a los fondos destinados por parte del Congreso de la Unión, a través de la Secretaria de Educación Publica para las llamadas reformas estructurales de las universidades estatales publicas del país.

11) CONCLUSIONES

Después de haber llevado a cabo el estudio de casos que se desarrollaron en diferentes universidades del país y, analizar las condiciones actuales por las cuales atraviesa la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, se llegó a las siguientes conclusiones:

- 1.- Se llegó a la conclusión de que el sistema actual de pensiones y jubilaciones en la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, requiere de ser modificado.
- 2.- Se logró dar cumplimiento a la presentación de una alternativa para el régimen de jubilaciones y pensiones de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo.
- 3.- Con la propuesta anterior se lograra que la universidad tenga garantizada una mejor viabilidad financiera.
- 4.- Se lograra un mejor aprovechamiento de los recursos humanos y académicos.
- 5.- Se lograra que el sector académico permanezca mayor tiempo y en mejores condiciones dentro de la institución.

6.- Una pensión y jubilación justa en relación a las percepciones económicas del trabajador durante su vida laboral dentro de la institución, ya que conserva su forma dinámica.

7.- Con la propuesta se evitarían las dobles pensiones y jubilaciones.

8.- Se podría garantizar al sector académico su pensión y jubilación a un corto, mediano y largo plazo.

12) RECOMENDACIONES

Es de recomendarse que a la brevedad posible se busque implementar la propuesta antes presentada; ya que dadas las características económicas por las que atraviesa la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, y en relación con el pago de las pensiones y jubilaciones del personal académico, el cual absorbe aproximadamente el 25% del presupuesto de la Institución y, de seguir así en un corto o mediano plazo la universidad no podrá seguir solventando el pago de dicha prestación.

Por lo tanto el tema de la Pensiones y Jubilaciones del Sector Académico de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo requiere de una visión responsable del estado (Gobierno Federal y Estatal), autoridades universitarias y el sindicato para que se realicen cambios que se orienten para darle una mayor y mejor viabilidad financiera a la Universidad en un corto, mediano y largo plazo.

13) BIBLIOGRAFIA

Aburto Martínez, Efraín; La jubilación en la Universidad Veracruzana. El caso del personal académico.

Campos Linas, Jesús (2006) La reforma inconstitucional de la Ley del Seguro Social.

Contrato Colectivo de Trabajo (2009 – 2011). U.A.B.C. México.

Contrato Colectivo de Trabajo (2009). U.A.N.L. México.

Contrato Colectivo de Trabajo (2009 – 2011). U.A.Q. México.

Contrato Colectivo de Trabajo (2009). UdeG. México.

Contrato Colectivo de Trabajo (2009 – 2011). U.J.A.T. México.

Contrato Colectivo de Trabajo (2010). U.M.S.N.H, México.

De la luz Juárez, Gloria; Anteproyecto para un plan de pensiones complementario para los trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana.

El Universal, Nurit Martínez (2007); Absorben jubilaciones y pensiones nominas de universidades publicas.

Forbes, Alexander (2006) Sistemas de Pensiones en México; Perspectivas financieras y posibles soluciones.

García Nieto, Héctor; Pacheco Espejel, Arturo (2006) Situación actual y perspectivas de los sistemas de pensiones y jubilaciones en México.

Graciela Bensunsán / Ívivo Ahumada Lobo; (2006) Sistemas de jubilación en las instituciones publicas de educación superior y composición por edad del personal académico.

Intolerancia (2007) Exige Pino Mota aumento en subsidio estatal para UAP.

Izar Landeta, Juan Manuel (2010) Los retos del retiro (análisis del sistema de pensiones en México).

Oliver Villalobos, Lorena (2009) Ausencia de regulación en pensiones y jubilaciones de las universidades publicas estatales.

Provincia, Aned Ayala; Enfrenta la U.M.S.N.H. dilema por pensiones.

Rodríguez Jiménez, José Raúl; Urquidi Treviño, Laura Elena; Mendoza Grijalva, Guadalupe (2009) Edad, producción académica y jubilación en la Universidad de Sonora. Una primera exploración.

Ruiz Moreno, Ángel Guillermo (2005) Los sistemas pensionarios de las universidades publicas en México.

Torres Aguayo, Mtro. Francisco Javier (Ponencia 2007) Pensiones en las Universidades Publicas.