

¿SE INCENTIVA LA JUBILACIÓN DE ACADÉMICOS EN LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS DE MÉXICO?

(Have you driven the retirement of academics in public universities in México?)

Martha Oliva Zárate

RESUMEN

En las Universidades Públicas de México se tienen porcentajes importantes de la planta académica que, teniendo la edad y los años de servicio requeridos para jubilarse, no toman la decisión de retirarse de la Institución. Son varias las causas, pero fundamentalmente es la de carácter económico. Ante esta situación, algunas instituciones de educación superior y del sector público, han implementado programas que incentiven la jubilación, particularmente para quienes rebasan los 70 años de edad y que tengan los años de servicio requeridos para ello, según las disposiciones de la Institución Educativa donde han colaborado. En este escrito, se hace una breve descripción de programas implementados por algunas Universidades Públicas.

Palabras clave: Universidad, académico, jubilación

ABSTRACT

In public universities in Mexico, a high percentage of faculty members in spite of having age and years of work required to retire. They do not take the decision to leave. There are several causes but the elemental cause is built over the economic subject. Some Universities have implemented programs that enhance retirement particularly for those over seventy years old and that have the required service years, according to the guidelines of the Educational Institution they have worked. In this paper it is been done a brief description of programs implemented by some Public Universities.

Keywords: University, members, retirement

Classification JEL: H4

⁵² Investigadora del Instituto de Investigaciones y Estudios Superiores de las Ciencias Administrativas (IIESCA) de la Universidad Veracruzana. E-mail: moliva@uv.mx

I.INTRODUCCIÓN

Las pensiones y jubilaciones son un problema a nivel mundial, dado el aumento de vida probable, del número de pensionados y los incrementos salariales. México no es la excepción, pues sus dos más grandes instituciones para este fin, el IMSS y el ISSSTE, presentan agudos problemas al respecto y por ello las modificaciones a su ley. En el estado de Veracruz, el Instituto de Pensiones del Estado, (IPE) en el mes de julio del presente año ha publicado su nueva Ley de Pensiones, con la intención de no agudizar los problemas financieros a los que se enfrenta.

En el caso de las Universidades públicas de México, se presenta este mismo problema, teniendo éstas diferentes sistemas de pensiones y jubilaciones, desde las que cubren directamente esta prestación, con la consecuencia de altos pasivos contingentes, las que cuentan con Instituciones que se encargan de otorgar esta prestación y las que tienen un sistema combinado. En las Universidades públicas de México no existe la obligatoriedad de jubilación, sea por la edad o por cumplir los años de servicio mínimos requeridos para acceder a ella, por lo que los académicos son quienes deciden cuando retirarse.

Por lo antes mencionado, quienes reúnen los requisitos para jubilarse no lo hacen y las instituciones desean se jubilen para efecto de renovar su planta académica y dar oportunidad a jóvenes con adecuada formación y, por otro lado, si se jubilan, las instituciones públicas responsables de la seguridad social, les representa una fuerte carga financiera con lo que se agudiza su problemática y, en el caso de las universidades que por el sistema al que están supeditadas absorben los pagos al pensionado, también se enfrentan a la problemática del pago y su repercusión en su fondos a veces insuficientes para tal fin. Un ejemplo de la proporción de académicos mayores a los 65 años en Universidades Públicas, de acuerdo al estudio realizado en 2004 por Besunsán y Ahumada (2006) es el que se presenta en la Tabla No. 1.

Tabla 1

Proporción de académicos y antigüedad en las IES de México al 2005

Instituciones de Educación Superior	Proporción de académicos mayores de 65 años	Antigüedad promedio en las IES
UAQ	7.6%	20 años
IPN	7.0%	22 años
UAM	6.5%	21 años
INSTITUTO DE ECOLOGÍA	5.9%	14 años
UV	5.2%	20 años

Fuente: Besunsán y Ahumada (2006)

La Secretaría de Educación Pública (SEP) y la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) han tenido esta preocupación. Por ello en la *XXXII Sesión Ordinaria de la Asamblea General* de la ANUIES en octubre del 2011, acordaron con el Secretario de Educación, llevar a cabo conjuntamente estudios para encontrar soluciones a la carga financiera del pasivo contingente, como consecuencia de los sistemas de pensiones y jubilaciones de Universidades Públicas Estatales.

Así, la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, aprobó una partida en el Presupuesto de Egresos de la Federación por 1000 millones de pesos en 2002, para las Universidades que llevaran a cabo un análisis a la estructura de sus sistemas de pensiones y diseñaran e implementaran reformas a los mismos. Los resultados de la investigación en 2004 promovida por SEP-ANUIES, mostró que el monto de las pensiones por la diversidad de los sistemas en las universidades, reflejaba una variación en el monto de la pensión desde el 25% hasta el 193% respecto del salario y el costo de éstas, respecto a la nómina era del 4.9% hasta el 134%, la edad promedio para jubilarse era de 52 años y generalmente con 25 años de servicio; pocas universidades creaban un fondo institucional con las aportaciones bipartitas de los trabajadores y la Universidad para este fin y la mayoría de los fondos eran creados por los subsidios estatales o federales, reflejándose en esa fecha un pasivo

contingente de 32 universidades de aproximadamente 250 mil millones de pesos. (Besunsán y Ahumada 2006).

Con la partida presupuestal de apoyo al estudio de los sistemas de pensiones, se crea el Fondo de Apoyo para las Reformas Estructurales de las Universidades Públicas Estatales, FARAUPE, el cual, como su nombre indica, apoya el desarrollo e implementación de reformas a los sistemas de pensiones y jubilaciones de las Universidades Públicas Estatales. En opinión de Tuirán Gutiérrez Rodolfo (2006), existen cuatro tipos de sistemas de pensiones: a) el sistema complementario, el cual consiste en que se cuenta con una Institución Pública de Seguridad Social y la Universidad hace también aportaciones para tal fin; b) un sistema en el cual la Universidad está afiliada a una *Institución de Seguridad Social* (IMSS; ISSSTE u otro Público) y este organismo es responsable de las pensiones, c) el sistema bajo la responsabilidad de la Universidad, ésta es quien las paga y d) la Universidad tiene un sistema bajo su responsabilidad y los trabajadores reciben también pensión de otra institución de seguridad.

Con el Fondo de apoyo para las reformas a los sistemas de pensiones de las Universidades Públicas Estatales, el cual hasta el 2007 fue de 4,673.3 millones de pesos, se llevaron a cabo reformas a los sistemas de pensiones cuyas reestructuraciones, Tuirán Gutiérrez, Rodolfo (2006), pueden considerarse de tres tipos: la Paramétrica, la Estructural y la Mixta. La primera consiste en que algunas universidades modificaron factores en cuanto a: un aumento a la edad para el retiro, considerándose en promedio 65 años, los años de servicio, 30 años, pues en algunas era de 25 años, implementación de un salario regulador, es decir, determinar un promedio del salario recibido al menos en los últimos 5 años de servicio, el monto de la pensión indexándola al INPC o al salario mínimo, límites a la pensión, entre otros.

En la reforma considerada como *Estructural*, se adopta la contribución definida o la de cuentas individuales, siendo así que el monto de la pensión está en función del monto de la aportación, el tiempo de cotización y la edad de jubilación, entre otros factores. La reforma llamada *Mixta*, combina el sistema de cuentas

individuales con el de beneficio definido. A pesar de estos cambios, aún existen disparidades en los esquemas de pensión.

II.PROGRAMAS PARA INCENTIVAR LA JUBILACIÓN

Ante la necesidad de renovar la planta académica en las universidades y la abstención a jubilarse de los académicos que tienen los requisitos para ello, algunas universidades han implementado programas de jubilación voluntaria. Así, la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) que en 2011 contaba con 37,299 académicos de los cuales 6,132 rebasaban los 30 años de servicio y 1,451 tenían más de 70 años de edad, el Rector *José Narro Robles*, implementó un programa de retiro voluntario. Para ello lanzó una convocatoria en noviembre de ese año, ofertando 200 casos de jubilación para personas mayores de 70 años y que tuviesen al menos 25 años de antigüedad en la institución (De Garay Adrián 2013)

Este programa consistía en ofrecer una renta mensual vitalicia de 20,000 pesos mensuales como adición a la pensión otorgada por el ISSSTE y seguro médico de gastos mayores similar al que disfrutaban los académicos activos. La pensión otorgada por el ISSSTE es de 10 salarios mínimos, equivalente actualmente a 20,187 pesos mensuales (67.29x30x10). Esto fue aceptado por los académicos, cubriéndose de inmediato la oferta de 200 jubilaciones en este esquema, conformándose esos 200 casos, por un 50% de académicos entre 70-74 años, un 25% entre 75-79 años y el resto con académicos de más de 80 años (Noticias Terra, 2014)

En diciembre del 2013 y hasta el 15 de enero de 2014, la UNAM lanzó nuevamente una convocatoria de 170 casos para retiro voluntario dirigida a personal académico de carrera de tiempo completo y técnicos académicos de tiempo completo, cuyas características son similares a la primera oferta: al menos 70 años cumplidos al 31 de diciembre de 2013, 25 años de servicio en la UNAM y en los últimos siete años haberse desempeñado como docente. Se les otorga una pensión adicional a la del ISSSTE de 20,000 pesos mensuales contratada con una aseguradora privada y la cual se actualizará de acuerdo a la modificación del salario mínimo del DF, además de seguro de servicios médicos

mayores vitalicio con las mismas características que se otorga a los activos (Programa de renovación de la planta académica de la UNAM 2013)

Algunas opiniones han sido favorables a este programa, Adrián de Garay(2013) opina que este programa debe ser imitado por las Universidades Públicas, las que tienen situaciones similares, pues con *voluntad académica, política y cálculos financieros adecuados* pueden implementarse programas que permitan una jubilación digna y se renueve la planta académica para así dar cabida a jóvenes con formación académica que desean seguir la carrera docente y para quienes generalmente se han otorgado recursos vía CONACYT u otros mecanismos para su formación.

Sin embargo, con la creación del subprograma de Incorporación de Jóvenes Académicos de Carrera de la UNAM, se establece como límite de edad para ocupar plazas vacantes de los jubilados ante el programa de retiro voluntario, la edad de 37 años para varones y 39 para mujeres. Esto ha provocado desacuerdo y protestas por considerar como medida discriminatoria, pues existen profesores de asignatura, los que representan aproximadamente el 60 % de la planta académica, que han esperado por mucho tiempo tener la oportunidad de ocupar una plaza de tiempo completo y que rebasan la edad límite establecida, particularmente en las escuelas preparatorias de la UNAM (Goche, Flor 2013).

La Universidad Autónoma Metropolitana, UAM, quien también presenta el problema de envejecimiento de su planta académica ya que al 2011 el 30.5% de sus académicos tienen más de 60 años de edad, el Rector de dicha Universidad implementó un programa temporal de “retiro voluntario” dirigido al personal académico de tiempo completo que tuviese 70 años de edad y una antigüedad mínima en la institución de 30 años. El programa ofrecía un estímulo económico especial adicional a lo que les correspondía por jubilación, que consistía en \$ 800,000 pesos para titulares, \$600,000 para asociados y \$500,000 para asistentes. En esa ocasión sólo tres académicos que reuniendo los requisitos señalados, optaron por la jubilación (Semana de la UAM, Acuerdo 06/2011).

El actual Rector de la UAM, Dr. Salvador Vega y León, quien tomó posesión en junio del 2013, considera necesario crear un esquema de ahorro para el retiro con la aportación de la Universidad y los académicos. Asimismo, analizar la posibilidad de que la UAM aporte recursos financieros a las pensiones y jubilaciones de los académicos con más de 70 años que han contado con becas y estímulos por más de 10 años antes de su jubilación. La composición de los ingresos del personal académico con una antigüedad promedio de 23.3 años está conformada por un 43% como salario y un 57% por estímulos y becas de quienes tienen el más alto nivel. Sugiere como medida sana, que el salario pase a ser un 72.28% del ingreso integrando algunas becas actuales al ingreso quincenal, dándole así certidumbre al académico para la obtención de sus ingresos y no la preocupación de verse sometido anualmente a evaluaciones (Vega, Salvador 2013).

En el caso particular de la UNAM y la UAM, uno de los motivos por los cuales no se jubilan es el de tipo económico al ver disminuidos notablemente sus ingresos y perder prestaciones como lo es seguro médico mayor. Un concepto importante de estos ingresos perdidos lo constituye la prestación que obtienen por participar en el programa del Sistema Nacional de Investigadores (SIN), además de becas y otros estímulos que la propia universidad les concede.

Dada la importancia de que la pérdida de becas del SIN limita la decisión de jubilarse por quienes las tienen, se llevó a cabo un estudio a través del *Foro Consultivo Científico y Tecnológico A.C. (FCCyT)*, que comprende dos documentos: un “Análisis actuarial para la creación de un esquema que incentive la jubilación del personal del SIN” realizado por el Grupo LM&S y el otro documento llamado “*Estudio sociológico sobre las perspectivas de jubilación de los miembros del SIN*”, cuyo interés principal fue por un lado, buscar mejorar las condiciones de retiro de los investigadores pertenecientes al SIN y por otro lado, incentivar el retiro y vincularlo con la renovación de la planta académica en las instituciones donde pertenece el investigador. Este estudio se llevó a cabo de octubre del 2012 a marzo del 2013. La encuesta electrónica se aplicó a los 3,113 miembros del SIN en ese momento, que tenían más de 60 años de edad,

teniendo como respuesta el 40% de éstos (Besunsán G., Ahumada I., Inclán Daniel 2013).

El estudio cualitativo se aplicó a los académicos de la UNAM; UAM; IPN; INAH, CINVESTAV, BUAP, UdG, entre otras, por ser quienes tienen el mayor número de académicos en el SNI. Entre las diferentes respuestas como resultado del estudio, está la relativa al interés que los académicos tienen de jubilarse a partir de la fecha de aplicación del instrumento, obteniéndose lo presentado en la Tabla 2.

Tabla 2

Tiempo para retiro

Tiempo para retirarse	No casos	%
Retiro antes de 6 años	194	17.8%
Retiro entre 6-15 años	538	49.2%
Retiro más de 15 años o nunca	360	33.0%
Total	1092	100.0%

Fuente: Besunsán, Ahumada e Inclán (2013)

Lo anterior indica el poco interés en jubilarse en el corto plazo o a veces nulo interés, pues quienes piensan jubilarse después de 15 años a partir de la fecha de aplicación de la encuesta, el 24 % opina que nunca se jubilará. Los motivos son de diversa índole, pero según este estudio, el 90% da mucha importancia a la pérdida de ingresos al retirarse, dado que la diferencia entre lo que perciben actualmente como activos es muy amplia comparada con lo que recibirían como jubilados.

Así mismo, el 80% opina que el jubilarse conlleva pérdida de otros beneficios, como sería el seguro médico privado que le proporciona el pertenecer al SIN, así como pérdida de espacio para investigar, asistir a congresos y otros factores intangibles, como sería el prestigio que se tiene por ser miembro del SIN así como el temor a buscar nuevas opciones (Foro consultivo 2013).

Derivado de los resultados de este estudio, por cuanto a que al jubilarse, quienes están en el SIN, pierden la beca o prestación que este programa les otorga, los autores hacen las siguientes recomendaciones para efecto de incentivar la jubilación:

- Mantener el SIN después del retiro
- Compensar parcialmente mediante estímulos institucionales la pérdida de ingreso
- Mantener el seguro médico privado
- Establecer opciones flexibles de retiro (contrato de trabajos parciales, asistencia a congresos, asesorías de tesis)
- Construcción de programas de retiro

Estas recomendaciones por quienes llevaron a cabo el estudio, han producido opiniones encontradas.

El Colegio de México (COLMEX), con la finalidad de fomentar el retiro o jubilación de sus investigadores, considerando el incremento de casos que cumplen los requisitos de jubilación y no la llevan a cabo, ha implementado un programa de Plan de Pensiones Complementarias para el personal del Colegio. Ellos al jubilarse, tienen la pensión que les otorga el ISSSTE, es decir, 10 salarios mínimos. Este plan consiste en la creación de dos Fondos: Fondo de Pensiones de Beneficio Definido y Fondo de Capitalización Individual. El primero se constituye con las aportaciones de la Institución y los beneficios que se obtengan por la inversión de estos fondos. El segundo se constituye con los recursos que el afiliado aporte como ahorro, así como de la aportación en cantidad igual a la del afiliado por la Institución y los beneficios que se obtengan por la inversión de este fondo. Estos fondos son administrados por fideicomisos creados en instituciones financieras (COLMEX 2005).

El monto de la pensión es “El importe equivalente al 1.5% (uno punto cinco por ciento) del salario pensionable promedio de los últimos doce meses, multiplicado por el tiempo de servicio pensionable, siempre que la suma que resulte de la pensión del Plan más la pensión que otorga el ISSSTE y la pensión del Fondo de Capitalización Individual, no excedan del 100% del salario pensionable promedio de los últimos doce meses, vigente a la fecha del retiro. Cualquier excedente que resulte como monto de la pensión del Plan, será ajustado al 100% del salario pensionable promedio de los últimos doce meses vigente a la fecha del retiro y únicamente podrá pagarse una cantidad mayor al 100%, cuando se trate de recursos del afiliado que provengan de sus aportaciones al Fondo de Capitalización

Ciencia administrativa, No. 2 Año 2014

Individual". Esta cantidad se ajustará cada año de acuerdo al INPC (COLMEX 2005).

Cabe señalar que una de las particularidades del COLMEX, es que permite la recontractación de los académicos con un salario mínimo para que sigan adscritos a la institución y conserven, en su caso, su participación en el SNI.

En la Universidad de Guadalajara, el Rector del centro Universitario de Ciencias Exactas e Ingeniería (CUCEI), cuenta con un proyecto de apoyo a los mayores en general, incluido los investigadores del Centro, que es la creación de la Universidad de la Tercera Edad, la cual inició en el primer semestre de 2013 como parte del programa Integrador de la Experiencia del Adulto Mayor de la Universidad de Guadalajara, existiendo la figura de profesor honorífico por lo cual imparten clases en esta Universidad. Esto puede considerarse como un estímulo a los jubilados.

El Centro de Investigaciones Avanzadas, CINVESTAV (del IPN), se ha preocupado por diseñar esquemas de jubilación y renovación de la planta académica, aunque aún no se han concretado, así como un programa para mantener el seguro médico después de la jubilación, aspecto de suma importancia para considerar su retiro el académico.

III.CONCLUSIONES

Es innegable que la población docente en las Universidades Públicas está envejeciendo, lo cual conlleva que, teniendo la edad y años de servicio requeridos para su jubilación no toman, en su mayoría, la decisión de retirarse de la institución en la cual participan. El motivo preponderante para no jubilarse es el económico, al disminuir sus ingresos como pensionistas en relación a los percibidos como activos. Aunado a lo anterior, se pierde el seguro médico siendo una de las prestaciones importantes del académico.

Algunas Instituciones de Educación Superior como son la UNAM y la UAM han propuesto incentivos para promover la jubilación voluntaria en personas que rebasan los 70 años de edad y que reúnen los requisitos para optar por la jubilación, sin tener el resultado esperado ya sea en cuanto al número de demandantes, caso de la

UAM, o manifestaciones de inconformidad al implementar programas de renovación de la planta académica como consecuencia de la jubilación voluntaria.

Lo anterior hace necesario que las Instituciones de Educación Superior continúen investigando y proponiendo alternativas para incentivar la jubilación, particularmente en los académicos mayores de los setenta años de edad, tomando en cuenta las causas por las cuales no toman la decisión e implementar acciones que no solamente sean de carácter financiero, sino aquellas que permitan aprovechar la experiencia del académico y también crearle un sentimiento de pertenencia a la Institución en la que participaron durante tantos años de su vida profesional.

IV. REFERENCIAS

Besunsán Graciela y Ahumada Lobo, Ívico Sistemas de jubilación en las Instituciones Públicas de Educación Superior y composición por edad del personal académico. Revista de la Educación Superior, Vol XXXV(2) No.138- abril-junio de 2006 pp 7-85

Besunsán Graciela, Ahumada Ívico e Inclán Daniel. Estudio sociológico sobre las perspectivas de jubilación de los miembros del SIN. Recuperado el 15 de sep. 2014 del sitio Web www.foroconsultivo.org.mx/libros_editados/sni_informe_final.pdf

De Garay, Adrián. Para aprender: la UNAM y su programa de retiro voluntario para académicos Recuperado el 25 de julio 2014 del sitio Web red-academica.net/observatorio-academico/2013/01/28/para-aprender-la-unam-y-su-programa-de-retiro-voluntario-para-academicos.

Goche Flor. (24 dic 2013). UNAM deja fuera a profesores mayores de 37 años .Recuperado el 25 de julio 2014 en el sitio Web contralinea.info/archivo-revista/index.php/2013/12/24/unam-deja-fuera-profesores-mayores-de-37-años/

Hernández, Mirtha (2013) UNAM ofrece atractiva jubilación y renueva profesorado. Recuperado el 25 julio 2014 del sitio Web Noticias.terra.com.mx/mexico/unam-ofrece-atractiva-jubilacion-y-renueva-profesorado. También en: noticias.terra.com.mx/mexico/,e5d0d353aae4c310VgnVCM5000009ccceb0aRCRD.html

Tuirán Gutiérrez, Rodolfo (2006) Sistemas de pensiones y jubilaciones en las Universidades Públicas Estatales. Recuperado el 25 de julio 2014 del sitio Web de la Subsecretaría de educación superior (SES) Cámara de Diputados, Comisión de seguridad social: http://www.ses.gob.mx/wb/h_camara_de_diputados_comision_de_seguridad_social

Vega Salvador. Programa de trabajo . Recuperado el 11 de agosto 2014 del sitio Web www.uam.mx/comunicacionsocial/rq2013-17/descargas/7-Salvador-Vega/3%20Programa%de%20Trabajo%20Slavador_Vega.pdf.

Estudio realizado por el grupo LM&S “Análisis para la creación de un esquema que incentive la jubilación del personal del SIN”
Recuperado el 25 de julio 2014 del sitio Web www.foroconsultivo.org.mx/libros_editados/sni_informe_final.pdf

Plan de Pensiones Complementarias para el Personal del Colegio de México, A.C. www.colmex.mx/info_gen/pdfs/jubilacion.pdf . Recuperado el 13 de agosto 2014

Programa de Renovación de la Planta académica de la UNAM
Convocatoria para la segunda etapa del subprograma de retiro voluntario por jubilación del personal académico. Recuperado el 15 de agosto 2014 del sitio Web dgapa.unam.mx/convocatorias/111113.pdf

Retiro Voluntario para el personal Académico que reúna los requisitos para la jubilación Semanario de la UAM, Acuerdo 06/2011 del Rector General. Recuperado del sitio Web www.uam.mx/acuerdosrg/2009-2013/vigentes/acuerdo_R6_06_2011.pdf.
el 25 de julio 2014.