

AUSENCIA DE REGULACIÓN EN PENSIONES Y JUBILACIONES DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS ESTATALES.

LORENA OLIVER VILLALOBOS

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 ha sido poco estudiados y que representan un problema para las instituciones de educación superior (IES).

El objetivo de esta investigación es identificar los principales factores que inciden en la toma de decisión de un académico con respecto a su retiro en la UAM, para así, tener elementos que favorezcan la creación de políticas públicas e institucionales que aminoren el problema del envejecimiento de la planta académica. Sin embargo, antes de entrar con detalle al análisis de una institución, es necesario conocer el panorama general por el que atraviesa el sistema de educación superior mexicano.

La hipótesis central es que 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 está *influenciada* por dimensiones normativas, económicas y psicológicas -que no son excluyentes entre sí-

determinadas por las características de cada institución con respecto a sus sistemas de jubilación y por el sistema de seguridad social nacional.

La herramienta utilizada fue la entrevista, a través de la cuál se buscó identificar la percepción de los académicos de la UAM ante las jubilaciones, considerando factores como antigüedad, expectativas laborales y de jubilación.

El supuesto teórico que guía el análisis, es que 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 está 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 intentará elegir “racionalmente” entre varias opciones para realizar su acción y lograr la optimización de un fin (Alvarez;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 cuáles accede a la jubilación y pensión. Este factor hace que las opciones sean limitadas, primero porque el académico no puede incidir sobre las condiciones de su 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 más óptimo pues es imposible que conozca la totalidad de opciones, causas y consecuencias que conllevan la toma de decisión de una acción.

A continuación se presentan los principales aspectos que inciden en la toma de decisión de un académico con respecto a su jubilación.

Aspectos normativos: ausencia de regulación del retiro académico

En México, no existe una ley que regule el proceso de jubilación de los 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. Esto han producido, principalmente, dos fenómenos:

- 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 académicos ingresaron 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 ésta edad, los profesores cuentan con una capacidad productiva e intelectual que hace innecesaria la jubilación. Bajo esta

modalidad, la pensión se retribuye incluso durante más tiempo del que se estuvo en activo, pues se recibe pensión, en promedio, durante 20 o más 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 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.

Aspectos económicos: condiciones de retiro y pensiones en las IES

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 IES en el corto, mediano y largo plazo (SEP; 2003). Este fenómeno se produjo porque en la mayoría de las universidades públicas estatales, las jubilaciones se pagaban de manera *dinámica*, es decir, los beneficiarios recibían el mismo sueldo que un trabajador en 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 SEP y la ANUIES trabajaron en el diseño de asesorías y estrategias que disminuyeran los pasivos. Identificaron que en cada institución los sistemas difieren, por lo que no se puede pensar en

fórmulas únicas para atender los impactos financieros que se generan por su operación, por lo que se requerían reformas estructurales para reducir los pasivos contingentes.

El problema fue atendido desde la agenda política nacional, la Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión aprobó en el 2002, una partida presupuestal extraordinaria de un millón de pesos 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 las Universidades Públicas 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 cubrir tres rubros:

- La disminución de pasivos en generaciones 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 cuáles, 20 fueron apoyados con el FAREUPE. Para disminuir las jubilaciones a edad temprana, se estableció un criterio de edad (60 años) *aunado* al de 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.

Durante el primer año, el fondo de apoyo significó una reducción de más de \$ 42,000 millones de pesos en los pasivos totales de las instituciones, su éxito ha permitido la continuidad en 2003, 2004, 2006 y 2007.

Por otro lado, los académicos que laboran en las instituciones donde la pensión está determinada por instancias gubernamentales no cuentan con condiciones de retiro atractivas. Es decir, al estar en activo tienen prestaciones sociales, becas y estímulos que se pierden al momento del retiro, además, el monto de la pensión disminuye considerablemente, pues se ajusta a un tabulador que fija un tope máximo de 10 salarios mínimos, que es de \$ 15,171.00 pesos en el 2007.

Si hay una disminución de ingresos ¿Por qué querría jubilarse un académico? La percepción que tienen sobre sus condiciones laborales es “que son muy buenas”, tanto en los ingresos salariales, como en condiciones de trabajo y las prestaciones sociales. Por ejemplo, un académico titular C de la UAM, tiene un salario base de \$ 17,280.66 pesos, además, tiene acceso a 5 estímulos y becas que no son consideradas como parte integral del salario. Consideremos a un académico que cuenta con 2 becas y 2 estímulos: beca de apoyo a la permanencia, beca de reconocimiento a la carrera docente, estímulo al grado académico y estímulo a la trayectoria sobresaliente; cada una de ellas se otorga mensualmente por la cantidad de 5.5 salarios mínimos (\$ 8,344.05 pesos), es decir \$ 33,376.20 más el salario base, suma un ingreso mensual de \$ 50,656.86, a esta cantidad hay que agregar la compensación por antigüedad, compensación por ocupar cargos de gestión, si pertenece a otras instancias que le signifiquen un ingreso adicional, como ser miembro del SIN, etcétera. Al jubilarse, este académico recibe de pensión sólo 10 salarios mínimos, es decir,

disminuye su ingreso un 70%. Desde el punto de vista racional económico, el académico no se jubila por la pérdida de ingresos mensuales que le significa.

Pero también hay que considerar otros factores que son muy significativos y que están ligados a la pérdida de las prestaciones sociales, de la que se distingue el seguro de gastos médicos mayores pues debido a las enfermedades inminentes a su edad, los académicos de edad avanzada requieren con mayor frecuencia de atención médica y hospitalaria, estudios de laboratorio, etcétera. Es decir, más allá de la pérdida económica, dejar de contar con el seguro de gastos médicos cuando más se necesita, se convierte en factor de permanencia laboral, un académico acostumbrado en su estilo de vida a la atención médica particular ¿se sentirá conforme de ser atendido en el ISSSTE? ¿El modificar su esquema de atención a la salud representa pérdida de estatus? Ampliar la cobertura del seguro después de la jubilación, es un elemento que convendría ser considerado por las IES para incidir positivamente en la toma de decisión de un académico con respecto a su jubilación.

Aspectos psicológicos: y después de la jubilación ¿qué puedo hacer?

Existe un cierto temor a la jubilación pues hay la autopercepción 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” aún 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 está 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 su grupo de pares pues la incertidumbre, es decir, la idea de pensarse a sí 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 cualificados 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 debe pensarse sobre la pertinencia de estipular una edad de jubilación que obligue a los trabajadores a abandonar sus empleos, independientemente de sus aptitudes, entusiasmo y conocimientos, pues por una parte, incrementar la edad de jubilación favorece a la economía nacional (pago de pensiones por menos tiempo) y se aprovechan los conocimientos y experiencias personales, pero ¿hasta donde 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 del las IES.

Bibliografía

- Álvarez Aragón, Virgilio (1990) “John Elster y el individualismo metodológico, una lectura” Universidad de Brasilia. FLACSO, Doctorado en conjunto en Estudios Comparados sobre América Latina. 41 p.
- Becher, Tony (1992) “Las disciplinas y la identidad en los académicos” en *Universidad Futura*. No. 4 (10) pp. 55-72
- Brunner, Joaquín y Angel Flishfish (1989) *Los intelectuales y las instituciones de la cultura*. Tomo 1, 2º edición, UAM-A / ANUIES. México, 205 p.
- Bensusán, Graciela (2006) “Sistemas de jubilación en las Instituciones Públicas de educación superior y composición por edad del personal académico” en *Revista de la Educación Superior*. Abril-junio, año/vol. XXXV (2), núm. 138. pp. 7-35
- Ladrón de Guevara, Rogelio (2004) “Jubilación” (Documento en línea) fecha de consulta 19 de junio, 2004:
<http://www.uv.mx/iiesca/revista3/JUBILACION.htm>).
- SEP (2003) “Reglas de Operación del Fondo de Apoyo Extraordinario a las Universidades Públicas Estatales”. Junio 9, México.
- SEP-ANUIES (2004) Informe del programa de fomento a reformas estructurales en las universidades públicas estatales. XXIII Sesión ordinaria del Consejo de universidades públicas e instituciones afines, 21 y 22 de mayo, Aguascalientes. (Documento en línea) fecha de consulta: 25 de marzo, 2006
- UAM (2003) *Legislación Universitaria UAM*. México, 440 pp.
- UAM (2005) *Contrato Colectivo de Trabajo*. UAM, México
- UAM (2006) *Tabulador de salarios de personal académico y administrativo de base 2006-2008*, UAM, México. 16 pp.