

LA JUBILACIÓN EN LA UNIVERSIDAD VERACRUZANA. EL CASO DEL PERSONAL ACADÉMICO

Efraín Aburto Martínez*

I. INTRODUCCIÓN

El concepto de jubilación es en si totalmente inofensivo y si nos atenemos a su etimología se nos presenta como un momento de júbilo. Esta palabra asociada a la de pensión complica su aceptación ante los errores que en el pronóstico de una vida futura, realizaron quienes se vieron involucrados a principios del siglo pasado en los preceptos de seguridad social. El propósito del presente trabajo es el de establecer las razones por las cuales el personal académico de la Universidad Veracruzana no se jubila en tiempo y permanece en servicio activo por algunos años, en demasía al estricto cumplimiento de los requisitos de elegibilidad para obtener una pensión.

Se establece que no existe un proyecto de jubilación por parte de la propia universidad y alternativas que establezcan un plan de vida para el jubilado, perdiendo en ello un capital humano de suyo valioso.

El proyecto se justifica en si mismo, dada su importancia desde el punto de vista del ser humano y de un capital humano e inteligente valioso para la sociedad, ante la falta de condiciones reglamentadas por la Universidad Veracruzana en materia de jubilación. Se hace hincapié respecto de la incertidumbre que actualmente se vive dentro y fuera de la universidad respecto de los sistemas de jubilación operantes.

La posibilidad de cambios en las reglas de jubilación para los trabajadores en general y en particular para los de la Universidad Veracruzana provocan o un deseo de jubilarse a toda costa o una incertidumbre que se torna en un peligro para la salud mental de los trabajadores. Un trabajador de la Universidad Veracruzana debe conocer la participación de la universidad en su proceso de jubilación. Cuando y como debe jubilarse y que alternativas de vida tiene. La propia universidad debe estar consiente de la responsabilidad social que tiene y muy consiente del compromiso que representa, en términos económicos, la contingencia del personal que tiene el derecho a pasar al retiro.

En la paridad derechos y obligaciones entre los trabajadores y la universidad, ésta debe tener la atribución de decidir el limite en el cual esta dispuesta a contar con un personal que ha transitado en su vida laboral los años suficientes par obtener una jubilación, condición que se asienta en la parte de recomendaciones con mayor profundidad.

* Académico del Instituto de Investigaciones y Estudios Superiores de las Ciencias Administrativas de la Universidad Veracruzana. E_mail: efrainam2002@yahoo.com.mx

Para cada una de las partes representa un compromiso social y económico, el trabajador asume que se jubila según sus propias condiciones con una gran experiencia, dicha experiencia y en plenitud de facultades debe ser susceptible de ofrecerse al servicio de la sociedad. El trabajador adquirió durante el transcurso de su vida laboral un conocimiento que puede y debe ser aprovechado.

Por su parte el trabajador al finalizar una vida activa tiene para si un compromiso económico de manutención. La manutención incluye entre otros aspectos la alimentación, la salud, el vestido, el esparcimiento, entre otros, requiere por lo mismo de recursos financieros suficientes para sufragar sus necesidades. Una de ellas que se agudiza con el tiempo es el mantenimiento de la salud.

En lo tocante a universidad ésta debe asumir que a través del tiempo adquiere un compromiso social con sus trabajadores, cualquiera que sea la actividad que este desarrolle, es un constructor de la universidad y debe considerársele. Por su parte la universidad principalmente respecto del personal académico pierde un activo muy valioso, lo que debe ser motivo de preocupación y como una solución buscar retener a los elementos que así lo deseen, según el caso, ofreciendo alguna alternativa de ocupación en la jubilación.

Finalmente la universidad al proceder a la jubilación de un trabajador le quita la protección para su salud en ese momento, contrario a lo que debería suponerse es una obligación del estado respecto de aquellos que le han servido durante la mayor parte de su vida y que ha sido su principal fuente de ingresos. La seguridad social es exigente, no concluye con la pensión por jubilación incluye también el aseguramiento de la salud bajo el sistema que este sea y congruente con lo beneficios recibidos en el presente.

II. TIPO DE INVESTIGACIÓN

La presente investigación es un estudio de tipo descriptivo, pues pretende determinar la razón por la cual existe personal académico en activo con antigüedad suficiente y edad cumplida para obtener su jubilación. En la literatura consultada incluso las propuestas de orden camaral que algunos legisladores pretendieron llevar a cabo, modificando las actuales leyes laborales que tienen relación con el tema, existen diversas preocupaciones como constantes que consideran a la jubilación y su consecuente pensión con repercusiones severas de orden psicológico principalmente, así como también se aborda el tema desde la óptica moral, ética, médica y financiera.

Los documentos encontrados han encauzado nuestros pasos, sin embargo, el tema que se aborda reviste características particulares, propias de la Universidad Veracruzana y del Estado de Veracruz.

II.1

Población y Muestra

Mediante información proporcionada por la Universidad Veracruzana en el 2003, se pudo establecer que en ese año el personal con derecho a jubilación por haber cumplido los requisitos de elegibilidad era de 519, de ellos, 34 pertenecen al personal de confianza y 485 al personal académico. (Anexo uno)

Es pertinente aclarar que para efectos presupuestales el personal autorizado a la Universidad Veracruzana por las Secretarías de Educación Pública y Hacienda y Crédito Público, se divide en: Funcionarios, Académico, Confianza y Administrativo, técnico y manual. El estudio en cuestión se realiza sobre el personal académico dada su importancia cuantitativa y cualitativa, sus condiciones de contratación y actividades que desarrolla, el personal Administrativo, Técnico y Manual tiene un vínculo con la universidad propio, lo mismo ocurre con el personal de confianza y los funcionarios, lo que motivo a dejarlos fuera del trabajo de investigación.

En el siguiente cuadro se hace un resumen de las condiciones imperantes del personal con derecho a jubilación y proporciona evidencias muy significativas:

Cuadro 1. Personal por años de antigüedad

PERSONAL	AÑOS DE ANTIGÜEDAD						SUMA	%
	30	30-35	35-40	40-45	+ 45			
CONFIANZA	9	18	4	3	0	34	7%	
ACADÉMICO	141	237	74	20	13	485	93%	
TOTAL	150	255	78	23	13	519	100%	

Fuente: Dirección General de Recursos Humanos de la Universidad Veracruzana.

Dada la relevancia que representa el personal académico por constituir el 93% del total y porque sus percepciones la mayor de las veces es superior a las del personal de confianza, lo analizamos por tipos de contratación en el cuadro siguiente:

Cuadro 2. Personal académico por tipo de contratación

TIPO DE CONTRATACIÓN	AÑOS DE ANTIGÜEDAD						SUMA	%
	30	30-35	35-40	40-45	+45			
TIEMPO COMPLETO	69	113	38	13	7	240	50%	
MEDIO TIEMPO	5	10	4	1		20	4%	
PROFESOR DE ASIGNATURA	67	114	32	6	6	225	46%	
TOTAL	141	237	74	20	13	485	100%	

Fuente: Dirección General de Recursos Humanos de la Universidad Veracruzana. Nota: El desglose de los datos se muestran en el anexo número uno.

Es elocuente la información que nos proporciona el cuadro número dos, el 50% de los académicos con posibilidad de jubilarse tiene por tipo de contratación la de tiempo completo, esto es aquellos que hacen de la actividad como maestros o investigadores su ocupación ordinaria y principal, en tanto, que el otro 50% se refiere a maestros que solo dan una materia y la mitad de su tiempo al servicio de

la universidad. Siendo los profesores por asignatura quienes con 225 académicos absorben el 46% del total.

II.2 Edad del Personal

Del análisis efectuado se logró obtener la edad biológica de 315 académicos (anexo número dos) que llevado el análisis al nivel por dependencia de adscripción, observamos que aquella que cuenta con el mayor número de personal en edad de jubilación es la Facultad de Medicina que con 52 trabajadores absorbe el 16% del total y de ellos 24 casi el 50% tienen una edad que oscila entre los 70 y 80 años. A la zaga están las facultades de Ciencias Químicas, Arquitectura, Contaduría y Administración, Derecho, Enfermería, Idiomas, Ingeniería, Odontología, Instituto de Antropología y Orquesta Sinfónica de Xalapa, como las dependencias que cuentan con mayor cantidad de personal en edad de jubilación.

Cuadro 3. Personal de la Facultad de Medicina

Dependencia	Edad						Total	%/ T1
	50-55	55-60	60-65	65-70	70-75	+de75		
FACULTAD DE MEDICINA	3	4	12	9	15	9	52	0.165

Fuente: Dirección de Contabilidad de la Universidad Veracruzana. Nota: El desglose de los datos se muestran en el anexo número dos.

No existe el propósito de precisar las edades del personal y las actividades que realizan, se tomo una muestra de aquellos académicos de los que con facilidad se obtuvo su edad, para presentar con amplitud en el anexo numero dos y en este espacio los datos que resultaron más relevantes, como son los de la facultad de medicina. Por tal motivo no se explican las razones del porque de las edades en cada dependencia.

II.3 Encuesta

Tuvimos la pretensión realizar una encuesta al 100% del personal académico que cumplen con lo requisitos de edad y antigüedad para obtener la prestación de jubilación, para tal propósito recabamos las direcciones de correo electrónico que a la mayoría les tiene abierta la universidad. Con poca fortuna para nosotros, pues no recibimos ninguna respuesta.

Por lo mencionado en el párrafo anterior, procedimos a entregar el cuestionario de manera personal principalmente en los institutos de investigación obteniendo 48 respuestas de los 60 cuestionarios entregados el 80% en tanto que del personal que a esa fecha se relacionó representa el 10%. El cuestionario en cuestión se anexa con el número tres a los documentos que sirvieron de base para desarrollar el estudio.

Nuestro instrumento fue un cuestionario con 9 preguntas abiertas con 6 opciones de opinión, con la pretensión de que cada uno de los encuestados no se vieran limitados en sus respuestas. El enfoque fue sobre el conocimiento que se tiene de la normatividad relativa, cumplimiento de requisitos de elegibilidad y condiciones sobre las cuales la jubilación se podría constituir en una etapa atractiva.

Al contar con una buena dosis de preguntas abiertas y con la opción de profundizar en las respuestas, lo que afortunadamente hicieron algunos de los encuestados con el consiguiente beneficio enriquecedor del estudio. Los resultados obtenidos conforme a las preguntas realizadas fueron los siguientes:

El 100% de los resultados obtenidos muestran que toda la población encuestada sabe que cumplen con los requisitos exigidos para la jubilación relativos a edad y antigüedad cotizada ante el Instituto de Pensiones del Estado (IPE), asimismo, salvo uno de ellos desconoce la normatividad que se tiene para obtener la jubilación, dando respuesta a las preguntas uno y dos del cuestionario.

A la pregunta número 3 de ¿Qué condiciones son las ideales para su jubilación?, la respuesta que se obtuvo al 100% fue la de obtener la jubilación sin perder la prestación del servicio médico. Esta que podemos considerar una constante, es lógica si se atiende a que en el momento de la jubilación existe un declive físico de la persona, partiendo de la base de 53 años de edad, mínima para obtener la jubilación según la legislación vigente a partir de 1997. La edad promedio de los encuestados resultó ser de 58 años 8 meses.

Dando respuesta a la pregunta tres, solo doce personas manifestaron el poder jubilarse a una edad no avanzada, que los posibilite con salud mantener por algún tiempo su capacidad para el trabajo como una de las condiciones ideales al obtener la jubilación.

Asimismo el 58%, 28 académicos manifestaron la necesidad de contar con una jubilación movable en términos de ingresos, esto es, que la pensión tenga incrementales periódicamente a fin de que el jubilado no pierda poder adquisitivo, de esta manera se obtiene una protección en dinero que resultaría equivalente al sueldo y prestaciones que se obtienen como trabajador en activo.

En relación con lo anterior cabe señalar que los trabajadores encuestados desconocen el contenido del artículo 113 de la ley del IPE que instituye la pensión movable a partir del tercer año de disfrute, a continuación transcribo su contenido:

Artículo 113. Se instituye la pensión móvil para los pensionados de acuerdo con las siguientes características:

I. La movilidad consistirá en dar un aumento a los pensionados en la misma fecha en que el Gobierno del estado y los organismos públicos incorporados otorguen incremento salarial a los trabajadores en servicio activo;

II. El aumento a que se refiere la fracción anterior, será equivalente al porcentaje real de incremento que reciban los trabajadores en servicio activo, de acuerdo al estudio actuarial a que se refiere el artículo 115 de esta ley, y;

III. La movilidad empezará a partir del tercer año en que el derechohabiente haya entrado en estado de pensionista.

El Consejo Directivo del Instituto dictará un reglamento en el que se determine el procedimiento para la aplicación de la movilidad de las pensiones.

Los pensionados recibirán anualmente un aguinaldo que si el estudio actuarial marcado en el artículo 115 de esta ley determina que es posible,

será igual en número de días al que de manera general perciban los trabajadores en activo, pero nunca inferior al otorgado en el año anterior.

El artículo preinserto da respuesta a los académicos cuya inquietud respecto de se jubilación se centraba en otras a obtener incrementos de pensión acordes a los aumentos de sueldo que el personal en activo recibe.

Respecto de las razones por las que el académico no quiere jubilarse pregunta número 4, el 58%, 28 de ellos manifestó que no lo hacen porque pierden el servicio médico como prestación y en el momento que más lo necesitan. 16 académicos o sea el 33% manifestaron que no se jubilan porque les gusta su trabajo y cuatro manifestaron que si desean jubilarse. El 25% o sea 12 investigadores declararon no tener expectativas de vida fuera de la universidad.

Dado que los reactivos no eran excluyentes obtuvimos 88 respuestas 40 más que las que corresponden al número de encuestados, prevaleciendo que el monto de la jubilación sea igual al sueldo y prestaciones percibido al momento de la jubilación con incrementos anuales, con igual paridad 58%, 28 del total opinan que no se jubilan porque pierden la prestación del servicio médico.

Hasta aquí la encuesta nos dirige a dos coincidencias que son prioridad para el trabajador a punto de jubilarse, conservar su poder adquisitivo y conservar un servicio médico de calidad y gratuito.

A la pregunta número 5, ¿Qué plan de jubilación sería atractivo para usted?, la respuesta fue el actual plan pero conservando el servicio médico. La actual ley del IPE especifica una edad de jubilación y una antigüedad para obtenerla, que si bien no contempla algunos de los conceptos ambicionados por los trabajadores (aumento en la pensión para nivelar el ingreso con los trabajadores en activo, aguinaldo completo y fondo de ahorro), es aceptable por la mayoría de ellos en los términos en que se encuentra legislado. Con el conocimiento de que no existe un plan de jubilación por parte de la universidad, solo contempla su adhesión al IPE cláusula 94 del contrato colectivo de trabajo (CCT) por lo que tanto la pensión como el servicio médico para pensionados, lo otorga el IPE por si y a través del IMSS, como parte de su función.

Las respuestas a la pregunta número cinco, nos hacen suponer un rechazo de la comunidad académica, a la propuesta que se pretenda hacer de cualquier modificación a las condiciones actuales que rigen para los jubilados en el Instituto de Pensiones del Estado (IPE). Renglón aparte merece la consideración que sobre la salud financiera del IPE pueda hacerse y con base en ella determinar modificar las reglas a las que deben someterse el personal al servicio del estado para su jubilación.

Es de considerarse y se considera, que la salud financiera del IPE es una cuestión mayor que no tiene porque incidir en sus reglas de operación, para ello antes convendría revisar el alto costo burocrático que pesa sobre la institución y los actos que nos llevan a pensar en una pésima administración, como algunos accesos a la pensión por jubilación que no guardan proporción con las cuotas aportadas y en donde las instancias sindicales también se encuentran involucradas.

Finalmente, la última parte de la encuesta se enfoca a tratar de percibir lo que piensan los académicos con relación a su disposición de colaborar con la universidad en planes, proyectos o programas específicos, preguntas 6 y 7, a lo que el 100% manifestó estar dispuesto a trabajar por proyecto, ya fueran estos administrativos o académicos. Las preguntas 8 y 9 ubican al académico en su edad y el trabajo de que desarrollan dentro de la universidad.

Como ha quedado expuesto la lectura es muy clara se acepta la jubilación siempre y cuando no se pierda la prestación de servicio médico.

III. ESTRUCTURA DE LA JUBILACIÓN

La jubilación se fundamenta en dos relaciones de suma importancia. La relación jurídica y la relación laboral. El Estado como parte de su función propia de atender el beneficio social de sus integrantes propicia la fundamentación legal que en materia laboral protege a los trabajadores.

III.1 Marco jurídico

Así el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, establece:

“Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley. “

“El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

XXIX.- Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicio de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares. “

Por su parte el Estado de Veracruz en la legislación correspondiente, emitió el siete de noviembre de 1996 la Ley número 20, nueva Ley de Pensiones del Estado de Veracruz con vigencia a partir del 1° de diciembre del mismo año.

En su artículo segundo dice: “Se establecen con el carácter de obligatorio, las siguientes prestaciones:

- I. Jubilaciones
- II. Seguro de Vejez
- III. Seguro de Incapacidad
- IV. Seguro de Invalidez
- V. Seguro por causa de muerte
- VI. Gastos de funeral
- VII. Indemnización Global
- VIII. Prestamos a corto plazo

- IX. Promoción de prestamos hipotecarios, y
- X. Promoción de créditos para la adquisición en propiedad de casa o terreno para la construcción de la misma, destinados a la habitación familiar del trabajador.

El trabajador académico de la Universidad Veracruzana se rige únicamente por las disposiciones contenidas en la Ley del Instituto de Pensiones del Estado.

En consecuencia existe un derecho constitucional al trabajo y una acción del Estado para promover la creación de empleos. En suma la jubilación deriva de un derecho constitucional.

III.2 Un derecho laboral

En relación directa al trabajo es que nace el derecho del trabajador de poder obtener una serie de prestaciones. Entre ellas la Jubilación, que no es otra cosa que concluir una vida activa laboral para pasar a un periodo de descanso prolongado, con motivo de la carga rutinaria de trabajo desarrollada durante un periodo determinado de tiempo.

Esta relación laboral que se da entre un organismo o persona física denominado patrón y el trabajador aparentemente secundaria, es la que en primera instancia generó las consecuencias que dieron origen a la legislación laboral.

Las luchas laborales en distintas partes del mundo permitieron el establecimiento de sistemas de seguridad social, principalmente en Alemania (1889), Gran Bretaña (1909), México (1910) y los Estados Unidos de América (1935), fueron conformando una serie de disposiciones que permitieron al hombre alejarse de un sistema esclavista, para crear una relación de dependencia entre patrón y trabajador, estableciendo beneficios favorables para este último.

Es en suma el eslabón más fuerte y el recurso humano, la parte más importante de los mecanismos de producción o administración en las organizaciones.

Los conflictos generados por esta relación laboral, dieron origen a la intervención del Estado como manera de regular la misma y proteger en principio a los trabajadores con consecuencias finales benéficas para la planta productiva y organizaciones de una nación.

III.3 Mecanismos de Jubilación

En México existen algunas instituciones que por mandato legal tienen la obligación de otorgar ciertas prestaciones. Como ya se menciona, existen entre otros, el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), el Instituto de Pensiones del Estado de Veracruz (IPE) y en el orden de los trabajadores federales el Instituto de Seguridad Social para los trabajadores al Servicio del Estado (ISSTE).

La jubilación tiene como sustento el que un trabajador haya consagrado su vida al trabajo dentro de una entidad. Un trabajo al servicio de una o varias empresas u instituciones. En este caso el patrón puede ser una organización persona física o moral, pública o privada.

El trabajador debe desarrollar su trabajo de manera continua y encontrarse inscrito en alguna institución de seguridad social. De esta manera si el trabajador cumple con los requisitos de elección, se tiene el derecho a obtener una pensión por jubilación.

La pensión es la prestación económica que se paga en forma de renta mensual al asegurado o a sus beneficiarios, al acontecer alguno de los riesgos protegidos por la ley y reunir los requisitos que la misma establece.

Las pensiones que cubre el IMSS son en los seguros de riesgos de trabajo, invalidez y vida, retiro, cesantía en edad avanzada y vejez. Así en la jubilación existe una pensión que las instituciones de seguridad social otorgan por vejez.

Los requisitos de elegibilidad que para las pensiones por vejez de jubilación que establece el IMSS del Ramo Cesantía en Edad Avanzada Art. 154 de su ley son; 60 años cumplidos y 1250 semanas aportando cotizaciones al instituto. Estas 1250 semanas de cotización corresponden a 24 años y dos semanas de aportación al IMSS.

En el caso del IPE, la ley vigente a partir de 1997, establece en su artículo 37 el derecho a la jubilación para los trabajadores con 30 años de servicios e igual tiempo de cotización al instituto y tener cumplidos cuando menos 53 años de edad.

III.4 Problemática

La jubilación en si aparentemente no conlleva ningún problema, sin embargo, se puede analizar desde el punto de vista de las relaciones laborales dos aspectos el psicológico y el financiero.

Desde el punto de vista de las relaciones laborales la jubilación se puede mirar como:

- a) Una opción de renovación para la empresa;
- b) La pérdida de una inversión, y
- c) Una satisfacción de mejores relaciones laborales.

La renovación para la empresa, implica la adquisición o contratación de personal joven con reciente preparación que viene a suplir al personal que ha alcanzado un nivel de edad en la cual, ya no se desarrolla de manera favorable a las necesidades y expectativas de la empresa.

Como pérdida de una inversión, la consideramos desde el punto de vista de que el personal con antigüedad en la empresa a recibido una capacitación, entrenamiento y en si mismo constituye una inversión.

El capital humano o capital inteligente de una organización es el más valioso, el cual, al jubilarse deja un espacio que puede resultar difícil de sustituir. En ese caso se pierden los años de entrenamiento y capacitación así como la experiencia acumulada.

Una satisfacción de mejores relaciones laborales, implica que el personal ha transitado por la empresa de manera satisfactoria. Ha sido leal a la misma y bajo esas condiciones llega al final de su vida activa. Lo cual habla bien de las po-

líticas laborales que instrumenta la institución. En este caso, la organización alentó la permanencia en la misma de su personal durante tanto tiempo. Esto representa un valor inapreciable que junto con la experiencia dificultan el momento de decisión para otorgar la jubilación al personal.

En cuanto al aspecto psicológico podemos decir que el trabajo es un factor muy influyente en la autoestima, el nivel satisfacción y la percepción de capacidad.

El dejar el trabajo es una decisión crucial cuando las personas se acercan a la vejez, pues implica cambiar de status. A menudo lleva al sujeto a afrontar el deterioro de su situación económica, cambios en su estado emocional, en las relaciones con familiares, amigos y con la sociedad en general.

El retiro es uno de los cambios de status más significativos de la vejez: El sujeto debe afrontar la pérdida del principal eje estructurador de la rutina diaria y de uno de los más importantes determinantes del grupo social al que pertenece y de las funciones que cumple en la sociedad; Esto, sumado a una eventual pérdida de ingresos, e identidad profesional y de compañeros laborales, y el desajuste entre las fantasías de la jubilación y lo real, puede convertir la jubilación en un proceso muy estresante que no pocas veces lleva a la muerte.

Zegers (2002) menciona varias fases por la que transita la persona próxima a jubilarse:

1. Prejubilación
2. Luna de Miel
3. Desencanto
4. Reorientación
5. Estabilidad
6. Finalización

Por su parte Atchley (1971), habla de la jubilación como un proceso en el que pueden distinguirse las siguientes fases:

1. *La prejubilación.* En esta etapa la persona próxima a jubilarse se inclina a pensar sobre la idea de jubilarse. La persona juega con la idea de jubilarse se establecen ciertas expectativas o fantasías que posteriormente, van a dar lugar a frustraciones por su irrealidad. En la prejubilación se debe preparar la persona planeando su vida en jubilación. Algunas empresas ofertan cursos de preparación en los que se tratan temas como el envejecimiento, los hábitos saludables de vida, la utilización del tiempo libre.
2. *La jubilación.* Es una etapa en la que se dan diferentes tipos de vivencias. La persona aprovecha para tratar de hacer todo lo que no pudo hacer antes, a este período se le conoce como luna de miel. También puede dedicar su tiempo a continuar con las actividades de ocio planificadas, cambiando únicamente el tiempo que se les dedica. O bien descansar y relajarse.
3. *El desencanto y la depresión.* En ella la persona se siente frustrada, descontenta, porque sus fantasías sobre la jubilación no se cumplen, no

sabe hacer uso de su nueva libertad o surgen problemas económicos o de salud.

4. *Reorientación.* En esta fase, la persona se esfuerza por construir percepciones más realistas y por desarrollar unas rutinas aceptables y abiertas. Durante esta etapa, el individuo comprende que la jubilación es un nuevo estilo de vida, con unos roles nuevos que deben irse asumiendo.
5. *Estabilidad.* En esta última etapa de la jubilación, se logra mantener el ajuste entre la actitud hacia la jubilación y las posibilidades reales.
6. *Finalización.* Es la última etapa no de la jubilación, sino de la vida.

III.5 Financiamiento

III.5.1 IPE

Con relación a la problemática financiera podemos mencionar que actualmente se vislumbran problemas de tipo financiero para cubrir los beneficios de la jubilación, incluso se habla de elevar los años de cotización, de servicio o de edad, como requisitos de elegibilidad para la jubilación a fin de salvar a las instituciones de la quiebra financiera. Alternativa que no resuelve de fondo el problema, puesto que no es la única variable importante.

En el caso particular de los trabajadores al servicio del Estado de Veracruz la intención de modificar condiciones de jubilación e incluso los porcentajes que de su sueldo aporta el trabajador están latentes en el ánimo del gobierno. En este sentido como ya se mencionó habría que estudiar la viabilidad del IPE como fuerza burocrática y también como posición política que obliga por esos conceptos a desembolsos que atentan contra el patrimonio de los trabajadores, de manera independiente a la mala planeación y estructuración de los proyectos de negocios que los han conducido al fracaso financiero y porque no, también a la realización de actos vergonzosos de corrupción.

Las declaraciones gubernamentales y el silencio de los líderes sindicales integrantes del Consejo del IPE hacen prever un sometimiento a los criterios gubernamentales sin cortapisas y análisis previo de las causas por las que una institución afronta problemas graves de liquidez. Es vox populi que enormes cantidades de recursos no son depositadas al IPE por SEFIPLAN y se destinan a otros fines, los trabajadores que quincenalmente aportan su cuota no tienen el porque sufrir las consecuencias de los malos manejos.

III.5.2 Universidad Veracruzana

Quizás una de las causas del incremento en las personas que han solicitado su jubilación y son consecuencia del aumento en el monto de las indemnizaciones por retiro que año con año eroga la Universidad Veracruzana se origine en la incertidumbre de los cambios a la legislación vigente en el IPE, al percibir un incremento al límite de edad para la jubilación. La desbandada afecta a la universidad

en su parte más sensible, perder el valioso recurso del capital humano e inteligente y genera un problema de liquidez para las instituciones que intervienen en el caso, la universidad por un mayor número de indemnizaciones y el IPE ante un mayor número de jubilados. (Anexo cuatro)

A continuación un cuadro en donde se muestran los importes erogados por la Universidad Veracruzana en pesos corrientes con motivo de las indemnizaciones por retiro pagadas en los años que se indican, información proporcionada por la propia universidad.

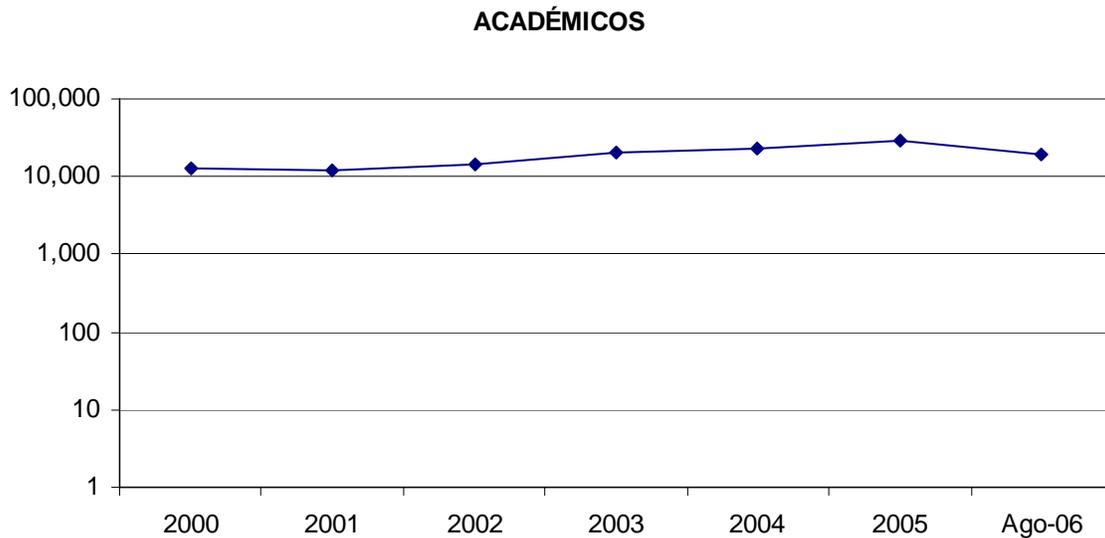
**Cuadro 4. Erogaciones realizadas por la Universidad Veracruzana del año 2000 hasta agosto de 2006 por concepto de indemnizaciones por retiro del personal.
(en miles de pesos)**

AÑO	Académicos		Administrativos		Funcionarios.		Total	
	Monto	%	Monto	%	Mon- to	%	Monto	%
2000	12,593	89%	1,376	10%	152	1%	14,121	100%
2001	11,939	82%	2,039	14%	620	4%	14,598	100%
2002	14,780	85%	2,278	13%	288	2%	17,346	100%
2003	20,208	84%	3,213	13%	596	2%	24,017	100%
2004	23,026	84%	3,194	12%	1,248	5%	27,468	100%
2005	29,377	83%	3,787	11%	2,215	6%	35,379	100%
Ago-06	19,808	83%	2,084	9%	2,098	9%	23,990	100%
SUMA	131,731	84%	17,971	11%	7,217	5%	156,919	100%

Fuente: Universidad Veracruzana.

En el cuadro 4 y la gráfica 1, se observa una tendencia incremental en el monto de las indemnizaciones por retiro, estas cifras comprenden cualquier cantidad erogada no importando el motivo por el cual se separa el trabajador de la universidad, sea por jubilación, muerte o renuncia, prestaciones económicas que de manera independiente a encontrarse algunas de ellas consignadas en las leyes laborales forman parte del contrato colectivo de trabajo del personal académico, cláusulas 78 y 111 vigentes al 2004.

Gráfica 1 . Tendencia en la erogación de los académicos



Fuente: Elaboración propia.

Tienen influencia en la tendencia que se observa variables como son; el salario mínimo, aumentos de sueldo y prestaciones anuales, recategorizaciones, momento de la separación, antigüedad determinada en años. Es así mismo, un factor determinante de los incrementos, sin duda, la psicosis desatada con motivo de la quiebra a nivel mundial de los sistemas de pensiones, la posibilidad de modificar la edad de jubilación y los años de cotización a las aseguradoras. El nuevo gobierno en el Estado de Veracruz emitió opiniones que desconcertaron a los trabajadores al servicio del Estado, entre ellos, los universitarios.

El valor promedio de las indemnizaciones de los años 2003, 2004 y 2005 es de 24 millones 203 mil pesos, el 2005 considerado de manera individual importa un monto de 29 millones 377 mil pesos 5 millones arriba del promedio y 6 millones 351 mil pesos erogados en demasía al año de 2004 anexo cinco. Se estima que el año de 2006 arroje una cantidad equivalente o un poco menor al 2004, toda vez que en términos mediáticos el tema dejó de ser importante.

La indemnización por retiro contempla los conceptos siguientes: Prima de antigüedad; parte proporcional de las prestaciones devengadas como son: prima por vacaciones, aguinaldo, fondo de ahorro; tres meses de sueldo y hasta seis meses según la antigüedad en el caso de fallecimiento cláusula 111 del CCT.

El financiamiento en una cadena de solidaridad, une a las generaciones entre si. Así, las personas en activo cotizan para los trabajadores jubilados sabiendo que las siguientes generaciones financiaran su jubilación. Donde juegan un papel muy importante el pleno empleo y el crecimiento económico, entre otras variables.

El equilibrio financiero de los regímenes de jubilación bajo este esquema esta amenazado en el mediano plazo. La mayor duración de la vida, esto es, las

expectativas de vida tanto para los hombres como las mujeres se ha incrementado, y la llegada a la edad de jubilación de las generaciones de la posguerra se traducirá en un descenso de la relación cotizaciones/jubilados.

La garantía de obtener una buena jubilación a una edad determinada entre los 45 a 65 años máximo, parece remota. El Estado se ve amenazado por una quiebra en el sistema de jubilaciones. Un mal cálculo actuarial y el abuso de los recursos que se aportan para las jubilaciones, hacen prever modificaciones nada satisfactorias para quienes actualmente se encuentran laborando. El Gobierno administrador de los recursos de pensiones, no es garante de que las condiciones actuales se mantengan.

Es del dominio público que en organismos administrados por el gobierno mexicano, existen condiciones de jubilación muy favorables para sus trabajadores caso del IMSS, que lesionan el patrimonio que corresponde a todos. Mucho menos de que las condiciones de jubilación se mejoren. En este sentido el gobierno deberá manejar con imaginación las modificaciones a las condiciones actuales que favorecen a unos pocos, con un amplio sentido de equidad.

IV. CONCLUSIONES

1. Si bien es cierto que existen disposiciones constitucionales que protegen los derechos de los trabajadores, entre ellos la jubilación. De que al amparo del texto constitucional se han emitido diversas leyes reglamentarias, también lo es la insuficiencia u omisión del Estado de Veracruz y específicamente la Universidad Veracruzana, por promover alternativas de vida para los trabajadores que se jubilan; financiamiento seguro de pensiones; seguro de gastos médicos mayores, procesos de ayuda psicológica, antes y después de la jubilación y agilizar los tramites tortuosos a que se enfrenta el aspirante de una pensión.
2. El personal académico se ha manifestado porque el actual plan de pensiones se sostenga respecto a los requisitos de elegibilidad y de ser posible que la Universidad Veracruzana otorgue un servicio médico bajo las mismas condiciones de las que disfruta el personal en activo.
3. También manifiesta su disposición de continuar laborando para la universidad en alguna de las modalidades que la misma implemente tanto para el área académica como administrativa. Toda vez que es relevante bajo la concepción psicológica el permanecer realizando alguna actividad.
4. Es importante la opinión de los académicos respecto a considerar a la universidad como parte de su vida y en la cual su permanencia es de utilidad.

V. RECOMENDACIONES

Servicio Médico

Este concepto es muy sensible para los trabajadores más aún si estos se encuentran en lo que se ha dado en llamar la tercera edad. El servicio médico como gasto representa un verdadero dolor de cabeza para los encargados de manejar las fi-

nanzas de la universidad, más aun si ésta no tiene una disciplina presupuestal y un manejo austero de los recursos.

Existe por contraparte un abuso de quienes utilizamos este servicio ya sea se trate de, funcionarios o trabajadores, tenemos el caso evidente de que se busca impartir una sola materia para tener derecho a este servicio, que si bien es envidiado por el común de las personas, y en todo caso criticado, no hemos tomado en la comunidad universitaria las medidas para protegerlo, desde la perspectiva de trabajadores académicos y resguardar una valiosa prestación.

En la estadística que se anexa de aquellos que tienen edad para jubilarse resalta a los Profesores por Asignatura "B" y académicos de medio tiempo, como aquellos que tienen una mayor permanencia en la universidad.

El financiamiento del servicio médico para los jubilados es factible sin atacar a las finanzas de la universidad. Existen fuentes de financiamiento que la misma puede llevar a cabo por si misma o en negociación con la entidad sindical.

Como alternativas se tienen:

1. *Limitar el derecho al servicio médico.*- Que este sea para los trabajadores de tiempo completo y sus hijos menores. De esta forma se elimina de la prestación a todos aquellos que solo dan una parte mínima de su tiempo y se eliminan bajo el principio de que la prestación solo se brinda a todos aquellos que tienen en la universidad su principal fuente de ingreso. También deben quedar fuera de esta prestación los ascendientes de los trabajadores. El caso de los ascendientes, aun cuando puede resultar dramático, no lo es en el sentido de que nuestros padres, uno de ellos o ambos dedicaron parte de su vida al trabajo, obteniendo con ello no solo los derechos a la pensión por jubilación sino la protección completa de seguridad social que incluye la asistencia médica y hospitalaria. En uno y otro caso se podrán establecer excepciones que justifiquen plenamente el apoyo al personal.

En mi caso particular por razones del esfuerzo personal de mi padre, tanto él como mi señora madre gozan de las prestaciones del IMSS y del ISSSTE, además de contar con pensiones precarias tanto del Estado de Veracruz como de la Federación. Estas razones aparte de ser suficientes para no incluirlos en el servicio médico de la universidad, habría que agregar como debe ser el caso de la mayoría del personal universitario, que cuentan con cuatro hijos que respaldan directamente cualquier eventualidad médica y hospitalaria.

2. *Medicamentos.*- Concientes de que el mayor costo que incide en el servicio médico es el que representan las medicinas, la universidad debe tratar de utilizar los laboratorios de alta tecnología para elaborar todos aquellos medicamentos de patentes disponibles. Si preguntamos a los responsables de estos laboratorios si existe la capacidad técnica y científica para llevar adelante un proyecto como este, la respuesta sería de que lo pueden hacer. Las patentes caducas son factibles de obtener con facilidad y sin costo, elaborar un cuadro básico supondría la colaboración de los médicos, gran parte de ellos trabajadores universitarios. Un medicamento para el dolor el Dolac cuesta en las farmacias \$120.00 en tanto que el similar denominado Keterolaco se adquiere por

25.00, en este sentido, la interrogante sería ¿por qué los médicos persisten en prescribir medicamentos caros?.

3. *Farmacias.*- Surtir a las farmacias universitarias con medicamentos similares.
4. *Medicina alternativa.*- Contratar los servicios de médicos homeópatas que tienen una particular demanda y que reducen substancialmente el costo de los medicamentos.
5. *Seguro de gastos médicos.*- Contratar un seguro de gastos médicos mayores para el personal jubilado y su esposo o esposa, financiado con los ahorros obtenidos conforme a los puntos del 1 al 4. En este caso, dicho contrato de acuerdo a las políticas de las aseguradoras solo es posible para personas mayores a 60 años.
6. *Reordenamiento del gasto.*- Aplicar presupuestalmente a la compra de un seguro de gastos médicos con cobertura amplia, aquellas partidas de gasto inherentes al trabajador que se jubila y que no son recurrentes, tal es el caso del fondo de ahorro y la prima de antigüedad, depende en gran medida de cómo se estructure el presupuesto y la información que se presente a la SEP.
7. *Fuentes alternas de financiamiento.*- También podemos obtener financiamiento de cinco fuentes alternas:
 - a) *Ampliación presupuestal.*- Solicitar a la SEP y SHCP otorgue a la universidad el porcentaje de subsidio en prestaciones sociales equivalente al que otorga a otras universidades que se encuentran inscritas en el IMSS, la diferencia se aproxima al 3%. La Universidad Veracruzana recibe un presupuesto menor por no encontrarse afiliado al IMSS, lo que resulta más caro, en este caso se debe argumentar a la SEP la vinculación permanente con el personal académico y las medidas para reducir substancialmente los gastos de seguridad social sin detrimento de los beneficios.
 - b) *Fideicomiso SAR- Universitario.*- Modificar las condiciones del fideicomiso del SAR universitario que al mes de febrero de 2006 ascendía aproximadamente a la cantidad de 204 millones de pesos, a fin de que la mayor parte del mismo se invierta en algún fondo de renta variable de la sociedad de inversión que recomiende la institución fiduciaria, el diferencial de rendimientos se puede utilizar para cubrir la prima del seguro de gastos médicos mayores o los propios gastos médicos y hospitalarios del personal jubilado.
 Los recursos son de los trabajadores por tanto sujetos a sus decisiones, se debe buscar el mayor rendimiento, la mayor tasa de retorno, que en nuestra opinión se encuentra en la renta variable, es cierto que representa un riesgo mayor, pero esta demostrado que aun con quiebras financieras estos fondos reditúan un alto rendimiento, el procedimiento no es novedoso ya se realiza en otras latitudes, la República de Chile por ejemplo.
 - c) *Plan de Vida.*- Contratar por honorarios al personal jubilado para que cubra las vacantes de los profesores por asignatura o medio tiempo, en este sentido obtenemos un ahorro que propicia la baja del personal por asignatura y ese recurso se destina al pago de la cobertura de gastos médicos.

Bajo este esquema los maestros de medio tiempo y por asignatura disminuirán en número y el costo que estos representan se podría acordar con los maestros jubilados dedicarlo al pago de los gastos médicos y hospitalarios o la prima de seguro en el supuesto de que se opte por el seguro médico como la mejor alternativa.

- d) Alentar la mejora académica.- Incrementar substancialmente el costo de los exámenes extraordinarios de los alumnos para que con ese aumento se cubran los servicios médicos y hospitalarios del personal jubilado. Este personal podrá participar en los exámenes extraordinarios, grupos de arrastre si es que se continúa con los mismos vicios académicos. Los aranceles por el concepto referido son extremadamente bajos, alientan la holgazanería, propician la falta de interés en el estudio, dan por resultado escasa productividad académica, desalientan al maestro, y finalmente se obtienen pocos profesionales y la mayoría de mala calidad. Es un factor no lo es todo, pero incrementar los costos de los exámenes extraordinarios tendría efectos positivos en lo académico.
- e) Mutualista.- Sería factible implementar una mutualista que en el caso que nos ocupa cubra el servicio médico del jubilado a través de una entrega en efectivo a la universidad y cada vez que exista una jubilación, descontar por nomina al personal académico, tal y como ahora se realiza para los casos de fallecimiento.

Estos recursos pueden financiar los seguros de gastos médicos y aquellos riesgos que no son cubiertos por el seguro. Dado que el importe rebasa en mucho el costo de un seguro de gastos médicos o los gastos que en un año realice el académico, el excedente podría invertirse en valores de renta variable a fin de que con su rendimiento se liquiden los años subsecuentes.

Plan de vida en jubilación

1.- Plan de Jubilación

Se propone a la Universidad Veracruzana que estructure un Plan de Jubilación, que aproveche la inversión realizada en los trabajadores académicos y la experiencia y disponibilidad de estos, ofreciendo un plan de vida para el período de jubilación.

Si bien es cierto que el problema financiero de las instituciones que tienen a su cargo la obligación real y social de enterar mensualmente los importes que corresponden a los jubilados por concepto de pensión es de capital importancia, no es menos importante la preparación psicológica del trabajador para la vida en jubilación.

En este sentido la Universidad Veracruzana aun contando con los elementos para hacerlo, no prevé en ninguna parte de su legislación la preparación psicológica de los trabajadores para enfrentar el proceso de jubilación.

El primer paso que se sugiere a la universidad es el de elaborar un programa de capacitación para los PRE – jubilados, que atienda sus necesidades psicológicas y oriente sus esfuerzos en una terapia ocupacional.

2.- *Jubilación por Proyecto*

Cabría en este tema preguntarnos ¿Existe un plan o programa de jubilación en la Universidad Veracruzana? la respuesta tajante es que no existe tal plan, evidentemente existe un convenio con el Instituto de Pensiones del Estado que deriva de las leyes laborales del país y del Estado, pero que aplica únicamente mecanismos de elegibilidad, con la única finalidad de sustituir a la institución que asume la obligación de pagar la quincena, aun cuando no sean conceptos equivalentes el de salario y pensión.

Bajo estas condiciones se desprecian valores colaterales de alto grado en el que se encuentran inmersos la universidad y el trabajador. Por consiguiente considero que se deben tomar en cuenta esos valores colaterales y enriquecerlos con propuestas que ofrezcan un plan de vida a sus trabajadores que pasan a la calidad de jubilados en donde se privilegien, sus experiencias, habilidades, conocimientos y necesidades psicológicas.

En este sentido cada académico según su forma de contratación puede llegar a tener un plan de vida en jubilación insertado en la dinámica de la universidad que tantos recursos le ha invertido, tal como:

- a) Un docente o investigador podría ocuparse de tutelar a los nuevos maestros, investigadores o plantillas de personal que requieran de renovación. Con este apoyo no partirían de cero ya que esto permitiría:
 - i. Asesorar a los pasantes en sus proyectos de titulación.
 - ii. Dar clases por hora en horarios que no son demandados por la mayoría de los maestros.
 - iii. Registrar sus experiencias en cuadernos de apuntes o en un nuevo libro de texto.
 - iv. Apoyar a los pasantes que presten sus servicios en las brigadas universitarias en servicio social.
 - v. No se trata de crear más plazas, es necesario aprovechar un valor que ahora se pierde, mediante mecanismos de sustitución y aprovechamiento de recursos.
- b) El caso de los integrantes de grupos artísticos, la edad puede ser un impedimento para continuar con su actividad a plenitud, pero ellos llevan la excelencia de su arte, en el cerebro, en la sangre, en el alma, no podemos darnos el lujo de perderlos. Sin duda habrá formas propuestas por ellos mismos que den paso a ese plan de vida.

De lo que se trata es de no desperdiciar recursos, se puede trabajar de manera individual o crear grupos multidisciplinarias, etc. para proyectos específicos que resuelvan una problemática de la universidad, de alguna región en el Estado o del País. Yo llamaría al plan de vida o programa que en este documento solamente se esboza como “Jubilados por Proyecto”

Hace algunos años la SEDESOL mantenía un programa denominado “Maestros Jubilados” que con gran éxito colaboraba en las escuelas primarias con los maestros en activo y ocupaba a los alumnos en otros horarios, adentrándolos en actividades deportivas, artísticas, de manualidades, ayuda de tareas etc. separar a los jóvenes y viejos de la ociosidad es una noble tarea.

Una de las obligaciones primarias de los sistemas democráticos es el de elevar la calidad de vida de la sociedad en su conjunto, en este sentido la Universidad Veracruzana como ente del sector público tiene con relación a sus trabajadores la obligación de preservar y acrecentar el bienestar de la comunidad universitaria, pero no solo eso, debe continuar aprovechando sus capacidades.

Por otra parte existe una inversión considerable de recursos financieros, materiales y humanos de la universidad con el propósito de proyectar ante el estudiantado y la sociedad una educación que convierta las áreas en que se aplique en puntales del desarrollo con visión de futuro en un plano de competitividad y globalización.

Tanto los esfuerzos individuales de los trabajadores de la universidad y el extraordinario sacrificio de recursos que hace la sociedad a través de la propia universidad, se enfocan a un camino incierto que al través de los años desemboca en una jubilación, la consecuente pensión y la cobertura de las más elementales necesidades, como el servicio médico, que parecen perseguir al ser humano en el momento de obtener el simbólico grado de senecto que no es equivalente de inservible o inútil.

Los trabajadores, algunos quizás, o todos, tenemos la proyección de lo que sucederá al momento de nuestra jubilación, sin embargo no sabemos lo que el futuro nos depare. Es posible que al arribar a esta etapa nos tengamos que enfrentar a una maquinaria burocrática, inútil de administrar bien los recursos que le entregamos de manera anticipada y tratará de escamotear lo que por derecho nos corresponde o en su caso enfrentar una economía ficción que le desaparece tres ceros a nuestra moneda, y nos preguntamos ¿y el poder adquisitivo en donde queda?

Por su parte la universidad se deshace de sus trabajadores avejentados como un lastre, que por el transcurrir de los años cada día se le hace más pesado sobrellevar, como si el equivalente de senectos fuera el de minusválido, todo ello ante la escasez de imaginación y voluntad para pavimentar un camino por el que inevitablemente todos debemos transitar.

Otra forma de apoyar al jubilado sería la de fomentar en cada dependencia la formación de asociaciones de jubilados que con independencia vayan decidiendo sus actividades, cuotas de cooperación, frecuencia de reuniones, apoyos en caso de fallecimiento o enfermedad prolongada, entre otros conceptos.

3.- Pensiones

En los últimos tiempos el tema de las pensiones se ve con desconfianza y con recelo, tal parece que los años dedicados por los trabajadores en la construcción del

país y en el caso particular nuestro, de la Universidad Veracruzana, no merecen al cabo del tiempo proporcionar cierta tranquilidad y bienestar.

El derroche de recursos de algunas instituciones es el rasero con el que se miden a todos los aspirantes de una pensión, las malas administraciones al frente de instituciones como el IPE, se revierten para el trabajador que por 30 años o más aportó una cantidad que a pesos constantes debe cubrir con holgura el monto de su pensión.

Siendo el magisterio uno de los gremios con los salarios más bajos, en las aportaciones al Instituto de Pensiones del Estado se escamotean ingresos susceptibles de formar la base de aportación. En todo caso sería necesario reevaluar el trabajo de los académicos mediante una remuneración calculada en su justa dimensión que permita avanzar hacia la calidad de vida y bienestar que el Estado esta obligado a proporcionar a la sociedad en su conjunto. Los esquemas de productividad, programas de mejoramiento académico tal parece que llevan ese sentido.

No considero que sería descabellado plantear que la universidad administre su propio fondo de pensiones, seguramente sin tanta burocracia y con mejores elementos se obtendrían altos rendimientos en beneficio de sus trabajadores. El mismo esquema que se propone utilizar en el manejo del fideicomiso SAR- Universitario a través de fondos de inversión con un alto componente de renta variable, a larga debe ser muy exitoso y con una rentabilidad muy superior a la que actualmente pueda obtener el IPE con sus esquemas de inversión y su derroche de burocracia.

Anexo 1

PERSONAL CON ANTIGÜEDAD DE 30 AÑOS O MÁS EN LA UNIVERSIDAD VERACRUZANA

PERSONAL DE CONFIANZA							
CATEGORÍA	ANTIGÜEDAD (años)					SUMA	%
	30	30 A 35	35 A 40	40 A 45	MAS DE 45		
ANALISTA "D"	4	11	4	2	0	21	0.6176
ANALISTA "B"	3	5	0	1	0	9	0.2647
SECRETARIA EJECUTIVA "D"	1	0	0	0	0	1	0.0294
SECRETARIA EJECUTIVA "C"	1	1	0	0	0	2	0.0588
SECRETARIA EJECUTIVA "B"	0	1	0	0	0	1	0.0294
SUMA	9	18	4	3	0	34	1.0000
%	0.2647	0.5294	0.1176	0.0882	0.0000	1.0000	
PERSONAL ACADÉMICO							
CATEGORÍA	ANTIGÜEDAD (años)					SUMA	%
	30	30 A 35	35 A 40	40 A 45	MAS DE 45		
TC TITULAR "C"	14	53	20	9	6	102	0.2103
TC TITULAR "B"	22	23	5	2	0	52	0.1072
TC TITULAR "A"	12	14	5	1	1	33	0.0680
TC ASOCIADO "C"	3	3	1	0	0	7	0.0144
TC ASOCIADO "B"	3	3	0	0	0	6	0.0124
TC ASOCIADO "A"	1	1	0	0	0	2	0.0041
TC TÉCNICO TIT "C"	4	5	3	0	0	12	0.0247
TC TÉCNICO TIT "B"	4	2	1	0	0	7	0.0144
TC TÉCNICO TIT "A"	1	3	1	1	0	6	0.0124
TC TÉCNICO ASOCIADO "C"	1	5	2	0	0	8	0.0165
TC TÉCNICO ASOCIADO "B"	1	0	0	0	0	1	0.0021
TC TÉCNICO ASOCIADO "A"	3	1	0	0	0	4	0.0082
MT TITULAR "C"	2	1	0	0	0	3	0.0062
MT TITULAR "B"	0	1	2	0	0	3	0.0062
MT TITULAR "A"	0	6	1	1	0	8	0.0165
MT ASOCIADO "C"	0	0	1	0	0	1	0.0021
MT ASOCIADO "B"	2	1	0	0	0	3	0.0062
MT ASOCIADO "A"	1	1	0	0	0	2	0.0041
PROFESOR ASIGNATURA "B"	67	114	32	6	6	225	0.4639
SUMA	141	237	74	20	13	485	1.0000
%	0.2907	0.4887	0.1526	0.0412	0.0268	1.0000	
PERSONAL DE CONFIANZA	9	18	4	3	0	34	0.0655
PERSONAL ACADÉMICO	141	237	74	20	13	485	0.9345
SUMA	150	255	78	23	13	519	1.0000
%	0.2890	0.4913	0.1503	0.0443	0.0250	1.0000	

Fuente: Universidad Veracruzana.

Anexo 2

DEPENDENCIA	EDAD							
	50-55	55-60	60-65	65-70	70-75	MAS DE 75	TOTAL	%
CENTRO DE IDIOMAS		3					3	0.010
COORDINACIÓN REGISTRO DE SEAS		1	1				2	0.006
COORDINACIÓN REGISTRO DE ACTIVIDADES DEPORTIVAS	2	1					3	0.010
CORONEL	1	1	1	4			7	0.022
DIRECCIÓN GENERAL DE APOYO AL DESARROLLO DE SEAS	1						1	0.003
DIRECCIÓN DE ACTIVIDADES DEPORTIVAS	1	2		2		1	6	0.019
DIRECCIÓN DE DIVULGACIÓN ARTÍSTICA			1				1	0.003
DIRECCIÓN DE PLAN INSTITUCIONAL			1				1	0.003
DIRECCIÓN GENERAL DE INVERSIÓN		2			1		3	0.010
DIRECCIÓN DE ÁREA DE ARTES		1	1				2	0.006
DIRECCIÓN DE SEAS	2		1				3	0.010
ENSEÑANZA DE CLAS DE GUITARRAS	1						1	0.003
FACULTAD DE ANTROPOLOGÍA						1	1	0.003
FACULTAD DE ARQUITECTURA	1	7	4	3	1	1	17	0.054
FACULTAD DE BIOANÁLISIS						1	1	0.003
FACULTAD DE BIOLOGÍA	2	2	2				6	0.019
FACULTAD DE CIENCIAS BIOAGROPECUARIAS	1						1	0.003
FACULTAD DE CIENCIAS QUÍMICAS	4	11	2				17	0.054
FACULTAD DE CIENCIAS Y TÉCNICAS DE LA COMUNICACIÓN		3					3	0.010
FACULTAD DE CONTABILIDAD Y ADMINISTRACIÓN		10	2				12	0.038
FACULTAD DE DANZA	1					1	2	0.006
FACULTAD DE DERECHO	3	5	4	4	1		17	0.054
FACULTAD DE ECONOMÍA	2	4	2				8	0.025
FACULTAD DE ENFERMERÍA	5	4	3		2	1	15	0.048
FACULTAD DE ESTADÍSTICA E INFORMÁTICA	2	1	1				4	0.013
FACULTAD DE FÍSICA E INTELIGENCIA ARTIFICIAL	1	1					2	0.006
FACULTAD DE HISTORIA		1	1				2	0.006
FACULTAD DE IDIOMAS	5	3			2		10	0.032
FACULTAD DE INGENIERÍA	1	4	6	2	1		14	0.044
FACULTAD DE INGENIERÍA MECÁNICA ELÉCTRICA	1						1	0.003
FACULTAD DE INGENIERÍA QUÍMICA			1				1	0.003
FACULTAD DE INSTRUMENTACIÓN ELECTRÓNICA		1					1	0.003
FACULTAD DE LETRAS ESPAÑOLAS		1	1		1		3	0.010
FACULTAD DE MEDICINA	3	4	12	9	15	9	52	0.165
FACULTAD DE MEDICINA VETERINARIA Y ZOOLOGÍA	1	1	3	1			6	0.019
FACULTAD DE MÚSICA	3		1		1		5	0.016
FACULTAD DE NUTRICIÓN			2				2	0.006
FACULTAD DE ODONTOLOGÍA		2	5	3	1		11	0.035
FACULTAD DE PEDAGOGÍA	4	2	1		1		8	0.025
FACULTAD DE QUÍMICA FARMACÉUTICA	1						1	0.003
HOSPITAL DE GINECOLOGÍA			1				1	0.003
IIESCA	3	3	2				8	0.025
INSTITUTO DE ANTROPOLOGÍA	1	6		1		2	10	0.032
INSTITUTO DE CIENCIAS DE LA SALUD	1					1	2	0.006
INSTITUTO DE ESTADÍSTICA	1	1	2	1			5	0.016
INSTITUTO DE INVERSIÓN BIOLÓGICAS		1					1	0.003
INSTITUTO DE INVERSIÓN EN EDUCACIÓN			1				1	0.003
INSTITUTO DE INVERSIÓN JURÍDICAS	2		2	2	1		7	0.022
INSTITUTO DE INVERSIÓN LINGÜÍSTICA LITERARIA	2	2					4	0.013
INSTITUTO DE CONTABILIDAD PÚBLICA		1	1				2	0.006
INSTITUTO DE MEDICINA FORENSE					1		1	0.003
INSTITUTO DE PSICOLOGÍA Y EDUCACIÓN		1					1	0.003
ORGANIZACIÓN TEATRAL					2		2	0.006
ORQUESTA SINFÓNICA	3		2	4		1	10	0.032
ORQUESTA DE MÚSICA POPULAR	1	1		1			3	0.010
TALLER LIBRE DE ARTES						1	1	0.003
TOTAL	63	94	70	37	31	20	315	100%

Fuente: Universidad Veracruzana.

Anexo 3

ESTIMADO UNIVERSITARIO (A)

Me encuentro realizando una investigación sobre El Proceso de Jubilación en la Universidad Veracruzana, toda vez que no existe una política institucional en la materia y la Universidad Veracruzana deja a su suerte el destino de sus trabajadores, al dejar el servicio.

Será muy valioso para mi, el que me ayude con la información aquí solicitada y en su defecto con toda aquella que considere sea necesario ponderar, a fin de poder plantear un plan de vida y proyectos susceptibles de llevarse a cabo, asegurándole absoluta confidencialidad en sus comentarios

1.- ¿CONOCE LA NORMATIVIDAD PARA ACCEDER A LA JUBILACIÓN?	SI	NO
2.- ¿CONSIDERA CUMPLIR LOS REQUISITOS PARA LA JUBILACIÓN?	SI	NO
3.- ¿QUÉ CONDICIONES SON LAS IDEALES PARA SU JUBILACIÓN?		
A.-		
B.-		
C.-		
D.-		
4.- ¿PUEDE INDICARME LA RAZONES POR LAS QUE NO QUIERA JUBILARSE?		
A.- No tengo expectativas de vida útil fuera de la UV		
B.- Pierdo prestaciones como el servicio medico		
C.- Otras- especifique		
5.- QUE PLAN DE JUBILACIÓN SERÍA ATRACTIVO PARA USTED		
6.- ESTARÍA DISPUESTO A TRABAJAR POR PROYECTO UNA VEZ JUBILADO		
7.-COMO CUALES PROYECTOS LE INTERESAN		
8.- QUE EDAD TIENE		
9.- QUE ACTIVIDAD DESARROLLA		

Aprecio que se haya tomado la molestia de contestarme, sus opiniones son de gran valía para mi investigación y me comprometo a enviarle los resultados de la misma una vez concluida.

Atentamente

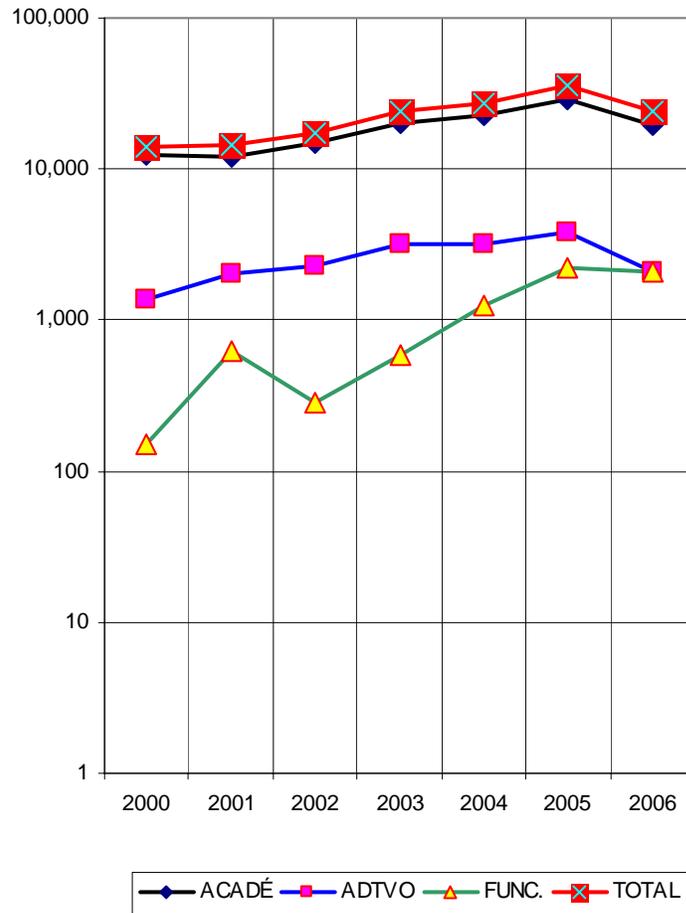
EFRAÍN ABURTO MARTÍNEZ

eaburto@uv.mx

INVESTIGADOR EN EL IIESCA efrainam2002@yahoo.com.mx

Anexo 4

INDEMNIZACIONES POR RETIRO



Fuente: Elaboración propia con datos de la Universidad Veracruzana.

Anexo 5

INDEMNIZACIONES POR RETIRO: INCREMENTOS ANUALES EN NÚMEROS ABSOLUTOS Y RELATIVOS

AÑOS	Académicos			Administrativos			Funcionarios		
	Importe	Incremento \$	%	Importe	Incremento \$	%	Importe	Incremento \$	%
2000	12,593	0		1,376	0		152		
2001	11,939	-654	-5.2%	2,039	663	48.2%	620	468	308%
2002	14,780	2,841	23.8%	2,278	239	11.7%	288	-332	-54%
2003	20,208	5,428	36.7%	3,213	935	41.0%	596	308	107%
2004	23,026	2,818	13.9%	3,194	-19	-0.6%	1,248	652	109%
2005	29,377	6,351	27.6%	3,787	593	18.6%	2,215	967	77%
Agosto 2006	19,808	7,215	57.3%	2,084	708	51.5%	2,098	1,946	1280 %
Nota: 2006 se compara con el año 2000									
%.- porcentaje de incremento									

Fuente: Elaboración propia con datos de la Universidad Veracruzana.

Referencias

- Atchley Robert (1971). Teoría de la Continuidad 1971 Revista Mundogar. dirección electrónica: www.mundogar.com
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (1994). Anaya Editores S.A.- México D.F.
- Ley del Seguro Social y sus Reglamentos (2004). Cia. Editorial Impresora y Distribuidora S.A. México D.F.
- Ley Número 20 de Pensiones del Estado de Veracruz (1996). Normateca de la Contraloría General.- página electrónica. www.veracruz.gob.mx
- Universidad Veracruzana (2002- 2004). Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Académico. Universidad Veracruzana y FESAPAUV.
- Chercover Adriana.- Vejez, *Jubilación y el mito social*.- El Portal de la psicogerontología.- www.psicomundo.com/tiempo/monografias/jubilacion.html
- Diamond Meter A. (compilador) (1999). *Issues in Privatizing Social Security*.- Report of an Expert Panel of the National Academy of Social Insurance.- The MIT Press.- USA
- Madrid García Antonio José.- Garcés de los Fayos Ruiz Enrique J. (2000). La preparación para la jubilación: Revisión de los factores psicológicos y sociales que inciden en un mejor ajuste emocional al final del desempeño laboral.- *Anales de psicología*; Vol. 16, nº 1, 87-99; ©: Servicio de Publicaciones de la Universidad de Murcia.- Murcia (España). ISSN: 0212-9728.
- Ruiz Durán Clemente (compilador) (1997). *Sistemas de Seguridad Social en el Siglo XXI*.- Fundación Colosio A.C. Editorial Diana. México D.F.
- Scaglia Horacio y Mammana Aída. *Jubilación y Pérdidas*. Sitio Web: www.geragogia.net/editorial/jubilacion.html
- Simonovits Andras (2003). *Modeling Pension Systems*.- Palgrave Macmillan N.Y. USA
- Zegers Prado Beatriz (2002). *Psicología del envejecimiento*.- Documentos de trabajo número 36.- Universidad de los Andes.- Facultad de Derecho.- www.biblioteca.uandes.cl/documentos/DesplegarTesis.