

UNIVERSIDAD DE  
GUANAJUATO



# **Sistemas de pensiones y jubilaciones en las IES**

**Universidad Iberoamericana**

Mtro. Jorge Alberto Romero Hidalgo

Ciudad de México, 14 de noviembre de 2016



## 1.- ¿Cómo afecta el sistema de jubilación a la oportuna renovación del personal académico

### Afecta en varios sentidos:

- Obliga a la permanencia, en algunos casos en exceso, a pesar de que algunos Profesores ya no pueden trabajar. UNAM-PROERPA. Acota a 70 años.
- Impide la renovación temprana de la plantilla laboral y retrasa o cancela oportunidades laborales a jóvenes profesores.
- Incrementa los costos de financiamiento de las instituciones.
- Afecta la inclusión de otras visiones a las tareas sustantivas. La oferta académica de nuevos programas podría verse afectada.

En la UG, la edad promedio de profesores es de: 47 años.



**2.- ¿porqué los sistemas de retiro que operan en México no le permiten a los académicos mantener un nivel de vida similar al que tenían cuando laboraban?**

a) En México coexistimos cuatro tipos de IES:

- Las que tienen su sistema de retiro propio;
- Las que se adhirieron a algún sistema nacional;
- Las que se adhirieron a un sistema estatal;
- Las que otorgan además complementos de pensión.UG

De lo anterior dependerá la Tasa de Reemplazo.

Si ésta no es cercana al 70%, los académicos no podrán mantener un nivel de vida óptimo considerando además que gastarán muchos recursos en la atención de su salud al envejecer.

Por ejemplo, en la Universidad de Guanajuato complementamos el monto que otorga nuestro Instituto de Seguridad Social del Estado de Guanajuato para mantener una jubilación dinámica. Situación financieramente compleja para la Institución.



## 3.- ¿Cuál debe ser la tasa de reemplazo académico en las IES?

La tasa de reemplazo depende directamente de factores tales como: la densidad de las aportaciones, los periodos de cotización, las inversiones realizadas a una tasa óptima, la expectativa de vida, entre otros.

Análisis de la OCDE sugieren que una tasa de reemplazo idónea es del 70 por ciento.\*

En el caso del IMSS, tiene la tasa de contribución más baja de los países de la OCDE, con 8.8 % del Salario Base de Cotización. Por lo que la tasa de reemplazo es baja.

Algunas IES efectivamente tienen tasas mayores incluso a 100%.

Fuente: OCDE-CONSAR (2016). Estudio de la OCDE sobre los sistemas de pensiones en México. México. Tomado el 9 de noviembre de: [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/61968/sistema\\_de\\_pensiones\\_2016.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/61968/sistema_de_pensiones_2016.pdf)



## **4.- ¿Qué tanta importancia la asignan los investigadores académicos a la pérdida del SNI después de su jubilación?**

Se trata del grupo de académicos donde la brecha entre el ingreso como activos y el ingreso después de la jubilación es alto.

Este grupo tiende a ser también el que percibe mayores estímulos académicos institucionales que se pierden con la jubilación.

Sus edades sobrepasan los 60 años por lo que requieren ejercer gastos en salud.

## Cuarta pregunta cont...



Sin embargo, es de considerar el art. 61 del Reglamento del SNI que les considera otorgar 15 años de estímulo a los mayores de 65 que hayan permanecido un tiempo de al menos 15 años en el Sistema

Por lo tanto, es muy significativa la pérdida de este ingreso



En el año 2013, el Foro Consultivo Científico y Tecnológico (FCCT), realizó el estudio Sociológico sobre las perspectivas de jubilación de los miembros del SNI. La muestra del estudio estuvo compuesta por más de 1200 miembros del SNI mayores de 60 años. Encontrándose los siguientes hallazgos:

- I. La mitad tiene menos de 65 años, una cuarta parte entre 65 y 69 años, y la otra cuarta parte al menos 70 años.
- II. Para la mitad, su salario y prestaciones, excluyendo todo tipo de estímulos, no representan más del 50% de su ingreso anual total; únicamente para la quinta parte representan más del 75%. **El 83% asigna mucha importancia a la pérdida del SNI.** Más del 90% percibe la jubilación como una **amenaza a su nivel de vida.**
- III. El 90% asigna una gran importancia a la posible **pérdida de ingresos** al momento del retiro.
- IV. Casi el 85% asigna gran importancia en su decisión de retirarse a la pérdida de beneficios tangibles, como el **seguro médico privado**, espacios para investigar y fondos para investigación o para asistencia a congresos.
- V. Casi cuatro de cada cinco encuestados señalaron que su probabilidad de jubilarse aumentaría mucho si después del retiro se conservara **la pertenencia al SNI de por vida**, incluyendo el estímulo económico y el seguro médico.



## A manera de propuesta:

1. Continuar las modificaciones a los sistemas de pensiones universitarios para garantizar su viabilidad.
2. A los investigadores nacionales que se encuentren en el supuesto del Artículo 61 del Reglamento vigente del SNI, y preferentemente en los niveles II y III, que decidan jubilarse, definir un porcentaje del estímulo que reciben del SNI para que se integre al salario del investigador, mediante convenio entre CONACYT y la Universidades **para su financiamiento temprano**.
3. Establecer opciones de retiro flexibles (contratos de trabajo parciales)





UNIVERSIDAD DE  
GUANAJUATO

UNIVERSIDAD DE  
GUANAJUATO



POR NUESTRO FUTURO,

***actuamos hoy***

PLAN DE FORTALECIMIENTO  
AL SISTEMA DE PENSIONES Y JUBILACIONES DE LA UG



“La mayoría de las universidades públicas no tienen sus sistemas de pensiones fondeados, lo que provoca que éstas vayan utilizando sus presupuestos en pagos de pensiones, lo cual es muy grave, porque luego no hay recursos para que mejoren sus instalaciones o contraten más personal.”

Héctor Villareal. Director del Centro de Investigación Económica y Presupuestaria. Recuperado el 25 de octubre, de <http://www.eluniversal.com.mx/articulo/cartera/finanzas/2015/11/6/ahogan-estados-pensiones-de-universidades-publicas>

# Reforma en marcha UG. Propuesta



UNIVERSIDAD DE  
GUANAJUATO

- No se tocan los jubilados ni quienes ya tienen el derecho aún y cuando no estén jubilados.
- Se inician aportaciones por los trabajadores en 0.5 cada año hasta llegar al 6.5% del salario integrado
- La Universidad aporta el 13.5%
- Se establece el Salario Regulador en 5 y 10 años.
- Se ajusta el monto de jubilación al 93.5% de salario integrado.
- Se reducen de 15 a 5 años la antigüedad para garantizar pensión por muerte a beneficiarios del trabajador fallecido.

## Efectos de la propuesta de reforma

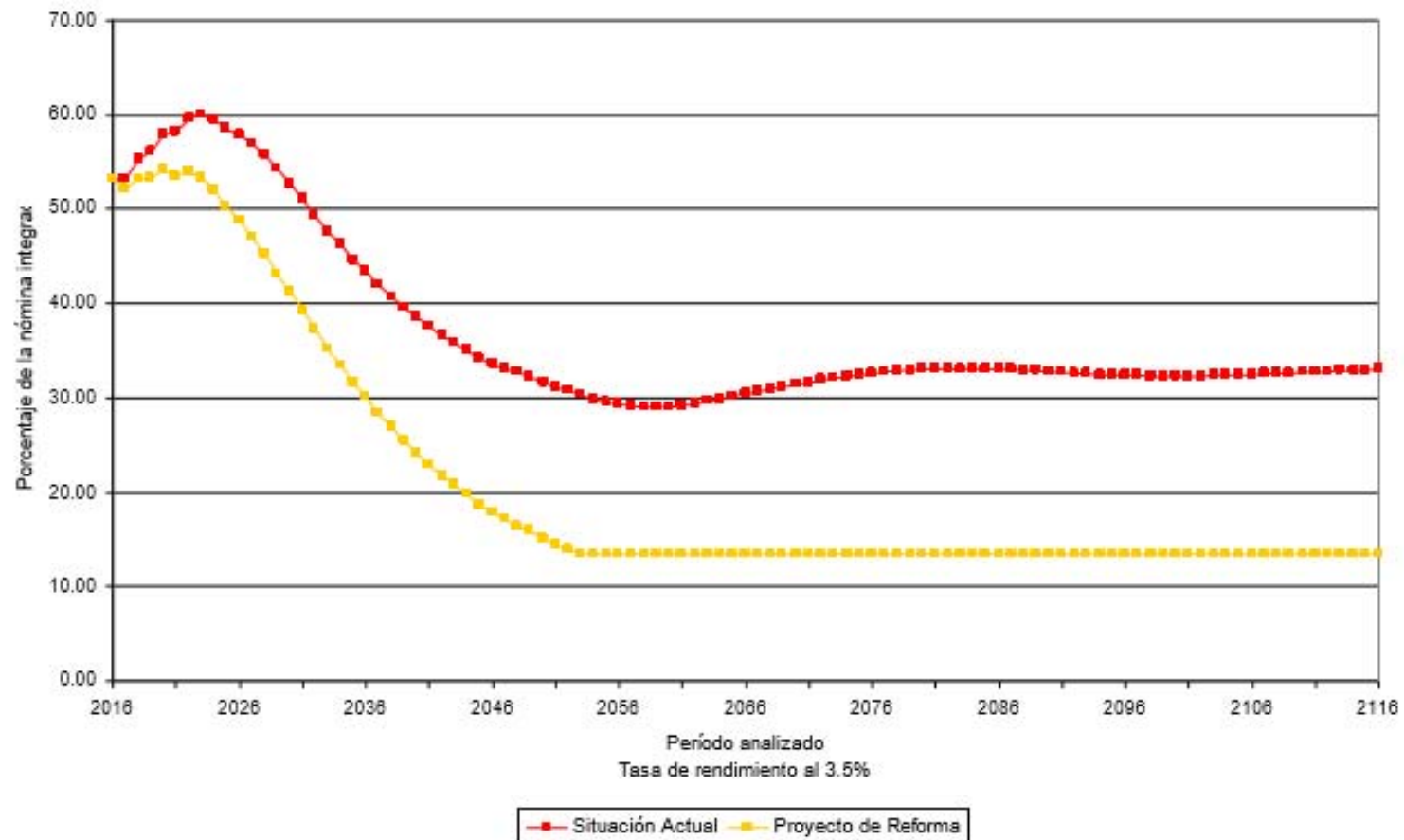
Año	Costo sin reforma	Costo con reforma	Ahorro
2017	502,150,026.70	501,192,372.59	957,654.11
2020	580,548,442.67	573,901,136.63	6,647,306.04
2030	709,499,826.01	642,938,687.17	66,561,138.84
2050	769,761,368.40	524,922,747.60	244,838,620.80
2070	1,141,163,718.98	685,880,926.57	455,282,792.41

# Efecto de la Propuesta de reforma 2016-2017



UNIVERSIDAD DE  
GUANAJUATO

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



UNIVERSIDAD DE  
GUANAJUATO

