

Mesa de diálogo
Sistema de Pensiones y Jubilaciones en las Instituciones de Educación Superior

14 de noviembre de 2016

Universidad Iberoamericana Ciudad de México

La Mesa de diálogo *Sistema de Pensiones y Jubilaciones en las Instituciones de Educación Superior* se llevó a cabo en el Auditorio Xavier Scheifler y de Amézaga, S. J., de la Universidad Iberoamericana Ciudad de México (UIA) y forma parte de los preparativos para el II Foro Regional Metropolitano sobre Educación Superior (II FREMES), convocado por el Consejo Regional del Área Metropolitana (CRAM) de la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES), a realizarse en abril de 2017.

Asistieron titulares y representantes de las áreas de recursos humanos de diversas instituciones de educación superior (IES) y de la ANUIES, así como otros especialistas en educación superior interesados en el tema.

El encuentro pretendió dar respuesta a interrogantes que tocan diversas perspectivas del tema:

1. ¿Cómo afecta el sistema de jubilación a la oportuna renovación del personal académico?
2. ¿Qué función cumple el Fondo de Apoyo para las Reformas Estructurales de las Universidades Públicas Estatales?
3. ¿Por qué los sistemas de retiro que operan en México no les permiten a los académicos mantener un nivel de vida similar al que tenían cuando laboraban?
4. ¿Cuál debe ser la tasa de remplazo académico en las instituciones de Educación Superior?
5. ¿Qué papel deben jugar los sistemas de pensiones complementarios para optimizar la oportuna renovación del personal académico?
6. ¿Qué importancia tiene para los académicos perder con la jubilación el seguro médico privado?
7. ¿Cuáles son las condiciones para organizar un sistema de retiro gradual que permita una oportuna renovación del personal académico?
8. ¿Qué importancia puede jugar un periodo pre jubilatorio de transición?
9. ¿Qué papel juega el diseño de una carrera académica en la optimización de la renovación del personal académico?
10. ¿Qué tanta importancia le asignan los investigadores académicos a la pérdida del registro en el Sistema Nacional de Investigadores (SNI) después de su jubilación?
11. ¿Por qué los investigadores sienten que debe ser una decisión voluntaria la decisión sobre el retiro?
12. ¿Por qué es negativa la imagen de un investigador retirado?

Participaron como ponentes el Actuario Francisco Miguel Aguirre Farías, Director General de Valuaciones Actuariales del Norte, S. C.; el Actuario Javier Enrique Jiménez Bolón, Profesor investigador de la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM) Xochimilco; el Mtro. Jorge Alberto Romero Hidalgo, Secretario de Gestión y Desarrollo de la Universidad de Guanajuato, y el Mtro. Carlos Escobedo Vargas, Director de Recursos Humanos de la UIA. Fungió como moderador el Dr. Víctor Manuel Rojas Amandi, académico del Departamento de Derecho de la UIA. La bienvenida estuvo a cargo de la Mtra. Norma Patricia Guerrero Zepeda, Coordinadora de Relaciones Institucionales de la UIA y Secretaria Técnica del CRAM, en representación del Mtro. David Fernández Dávalos, S. J., Rector de la UIA y Presidente del CRAM.

En su participación, el Actuario Francisco Miguel Aguirre Farías¹ comentó que la población económicamente activa (PEA) en México puede dividirse en tres grandes grupos: los que no están afiliados a sistemas de pensiones (55 %), los afiliados al Instituto Mexicano del Seguro Social, IMSS (33 %), y los que están dentro de sistemas de pensiones para servidores públicos y universitarios (12 %). Si bien los dos primeros grupos tienen sus retos particulares, el último grupo presenta un grave problema de descapitalización originado por diversas causas. En el caso de las universidades, esta situación ha derivado en dificultades financieras que, si no son atendidas estructuralmente, se traducirán en futuras quiebras de sus sistemas presupuestales.

Para solucionar el problema de descapitalización se plantean dos opciones: incrementar las aportaciones y/o modificar el esquema de prestaciones, es decir, hacer reformas hacia recursos definidos y regulares. En este sentido, debe considerarse que existen tres tipos de derechohabientes: los que ya están pensionados, los activos y las nuevas generaciones. Particularmente, señaló que es inviable políticamente hacer modificaciones a la generación actual.

A manera de ejemplo, presentó las proyecciones de diversas IES y en todos los casos, se prevé una situación financiera crítica. Dichas proyecciones permiten saber cuánto gasta hoy y cuánto gastará la IES, y resaltó que, en el caso de las IES públicas, deben hacer cambios en sus esquemas para que el Fondo de Apoyo para el Saneamiento Financiero y para la Atención a Problemas Estructurales de las Universidades Públicas Estatales (FASFAPEUPE) les permita superar la transición de la generación actual de trabajadores.

Posteriormente, señaló tres propuestas concretas para atender la problemática del sistema de pensiones en México:

1. Conformar un grupo interdisciplinario de expertos en seguridad social que elabore un diagnóstico de la situación.
2. Promover la creación de una secretaría de estado con autoridad política y económica que norme, coordine, regule, vigile y dicte la política nacional de la seguridad social (salud, pensiones y vivienda).
3. Crear una Ley Marco que establezca un parámetro bajo el cual se regirán los sistemas de pensiones públicos, lo que implica una reforma constitucional en la materia.

Estas acciones parten de la idea de que, aunque no puede haber un sistema nacional debido a la heterogeneidad de instituciones, es posible conformar una base sólida que considere los puntos comunicantes para que los sistemas de pensiones en las IES sean operables.

¹ Licenciado en Actuaría por la Universidad Anáhuac de México. Es miembro de la Asociación Mexicana de Actuarios Consultores y del Colegio Nacional de Actuarios, A.C. del cual fue presidente fundador del Capítulo Noreste. En 1980 fundó el despacho Valuaciones Actariales del Norte, S.C., donde actualmente se desempeña como Director General, ofreciendo asesoría actuarial y financiera a más de 400 organismos, siendo Actuario Oficial del Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social (SNTSS), del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE), la Asociación Nacional de Instituciones Estatales de Seguridad Social (ANIESS), la ANUIES, así como de 28 Institutos Estatales de Seguridad Social, más de 35 universidades públicas, un gran número de municipios y de importantes grupos empresariales, entre otros. Colaboró en el diseño y negociación de la Nueva Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE), especialmente en sus artículos transitorios y en la Aportación Solidaria. Diseñó y negoció las Reformas de la Banca de Desarrollo, del Régimen de Jubilaciones y Pensiones del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), de 22 sistemas estatales, de 29 sistemas universitarios, además de un gran número de municipios. Es autor del método de Primas Óptimas de Liquidez, así como de los libros *Pensiones... ¿y con qué?* y *Pensiones... ¿y ahora qué?*

Finalmente, resaltó que el enfoque social y humano debe estar presente en los esquemas de jubilación, pues más allá de números, son personas de quienes se está hablando.

Por su parte, el Actuario Javier Enrique Jiménez Bolón² señaló que, al analizar las pensiones como un sistema, el primer paso es definir qué se espera de él, es decir, qué se espera que vaya a distribuir, a partir de lo cual, afirmó, no se está hablando del sistema como tal, sino de la certidumbre financiera del personal al momento de jubilarse.

En esta idea, presentó los resultados de un estudio realizado por la UAM en el que se revisaron 55 planes pensionarios de diferentes instituciones y organismos, 19 de los cuales eran IES y solamente uno de ellos calificó como suficiente. Las causas de la insuficiencia eran diversas, pero una de las más concurrentes era que el cálculo se hacía sobre salarios y no sobre ingresos, que en su mayoría estaban compuestos por salarios, becas y estímulos (como los provenientes del SNI), por lo que en realidad se está cotizando sobre un tercio del ingreso.

Otros de los factores que influyen son la inexistencia de un sistema complementario que ayude a compensar la disminución en el ingreso; la incongruencia entre el tiempo de cotización y la edad de retiro, y la desvinculación del sistema de pensiones y el de seguridad social. En este último punto, explicó que, aunque el sistema no está diseñado para ser un ingreso, sino una parte proporcional del mismo, debe proveer una tasa de remplazo que permita el nivel deseado de vida al momento del retiro, por lo que debe garantizarse la seguridad social (salud, vivienda) para que la pensión no se destine a estos rubros. Incluso, sugirió la revisión de los términos “pensión digna” o “salario digno”, pues son utilizados frecuentemente en el discurso político, pero en la práctica son subjetivos y no dejan claro qué se considera para calificar como “digno”.

Expresó que los académicos miembros del SNI rechazan el retiro, ya que le otorgan total importancia a esta distinción por muchas razones, desde las relacionadas con el prestigio o posición social que otorga pertenecer a una IES, hasta las referentes a motivos económicos, como el contar con un seguro de gastos médicos mayores, imprescindible para quienes tienen 70 o más años de edad. El Actuario Jiménez indicó que una de las consecuencias directas es que no haya plazas en las IES para los recién formados y, por lo tanto, no se renueve la plantilla académica.

Así mismo, señaló que la solución al problema no es exclusiva del gobierno, sino que los académicos deben participar en el diseño de un adecuado esquema de pensiones. En principio, porque el mismo gremio podría definir la edad apropiada para el retiro (“edad omega”), identificar cómo afecta la retribución al personal académico y cuál debe ser la tasa de remplazo para este sector, sobre todo al considerar que un alto porcentaje (en algunos casos, hasta un 85 %) del Presupuesto Federal asignado a las IES públicas se destina al pago de nóminas.

² Actuario por la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM). Cuenta con especialidades en estadística, mercadeo social y epidemiología por el Instituto de Estadística de España, el Centro para el Desarrollo Social de Chicago y la Universidad Autónoma Metropolitana Xochimilco, donde ha sido profesor investigador por 38 años. En la Universidad de Colima y el Instituto de Estudios Superiores de Chiapas se desempeñó como profesor invitado. Durante 30 años ocupó diversos cargos en instituciones públicas, federales, estatales y municipales de México, y participó en el diseño e implementación de políticas públicas relacionadas con educación, salud, población y seguridad social, por ejemplo, la Ley del ISSSTE aprobada en 2007. Es socio de la firma mexicana Investigación en Salud y Demografía (INSAD), que evalúa políticas y programas públicos relacionadas con educación, salud, desarrollo social y población.

En su intervención, el Mtro. Jorge Alberto Romero Hidalgo³ señaló que el inadecuado sistema de pensiones actual obliga a la permanencia, a veces en exceso, por parte de los académicos, lo cual impide la renovación de la plantilla académica y de la visión de la IES, y en algunos casos confina a quienes no tienen oportunidad de ingresar a buscar otras actividades que se alejan de su formación.

Además, señaló que la tasa de remplazo también depende de factores como los periodos de cotización, inversión, edad de inicio y de retiro, pero coincidió en que debe considerarse para su cálculo el ingreso y no el salario, pues está comprobado que al basarse en el salario la tasa promedio es de 8.8 % del salario base de cotización, lejano al óptimo establecido por organismos internacionales, como la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), que sitúa la tasa ideal en 70 %. Por lo anterior, los académicos califican el retiro como una amenaza a su nivel de vida y lo relacionan con la pérdida significativa de beneficios.

Ante este escenario, la Universidad de Guanajuato realizó en el año 2002 una serie de reformas en su sistema de pensiones a fin de subsanar las deficiencias financieras a que se enfrentaba y permitir una tasa de remplazo mayor para sus jubilados. Entre las modificaciones que realizó se encuentra la incorporación de un complemento en el monto que otorga el Instituto de Seguridad Social del Estado de Guanajuato para mantener una jubilación dinámica (situación financieramente compleja para la Institución).

También aprobó que una parte de las pensiones fuera fondeado, lo cual permitió tener un instituto que lograra mantener el modelo solidario a partir de la administración de sus propios recursos, sin tener que pasarlos a la iniciativa privada (Administradoras de Fondos para el Retiro, AFORES).

Otros elementos de la reforma propuesta para la Universidad de Guanajuato, fueron:

- Iniciar aportaciones por los trabajadores en 0.5 cada año, hasta llegar al 6.5 % del salario integrado. La Universidad aporta 13.5 %.
- Establecer el Salario Regulador en 5 y 10 años.
- Ajustar el monto de jubilación al 93.5 % de salario integrado.
- Reducir de 15 a 5 años la antigüedad para garantizar pensión por muerte a beneficiarios del trabajador fallecido.
- No tocar a los jubilados ni a quienes ya tienen el derecho, aunque no estén jubilados.

Adicionalmente, mencionó que, aunque la Universidad de Guanajuato tiene un porcentaje bajo de profesores en el SNI, se podría definir un porcentaje del estímulo que reciben del SNI para que se integre al salario del investigador, mediante algún convenio entre el Consejo Nacional de Ciencia y

³ Licenciado en Relaciones Industriales por la Universidad de Guanajuato. Maestro en Ciencias en Comercialización de la Ciencia y la Tecnología por el Centro de Investigación en Materiales Avanzados. Actualmente cursa el Doctorado en Planeación Estratégica y Dirección de Tecnologías en la Universidad Popular Autónoma del Estado de Puebla (UPAEP). Fue Director Adjunto de Desarrollo Regional del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT). En el gobierno de Guanajuato se desempeñó como Secretario de la Gestión Pública y como Director General del Instituto de Seguridad Social (ISSEG). Es miembro de la Academia Mexicana de Derecho del Trabajo y de la Previsión Social, y coautor del libro *Evaluación y tendencias de los sistemas de pensiones en México*, de Editorial Porrúa (capítulo 7: "Las reformas de pensiones en el Estado de Guanajuato: ¿el ejemplo a seguir?"). En la Universidad de Guanajuato ha sido Profesor de Tiempo Completo, Director de Recursos Humanos, Secretario de la Facultad de Relaciones Industriales, representante titular del Consejo General Universitario, Secretario de la Comisión de Vigilancia de dicho órgano y, actualmente, es Secretario de Gestión y Desarrollo de dicha universidad.

Tecnología (CONACYT) y las IES para su financiamiento temprano, o incluso crear opciones de retiro flexibles (contratos de trabajo parciales) para mantener en activo al investigador.

Por último, señaló que es necesario garantizar la viabilidad de los planes de pensiones, retomando la idea de que se aspira a tener mejores alumnos que aporten nuevas visiones a la sociedad.

En su participación, el Mtro. Carlos Escobedo Vargas⁴ indicó que, aunque el tema de pensiones no es prioritario para muchas personas, adquiere gran importancia cuando ya están en edad de jubilarse, momento tardío para emprender acciones en su propio beneficio. Explicó que se asemeja a un esquema de inversiones que, al iniciar a menor edad, es menos riesgosa y proporciona un mejor panorama de la expectativa futura.

No obstante, aunque se esté afiliado a instituciones de seguridad social, la tasa de remplazo otorgada por organismos como el IMSS es muy baja, por lo que se requiere una solución creativa, pensando en una tasa de remplazo de entre 60 y 80 %.

Expuso el caso de la UIA, que implementó un modelo de contribución definida, en el que el participante asume algunos de los riesgos, desahogando en parte a la institución. En este modelo los empleados aportan un porcentaje del salario (de hasta 6 %) y también el patrón hace aportaciones a cuentas individualizadas que serán entregadas al participante. El porcentaje calculado supone alcanzar la tasa de remplazo esperada, calculando el valor presente de la expectativa futura.

De igual forma, con este modelo puede aplicarse el principio de portabilidad, según el cual, si el empleado cambia de institución, puede llevarse el beneficio que ha acumulado sin verse afectado el monto.

Al considerar que una de las consecuencias del aplazamiento del retiro es que no se crea empleo, el esquema de esta institución asentó en sus principios no promover la jubilación temprana ni tardía. Para ello estableció condicionantes como una edad mínima de 55 años para retirarse, y tomando como referencia una edad de retiro de 60 años, el incremento de los beneficios topado a los 65 años (12.5 %) y una reducción del 5 % a quienes deseen retirarse antes de los 60, a fin de desincentivar la jubilación anticipada.

Por otro lado, para no afectar al personal perteneciente al SNI y debido al interés de la institución en seguir fortaleciendo la plantilla académica, se permite que sigan adscritos mediante salas de trabajo, lo que evita que pierdan este beneficio.

Antes de cerrar su participación, reconoció que para los pensionados es complicada la contratación de un seguro de gastos médicos mayores pues las compañías no quieren asegurar a quienes, por su edad, se encuentran en mayor riesgo y, si lo hacen, las primas son excesivas por el nivel de siniestralidad.

⁴ Estudió la Licenciatura en Contaduría, Maestría en Administración y Maestría en Finanzas en la Universidad Intercontinental. Ha desempeñado diversos cargos en la Universidad Iberoamericana Ciudad de México desde 1994. Fue Tesorero durante casi 15 años y desde hace 2, es el Director de Recursos Humanos. Participó en la primera etapa de la creación del plan de pensiones de contribución definida y es miembro fundador de la caja de ahorros para los empleados de esta institución

En su oportunidad, el Dr. Víctor Manuel Rojas Amandi⁵ destacó que existen instituciones con sistemas privilegiados que benefician a pocos, entre las que se encuentran algunas IES que pagan pensiones inviables. Señaló que el tema ha sido disminuido en parte porque se subordina a otras prioridades del gobierno, e incluso, por la perspectiva que tienen algunos trabajadores, los jóvenes consideran al tema como lejano y los próximos a jubilarse o en retiro buscan su propia supervivencia sin preocuparse por cómo se solventarán las pensiones de las futuras generaciones.

Afirmó que, si no se diseña un adecuado esquema de jubilación, se pueden perder prestaciones, bonos y otros beneficios. Ante este panorama propuso fomentar los sistemas de ahorro voluntarios.

Posteriormente, se invitó a los asistentes a externar preguntas y comentarios sobre el tema, quienes señalaron que:

- Existe una preocupación por el mal manejo que pueda darse a las aportaciones los trabajadores, principalmente en el sector público.
- Falta comunicación con los usuarios, quienes en ocasiones no tienen acceso a su cuenta o la información que reciben no es clara.
- Los sistemas de pensiones son insuficientes.
- Es necesario incorporar en el sistema a las personas que no están cotizando.
- Aunque se habla de periodos de 30 o más años de cotización, no hay estabilidad laboral.
- Es fundamental crear conciencia en las nuevas generaciones.
- Hay que establecer mecanismos que garanticen la portabilidad.
- La generación de trabajos alternativos ayudará a cambiar de un esquema pasivo, a un sistema donde los académicos puedan mantenerse activos.

Ante estas inquietudes, los ponentes afirmaron que elaborar una ley marco podría regular la inversión de las reservas de las AFORES para asegurar su destino. Por otra parte, destacaron que los académicos deben ser una parte dinámica, pues además de la docencia, la investigación y la difusión de la cultura, existe una cuarta función sustantiva en las IES que está relacionada con la Responsabilidad Social Universitaria. Así, las IES pueden colaborar en la creación de sistemas complementarios, como los de autofinanciamiento, que ayuden a subsanar las insuficiencias de los sistemas del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE) o el IMSS. También pueden implementar campañas de sensibilización para que los trabajadores busquen información y emprendan acciones de manera oportuna, es decir, fomentar la educación financiera.

Finalmente, se resaltó que debido a la amplitud del tema es necesario encauzar las ideas para no seguir tratando temas aislados. En virtud de su carácter social, corresponde a las IES y a los expertos adscritos a ellas involucrarse en la atención del problema, no solamente para tener un mejor futuro para los propios académicos, sino para trabajar de manera conjunta en la presentación de iniciativas

⁵ Licenciado en Derecho por la UNAM, Maestro en Derecho por la Universidad de Heidelberg, Alemania, y Doctor por el Instituto Max Planck de Derecho Internacional y de Derecho Público. Ostenta un segundo Doctorado en Derecho de la Unión Europea y Derechos Humanos por la Universidad Nacional de Educación a Distancia de Madrid, España. Es miembro del Sistema Nacional de Investigadores (nivel III) y de la Comisión de Asesores Externos de Derecho Internacional Privado de la Secretaría de Relaciones Exteriores. Es autor de 13 libros, 34 artículos, 15 capítulos en obras conjuntas y coordinador de tres libros especializados en materia jurídica. Es académico de tiempo en el Departamento de Derecho de la UIA.

y el diseño de esquemas a largo plazo, que sean viables política y socialmente, que puedan ser replicables en otros sectores y que logren favorecer al sistema de seguridad social en su conjunto.

Resumen

En la reunión de trabajo se presentó la problemática que tienen las IES al carecer de un sistema eficiente de pensiones que permita un retiro gradual de los académicos y que garantice la suficiencia de fondos y la certidumbre financiera del personal jubilado.

Los ponentes puntualizaron que la solución no depende simplemente de los esquemas de financiamiento o de una redefinición de la edad de jubilación, sino que debe formularse con una visión integral del problema, con planes de pensiones creativos que atiendan las necesidades de los académicos y que sirvan para ayudar a tomar la decisión del retiro. Para ello, se propuso la integración de un grupo interdisciplinario que analice el tema, por lo que el involucramiento de los académicos y expertos en la solución del problema es fundamental, tanto para diseñar alternativas ante el escenario actual, que les afecta directamente, como en la creación de un sistema a largo plazo para las futuras generaciones.

En este sentido, los asistentes externaron su interés en seguir trabajando en alguna propuesta, metodológica o normativa, que atienda el problema en su conjunto, que tome en cuenta las particularidades de las instituciones que componen el sistema de educación superior, que permita una adecuada tasa de reemplazo al jubilarse y que incluya campañas de sensibilización para jóvenes. Se reiteró que, más allá de las cuestiones políticas, económicas o sociales, los sistemas de pensiones y jubilaciones tienen un fin netamente humano.