

Participación activa de la Asociación Sindical De Personal Académico Y Administrativo De La Universidad De Guanajuato (ASPAAUG) en la creación del Fondo Auxiliar Solidario Para El Apoyo Al Pago De Complemento De Pensiones De Los Trabajadores De La Universidad De Guanajuato (FASAPCPUG).

Active participation of the Union Association of Academic and Administrative Personnel of The University of Guanajuato (UAAAPUG) in the creation of the Auxiliary Solidarity Fund to Support the Complement Payment of Workers of The University of Guanajuato (ASFSCPWUG).

Miguel Angel Ortiz Gil^{*}, Claudia Lizbeth Reyes Montúfar^{**}, Myrna Iselda Maravert Alba^{***}

Recibido: 13/07/20

Aceptado: 18/12/20

RESUMEN

El sistema de pensiones en nuestro país se encuentra en una situación de incertidumbre y de inviabilidad. La Universidad de Guanajuato (UG), para hacer frente a estas obligaciones, toma el 40.61% de la nómina integrada del personal activo (subsidiada por el gasto corriente), que equivale a 500 millones de pesos anuales y crecerá hasta más de 650 millones de pesos anuales, en menos de 10 años. Debido a lo anterior, el 6 de diciembre del 2017 se implementó una reforma llamada Fondo Auxiliar Solidario para el Apoyo al Pago de Complemento de Pensiones de la Universidad de Guanajuato (FASAPCPUG), que modifica las condiciones, montos y requisitos de las pensiones. Se buscan soluciones al problema de la seguridad social, que garanticen al mismo tiempo los derechos de los trabajadores, la viabilidad del fondo, la preservación de la fuente de trabajo y el equilibrio de las finanzas universitarias, que incidirían en el desarrollo de las funciones educativas. Al respecto, la ASPAAUG participó en un largo proceso, en el que finalmente prevaleció el interés de proteger a los trabajadores y a la propia institución. El esquema propuesto y aprobado por la ASPAAUG, implica la aportación de los trabajadores, que será del 8 por ciento sobre las prestaciones, excluyendo el aguinaldo y la prima vacacional.

Palabras clave: Pensiones; Sindicatos; Universidades.

ABSTRACT

The pension system in our country is in a situation of uncertainty and unviability. To meet with its obligations, the University of Guanajuato (UG) takes 40.61% of the integrated payroll of the active personnel (subsidized by current expenses), which is equivalent to 500 million pesos annually and it will grow more than 650 million pesos annually, in less than 10 years. Due to the previous situation is that on December 6th, 2017 a reform called the Auxiliary Solidarity Fund to Support the Complement Payment of Workers of The University of Guanajuato (ASFSCPWUG) was implemented, it modifies the conditions, amounts and requirements of pensions. Solutions are sought to the problem of social security, which at the same time guarantee the rights of workers, the viability of the fund, the preservation of the source of work and the balance of finances of the university, which would affect the development of educational functions. In this regard, the UAAAPUG participated in a long process, in which the interest of protecting the workers and the institution itself finally prevailed. The scheme proposed and approved by the UAAAPUG, implies the contribution of the workers, which will be 8 percent of their benefits, excluding the Christmas and vacation bonuses.

Keywords: Pensions; Unions; Universities.

JEL Classification: J26

^{*} Doctorante de Ciencias Administrativas del Instituto Universitario Veracruzano. Académico de la Universidad de Guanajuato. Secretario de Organización de la ASPAAUG 2016 al 2023. Correo electrónico: maog86@gmail.com, maortiz@ugto.mx

^{**} Secretaria General de la ASPAAUG 2015 al 2023. Académica de la Universidad de Guanajuato. Correo electrónico: clauryes73@gmail.com

^{***} Profesor de Tiempo Completo. Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales. Universidad Veracruzana. mmaravert@uv.mx

INTRODUCCIÓN

Este trabajo explora el tema de pensiones y jubilaciones de los trabajadores de la Universidad de Guanajuato. La información base de este trabajo proviene de los archivos institucionales y sindicales. Tanto la Universidad de Guanajuato (UG) y de la Asociación de Personal Académico y Administrativo de la Universidad de Guanajuato (ASPAAUG), para estas dos instituciones ha sido particularmente constante en el diseño y la aplicación de estrategias para blindarse de crisis y turbulencias económicas. Esta investigación describe los mecanismos y resultado de establecer una reforma en el sistema de pensiones de la UG.

1.1 ¿Qué entendemos por pensión?

En México existen varios sistemas de pensiones contributivas federales y estatales, administrados por diversas instituciones. Según datos del INEGI (2010) del total de las personas mayores de 60 años, sólo el 24% contaba con una jubilación o pensión y sólo el 32.7 % de los hombres y el 17% de las mujeres que se encuentran en este rango de edad, reciben una pensión (Montoya, Roman, & Gaxiola, 2016).

Los sistemas de pensiones, en cualquiera de sus variantes, son un elemento importante de los

sistemas de seguridad social. Su estatus requiere ser comprobado periódicamente, pues emite señales importantes en cuanto al estado de la protección social en el país. Por lo general, el desempeño de los sistemas de pensiones puede evaluarse considerando tres aspectos: cobertura, suficiencia y sostenibilidad. El primero se refiere a la proporción de la población de adultos mayores protegida por los sistemas (y si se trata de un sistema contributivo se añade a la proporción de adultos jóvenes aportantes). La suficiencia hace referencia al nivel de beneficios y a la capacidad de quienes los reciben de mantener un nivel «suficiente» de consumo. Finalmente, la sostenibilidad se remite a la capacidad de la sociedad y el Estado de mantener los sistemas en funcionamiento sin ocasionar mayores inconvenientes en las cuentas fiscales (Hernández, 2019).

Es así como los sistemas de pensiones tienen como propósito que los trabajadores cuenten al momento de su retiro (ya sea por vejez o invalidez) con los recursos necesarios para una vida buena. En la siguiente tabla 1 se muestra los cuatro esquemas de pensiones para México:

Tabla 1. Esquemas de pensiones para México [Modificado] (Castañeda Ortiz & Jiménez Bustos, 2019).

Esquemas de pensión	Funcionamiento
Esquemas no contributivos.	Otorgados por el gobierno federal o las entidades federativas. El esquema no contributivo actualmente se denomina Pensión para el Bienestar de las Personas Adultas Mayores. El programa tiene como objetivo apoyar con 1,275 pesos mensuales a 8.5 millones de personas de este grupo de la población, en especial a los más pobres. Este programa duplica la pensión anterior y la convierte en un derecho constitucional universal.
Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR).	Es un sistema fondeado de contribución definida, obligatorio e integrado por cuentas individuales. Este sistema beneficia a todos los trabajadores que ingresaron a trabajar el 1 de julio de 1997 o después. Sin embargo, para los trabajadores al servicio del Estado, este esquema inició hasta 2007. La aportación de los trabajadores es del 6.5% de su salario, donde el patrón contribuye con 5.150%, el empleado con 1.125% y el gobierno con 0.225%.
Esquemas de pensiones especiales para trabajadores estatales.	Estos benefician principalmente para los trabajadores de las empresas de participación estatal, por ejemplo: Petróleos Mexicanos (PEMEX), Comisión Federal de Electricidad (CFE), las fuerzas armadas, los tribunales de justicia, la Suprema Corte, el Banco de México, Banca de Desarrollo y algunas universidades.
Planes de ahorro voluntarios.	Son los que se contratan en forma voluntaria con empresas aseguradoras que se encuentran registradas y reguladas por la Comisión Nacional de Seguros y Fianzas.

1.2 Déficits actuariales en las universidades públicas estatales (UPES)

En febrero de 2001 se conformó una comisión mixta entre la Secretaría de Educación Pública y la Asociación Nacional de Universidades e Institutos de Educación Superior (ANUIES), a fin de analizar la

problemática de las pensiones en cada una de las universidades con una metodología común y estandarizada, orientada a establecer estrategias para su atención.

Los estudios actuariales ayudaron a sistematizar la información y a descubrir que el

problema de las pensiones también abarca a casi la totalidad de las instituciones de educación superior (IES) y universidades públicas del país.

El diagnóstico elaborado por el actuario Carlos Soto Pérez a 30 universidades ubica dos grandes clases de problemáticas en las IES: las instituciones que pasan por una situación crítica en materia de financiamiento y requieren de reformas y las instituciones que sólo necesitan medidas que permitan solventar los compromisos que adquirieron. Para ese entonces “tan sólo el valor presente de los derechos adquiridos por concepto de pagos únicos y de pensiones —que por lo tanto son prácticamente ineludibles— se estima conservadoramente en 69 mil millones de pesos para el año 2000, que equivalen al 1.3 por ciento del PIB de ese año” (Soto Pérez, 2000). En ese diagnóstico se destaca que las cuotas y aportaciones para las pensiones de las IES, representan en promedio el 2.8% de la nómina de base y para equilibrar los beneficios otorgados debieran ser de un nivel cercano al 43.6 por ciento (García Nieto, Pacheco Espejel, Ruiz Hernández, Sánchez López, & Vargas Alencaster, 2006).

1.3 Pensiones heterogéneas y con déficits insostenibles en las UPES

Se distinguen 4 esquemas de sistema de pensión dentro de las UPES:

1. Universidades como la UNAM, la UAM y la Universidad Autónoma de Tlaxcala, entre otras, que se encuentran afiliadas al IMSS, al ISSSTE o algún Sistema Estatal de Seguridad Social. Estas IES cotizan a dichas instituciones y hacen frente a los pagos únicos, aunque la quiebra de tales instituciones por desequilibrios financieros o por cambios en los requisitos o en la normatividad, tendrán impactos negativos en las universidades.
2. Universidades que cuentan con un sistema de pensiones formal, complementario a los sistemas de pensiones de las instituciones de seguridad social. Estas instituciones cubren la parte restante o el complemento de sus pensiones institucionales, lo cual se encuentra pactado en los contratos colectivos de trabajo (CCT). Dado que el porcentaje de pensión en el IMSS o en el ISSSTE es muy pequeño, se requieren cantidades complementarias cada vez mayores que pesan en sus presupuestos.
3. Universidades que cuentan con un sistema de pensiones propio con responsabilidad total. Como prácticamente ninguna universidad tiene reservas que cubran las obligaciones pactadas, hacen frente con recursos

presupuestales y con gasto corriente, lo que deja en la incertidumbre su futuro financiero.

4. Universidades con doble aseguramiento, las cuales tienen pactado un sistema de pensiones propio y además se pensionan a través de alguna institución de seguridad social (SEP-ANUIES, XXIII).

1.4 Recursos para pensiones y saneamiento financiero

Hasta 2014 el déficit generado por las pensiones de 34 UPES equivale al 2.0% del Producto Interno Bruto (PIB) y representa 3 veces más del presupuesto asignado para la educación superior en 2017. A partir del año 2001, el gobierno federal se vio obligado a asignar *recursos extraordinarios* a estas instituciones, con el objetivo de incidir en la solución de los problemas estructurales de carácter financiero, conocido hoy como *Apoyos para saneamiento financiero y la atención a problemas estructurales de las UPES*, el cual transfiere recursos a las instituciones para que éstas puedan pagar sus pasivos laborales (i.e. seguridad social) y disminuir el déficit generado por las pensiones que tienen. Esto significa que cierto porcentaje del presupuesto educativo se dirige al pago de pensiones y jubilaciones de los trabajadores de las UPES y no para la educación propiamente. Para dimensionar el tamaño del déficit en 2014, que es igual a \$357,944 mdp, el presupuesto asignado para la función de educación superior, en ese año, fue de \$120,148.2 mdp. Es decir, el déficit de las universidades representó 3 veces más que el presupuesto total destinado a financiar la educación superior durante ese año, 1.7% del PIB en 2010 y 2% en 2014. El programa *Apoyos para Saneamiento Financiero y la Atención a Problemas Estructurales de las UPES (U081)* pertenece a la *Función Educación* en la *Subfunción Educación Superior* dentro del PEF. Sus recursos presupuestarios están etiquetados en el concepto 4300, *Subsidios y subvenciones*, y no en los conceptos 4550 y 4700, que hacen referencia a *pensiones*. De acuerdo con los datos de la SHCP, entre 2007 y 2017 se aprobó un total de \$2,550.5 mdp, a precios corrientes, para el programa U081; dicho monto, a precios de 2017, significó la cantidad de \$25,936.1 mdp. (García Miramón, 2017)

Para el Presupuesto de Egresos de la Federación de 2018 se etiquetó 700 millones de pesos a la partida que se encarga de subsanar las pensiones de las UPES (U081), mientras que para el 2019 el presupuesto federal de educación superior, para la atención a los problemas estructurales de las universidades, particularmente en el tema relacionado con los sistemas de pensiones y jubilaciones ya no conto con recursos por parte de la federación (Mendoza Rojas, 2019).

1.5 Los sistemas de pensiones de los docentes de la UG en el CCT

En la Universidad de Guanajuato existen dos sindicatos, el de trabajadores administrativos y el de académicos; el primero está representado por la ASTAUG (Asociación Sindical de Trabajadores Administrativos de la Universidad de Guanajuato) y el académico por la ASPAUG. Cada una de estas asociaciones sindicales tiene su gremio y titularidad de su respectivo contrato colectivo de trabajo.

La ASPAUG tiene una base gremial de 2300 afiliados (hasta el 2020), con lo cual tiene la titularidad del CCT 2016 – 2018. En éste, la Universidad de Guanajuato, como se señala en el capítulo de Seguridad Social y Servicios Médicos, en sus cláusulas 29 y 30:

Pensión por seguro de retiro y vejez (cláusula 29 del CCT): a los trabajadores que se pensionen por seguro de retiro, la Universidad se obliga a cubrirles la diferencia entre la cantidad que, por seguro de retiro, les fije el Instituto de Seguridad Social del Estado de Guanajuato (ISSEG) y el salario más prestaciones devengados en el momento de pensionarse por seguro de retiro, o el del puesto o categoría más alto ocupado en los 3 (tres) últimos años, según convenga al trabajador. Al pensionarse por seguro de vejez, la Universidad cubrirá esta diferencia en el porcentaje que la Ley del ISSEG, señale para tales casos. En ambos casos, esas diferencias se cubrirán con las bases ya señaladas, cada vez que aumenten salarios y prestaciones a los trabajadores en activo.

Estas prestaciones se otorgarán, también, a los trabajadores que en la actualidad disfruten de pensión por seguro de retiro o de vejez; obligándose la Universidad a nivelarles su percepción con el salario más prestaciones actuales que correspondan al puesto, categoría que tenía al momento de pensionarse por seguro de retiro o de vejez, o alguno similar o equivalente, si el que tenía ya no existe. Cuando existan trabajadores que hayan prestado servicios en la Universidad de Guanajuato y en algunas dependencias del Gobierno del Estado, la Universidad pagará por este concepto exclusivamente el porcentaje que, de conformidad con la tabla de la Ley de Seguridad Social para los Trabajadores del Estado de Guanajuato, le corresponda por los años de servicio laborados únicamente para la institución, independientemente del dictamen que el Instituto emita.

Pensión por fallecimiento (cláusula 30 del CCT): la Universidad de Guanajuato se obliga a pagar a los familiares o dependientes económicos del trabajador que fallezca la diferencia entre la cantidad que por concepto de pensión por muerte les fije el

Instituto de Seguridad Social del Estado de Guanajuato (ISSEG), y el 80% del salario más prestaciones asignado al puesto desempeñado por el trabajador en el momento de su fallecimiento y, a que se les cubra la diferencia, calculada sobre las mismas bases, cada vez que aumenten salarios y prestaciones a los trabajadores en activo. Esta prestación será extensiva a las viudas, viudos o dependientes económicos de los jubilados o pensionados. El trámite para el pago de esta prestación se realizará ante la Dirección de Recursos Humanos de la Universidad, previa exhibición del documento que contenga la determinación por parte del ISSEG, de la persona o personas con derechos a la pensión y el monto de ésta. (ASPAUG, 2016)

1.6 Ley y aportaciones al ISSEG en pensiones

El Instituto de Seguridad Social del Estado de Guanajuato (ISSEG) es un organismo público descentralizado con personalidad jurídica y patrimonio propios, que tiene a su cargo la administración de los seguros y prestaciones que su Ley expresa. El fondo de pensiones está integrado por las cuotas de los trabajadores y aportaciones de los sujetos obligados (patrones), así como por los rendimientos generados de las inversiones financieras, préstamos e inversiones comerciales e inmobiliarias del ISSEG (Instituto de Seguridad Social del Estado de Guanajuato, 2021).

Las pensiones del estado de Guanajuato están garantizadas hasta el 2081, debido a que se ha puesto énfasis en la normatividad, rentabilidad y fortalecimiento institucional. El ISSEG ha reformado en varias ocasiones la ley sobre pensiones. Por ejemplo, en 2002 se incrementó la cuota de aportación de 18% a 27% y se estableció una edad mínima de jubilación de 65 años. Asimismo, se estableció que cada cuatro años se realizarían revisiones a la ley por parte del Congreso local. En 2008, la suficiencia de pensiones se planeó al 2067 y se decidió aumentar la cuota de aportación de 27 a 35%. Nuevamente en el 2013 subió la cuota de aportación de 35 a 40%, y se acordó que habría un incremento anual y la jubilación sería con el salario de los últimos cinco años. El patrimonio del ISSEG pasó de 13,596 millones de pesos en el 2012, a 23,008 millones en el 2018, un crecimiento de 69 por ciento (Flores, 2019)

En el Capítulo sexto, del seguro de jubilación, Artículo 45 de la Ley del ISSEG, se establece que los asegurados que tengan por lo menos sesenta años de edad y hayan cotizado un mínimo de treinta años, si son varones, o veintiocho si son mujeres, tendrán derecho a la pensión por jubilación, equivalente al cien por ciento del promedio del salario base de cotización percibido en los cinco años inmediatos anteriores a la fecha de la baja, actualizados a valor presente conforme al incremento anual del salario base de

cotización en los cinco años inmediatos anteriores. (Ley de Seguridad Social del Estado de Guanajuato, 2016)

Todos los trabajadores Universitarios aportan el 16.5% de su sueldo nominal al ISSEG, el cual paga la pensión hasta un máximo de 10 salarios mínimos; sin embargo, las prestaciones o el sueldo que sobrepase este monto (lo que conocemos como complemento de pensión), es pagado por la Universidad de Guanajuato. El complemento de pensión de la UG es el origen de la crisis financiera, ya que no existe en el CCT ningún mecanismo para financiar este complemento.

II DESARROLLO

El caso de la Universidad de Guanajuato, donde los *focos rojos* estaban encendidos en torno al endeudamiento por los sistemas de pensiones y jubilaciones de acuerdo con los datos del Centro de Investigación Económica y Presupuestal (CIEP), esta institución era inviable financieramente desde 2013, situación que compartía durante el 2017 con la Universidad Autónoma de Zacatecas y la Universidad Autónoma de Guerrero (Redacción AM, 2017).

Por ello, a medida que transcurriera el tiempo y no se tomaran medidas, todo iría agudizando el problema estructural de las universidades públicas del país. Algunas de las propuestas que se analizaron fueron aumentar el número de años de servicio profesional, o bien aumentar el salario regulador y las aportaciones de los trabajadores universitarios.

Fue así como, en diciembre del 2016, la Universidad de la Guanajuato hizo una propuesta a los sindicatos ASPAAUG y ASTAUG para reformar el sistema de pensiones de la institución, la cual consistía en que las generaciones en activo, es decir, quienes aún no estamos en posibilidad de jubilarnos, aportásemos el 0.5 por ciento del salario integrado hasta llegar al 6.5 por ciento del salario integrado, en el año 2029.

Debido a lo anterior, el 6 de diciembre de 2017, después de un análisis e intervención de la ASPAAUG, se implementó la reforma del FASAPCPUG, que modifica las condiciones, montos y requisitos de las pensiones. Pero al mismo tiempo se solucionará el problema de la seguridad social, que garantiza tanto los derechos de los trabajadores como la viabilidad del Fondo, al igual que la preservación de la fuente de trabajo e incluso el equilibrio de las finanzas universitarias, que incidirían en el desarrollo de las funciones sustantivas.

Por lo anteriormente expuesto era necesario llevar a cabo una reforma preventiva que detuviera el aumento del uso del gasto corriente en el pago del

complemento de pensiones. La metodología empleada por la ASPAAUG fue iniciar la admisión de modificar las características y montos otorgados para las pensiones al margen del Contrato Colectivo de Trabajo. Para lo cual se desarrolló la siguiente metodología.

1. Informar a toda la comunidad académica de la situación financiera de la UG en esta materia, así como concientizar a la población sobre las implicaciones o consecuencia de no actuar a tiempo en la realización de la reforma al sistema de pensiones.
2. Realizar foros con expertos sobre la materia, así como escuchar experiencias de éxito como la de la Universidad Autónoma de Nuevo León.
3. Desarrollar mesas de trabajo donde fueron escuchados y analizados los planteamientos que propuso el gremio académico para enfrentar dicho reto.
4. Conformar la propuesta de reforma para el tema de pensiones se realizaron evaluaciones actuariales y jurídicas, que permitirían darle validez económica y no afectación de los derechos adquiridos, así como evitar retroactividad o disminución de los derechos ganados a través del CCT. Dicha propuesta se sometió a votación dentro del gremio ASPAAUG para su aceptación o no.

Como se observa, el contrato colectivo de trabajo establece de manera clara que la diferencia económica que no cubra el ISSEG la pagará la Universidad de Guanajuato. Esto es lo que nombramos complemento de pensión y lo que ha causado un déficit económico en la institución, ya que no existe ningún fondo creado para cubrir este complemento a cada trabajador. Por lo cual como lo establece los Estatutos Sindicales de la ASPAAUG se realizó un proceso democrático en el cual el gremio ASPAAUG voto por delegaciones sindicales si aceptaba o no la creación del FASAPCPUG, el pasado 5 de diciembre del 2017, se realizó durante la Asamblea General Extraordinaria de la ASPAAUG el escrutinio de las actas delegacionales obteniendo el 83.08% de votos a favor de aprobar la creación y entrada en vigor del FASAPCPUG.

En virtud de lo anterior se firmó un convenio entre ASPAAUG, ASTAUG y Universidad de Guanajuato para la creación del Fondo Auxiliar Solidario para el Apoyo al Pago de Complemento de Pensiones de la Universidad de Guanajuato (FASAPCPUG); este convenio se firmó el pasado 6 de diciembre del 2017 y fue depositado en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje para Asuntos Universitarios del Estado de Guanajuato (JULCA), donde se

modificaron las condiciones, montos y requisitos de las pensiones.

En este convenio se pacta que todo trabajador universitario otorga el 8 por ciento sobre las prestaciones, excluyendo el aguinaldo y la prima vacacional, como se muestra a continuación.

Prestaciones consideradas para los trabajadores de la ASPAAUG	Prestaciones consideradas para los trabajadores de la ASTAUG
Prima de Antigüedad; Prestación Adicional; Superación y Desarrollo Académico; Despensa y Ayuda para Publicaciones.	Prima de Antigüedad; Prestación Adicional; Despensa; Apoyo Familiar; Enseres y Ajuste de Calendario.

Fuente: (Universidad de Guanajuato, 2018)

Lo mismo se aplica a los recursos acumulados en el Fideicomiso ya establecido por la Universidad, para captar los apoyos que la Federación le ha otorgado para fortalecer las reformas estructurales en el tema pensionario, además de los saldos de los préstamos que se otorguen y los intereses que estos generen, derivado de los montos que se dispongan del mismo Fondo para el otorgamiento de esa prestación (Universidad de Guanajuato, 2018).

Otro de los ajustes financieros que se acuerdan en el convenio del FASAPCPUG, es que el personal directivo de la UG obtendrá el complemento de pensión con un salario regulador de cinco años y 93.5% como máximo del complemento de pensión, y este monto nunca incluirá la gratificación que se recibe en estos puestos. Con esta acción se evitará que se pensionen directivos con altos sueldos por su gratificación como tales. La forma de capitalizar el fondo de pensiones, así como su uso en el pago de complemento estará sujetos al siguiente mecanismo.

a) Para el pago del complemento de pensión:

Año	De los 8 puntos porcentuales
2018	2
2019	4
2020	6
2021 y en adelante	8

Fuente: (Universidad de Guanajuato, 2018)

b) Para la creación del Fondo Auxiliar, de la siguiente manera:

Año	De los 8 puntos porcentuales
2018	6
2019	4
2020	2
2021 en adelante	0

Fuente: (Universidad de Guanajuato, 2018)

Lo acumulado en el Fondo Auxiliar, en términos del inciso b), no se podrá utilizar para el pago de jubilaciones y pensiones complementarias, sino hasta el año 2022. A partir de esa fecha, sólo se podrá tomar el equivalente a un porcentaje de las prestaciones, de acuerdo con la siguiente tabla:

Año	Porcentaje de aplicación sobre las prestaciones
2022	2
2023	4
2024	6
2025	8
2026	10
2027	12
2028 en adelante	14

Fuente: (Universidad de Guanajuato, 2017).

El convenio reconoce 3 generaciones o cohortes para aplicación de esta reforma, con características para cada una de ellas y respeto a la aplicación del complemento de pensiones, el cual se señala en tabla 2.

Tabla 2. Grupos de generaciones en las que se clasifica el fondo auxiliar solidario para el apoyo al pago de complemento de pensiones UG. (Asociación Sindical de Personal Académico y Administrativo de la Universidad de Guanajuato., 2018).

Grupo de generación	Condiciones
<i>Jubilados y quienes ya tienen el derecho a jubilarse, estén o no en el plan de permanencia (consiste en el otorgamiento de beneficios que mejoran las condiciones económicas del trabajador con derecho a una Jubilación y no la ejerce).</i>	No se afectará su salario nominal. Se conservarán sus condiciones, como lo establece el CCT vigente en el momento de contratación del personal. Pensión dinámica: se actualiza con base en el incremento salarial. Quienes ya tienen derecho, se jubilan con el salario más alto de los últimos 3 años.
<i>Generación actual que aún no tiene derecho a jubilarse.</i>	Aportación de monto equivalente al 8% solamente de sus prestaciones. Promedio salarial de los últimos 3 años de servicio, manteniendo el 100% del salario integrado al momento de su jubilación. Pensión dinámica, es decir, se actualiza conforme al incremento salarial. Se reduce la antigüedad para acceder a pensión por fallecimiento de 15 a 5 años en beneficio de la familia de la trabajadora o trabajador. Tope en el monto de la pensión equivalente al salario de un Profesor de Tiempo Completo, titular C.
<i>Generación Futura a partir de la reforma.</i>	Aportación de monto equivalente al 8% solamente de sus prestaciones. Promedio salarial de los últimos 5 años de servicio, manteniendo el 93.5% del salario integrado al momento de su jubilación. Actualización de pensión con base en el INPC. Se reduce la antigüedad para acceder a pensión por fallecimiento de 15 a 5 años en beneficio de la familia de la trabajadora o trabajador. Tope en el monto de la pensión equivalente al salario de un Profesor de Tiempo Completo, titular C.

Fuente: Elaboración propia

CONCLUSIÓN

La crisis financiera que sufren los sistemas de pensiones internacionales y en este caso el de la Universidad de Guanajuato permite distinguir sus dos principales causas, que son el incremento en la esperanza de vida y la insuficiencia de aportación.

A mediados del siglo XX la esperanza de vida apenas alcanzaba los 50 años, por lo que resultaba lógico pensar en otorgar pensiones a los 30 años de servicio, pues los pocos trabajadores que llegaron a jubilarse tendrían una pequeña expectativa de vida a partir de la fecha de jubilación. Además, la calidad de vida a los 50 años, en términos generales, no permitía estar en condiciones para trabajar. Actualmente la expectativa de vida supera los 75 años y a esto agregamos que la pensión es transferible tras la muerte del trabajador a sus dependientes económicos como es la viuda.

Aunque los trabajadores de la UG tienen garantizada su pensión (sueldo base) con el Instituto de Seguridad Social del estado de Guanajuato (ISSEG), no sucede lo mismo con el complemento de jubilación. Éste se refiere al pago de prestaciones, el cual tiene complicaciones financieras pues es de tipo no contributivo y se recibe pensión durante más de 30

años, lo cual evidencia un problema de desequilibrio entre los ingresos y los egresos de su sistema de pensiones. Para gozar de ese beneficio sin afectar las finanzas de la institución el trabajador tendría que haber aportado durante 30 años de su vida laboral. De otra forma la institución no contará con recursos suficientes para pagar tal beneficio. Por esta razón se consideró necesario implementar el fondo auxiliar solidario para el apoyo al pago de complemento de pensiones UG (el pago de todas las prestaciones al momento de jubilarse).

Algunas universidades públicas de México han realizado adecuaciones a sus sistemas de pensiones, este es el caso de la Universidad Autónoma de Aguascalientes (UAA), donde su fondo de Pensiones y Jubilaciones de la UAA tiene suficiencia financiera para los próximos 20 años, por lo que están garantizadas las prerrogativas laborales. La viabilidad del fondo permite a la institución contar con tiempo suficiente para buscar los mecanismos que ayuden a fortalecerlo y, de ese modo, evitar un déficit a partir de 2037. El trabajador aporta el 10 por ciento de su salario base al fondo de pensiones y jubilaciones (Henández, 2017).

Por otra parte, la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco (UJAT) subraya que, con la implementación de un nuevo régimen de pensiones y jubilaciones, esta institución ha dado garantías a sus académicos y administrativos. Por ello debe ser prioridad en las universidades públicas proponer reformas estructurales que permitan hacer frente a los pasivos en pensiones y jubilaciones (Oliva, 2013).

Es así como la implementación de esta reforma en la Universidad de Guanajuato permitirá realizar un reajuste en sus finanzas, lo que, en teoría, deberá permitir una mejor distribución de éstas para optimizar su sistema laboral y el medio educativo.

La ASPAAUG y la UG, de manera conjunta, participativa y democrática, instituyeron su fondo de pensiones y jubilaciones. En este proceso el gremio ASPAAUG realizó un exhaustivo trabajo de análisis crítico para implementar la opción viable y que menos afectase al trabajador, pero que resolviera la problemática existente desde años atrás. De esta manera dejó de estar en la lista de las universidades públicas con problemas para el pago de pensiones y jubilaciones y lo logró sin comprometer la nómina del trabajador en activo. Esta experiencia muestra que es posible modificar esa proyección que ahora deja al menos a 14 de las 34 universidades públicas estatales sin fondos para pagar pensiones de sus extrabajadores.

Hasta este momento las universidades estatales que no han reformado su sistema de pensiones y jubilaciones y que están en esta crisis financiera severa son las de Chiapas, Estado de México, Michoacán, Morelos, Nayarit, Oaxaca, Sinaloa, Tabasco, y Zacatecas, y por carecer de reforma no tienen respuesta positiva de apoyo por parte de la federación.

Es importante que cada Universidad Pública realice un diagnóstico situacional de su sistema de

pensiones, y que analice estrategia de manera conjunta con los sindicatos, para buscar soluciones financieras que permitan la estabilidad laboral y el respeto de los Contratos Colectivos de Trabajo, privilegiando el diálogo y la negociación colectiva para beneficio de la institución y los trabajadores.

De aquí la importancia de desarrollar próximamente un proyecto de investigación que evalúe el impacto económico y financiero de la aplicación de esta reforma, con el objetivo de brindar certeza teórica y herramientas prácticas que permitan a esta institución y otras de nivel superior prevenir o controlar crisis financieras por el tema de pensiones y jubilaciones de sus trabajadores universitarios. Así como también será importante evaluar después de un tiempo de funcionamiento del FASAPCPUG, la apreciación del fondo de pensiones para colaborar si los académicos de esta institución siguen conformes con esta reforma al sistema de pensiones de la UG después de haberla aprobado con el 83.08% de votos a favor en el 2017.

III AGRADECIMIENTOS

Agradecemos al gremio ASPAAUG, delegados sindicales, al Comité Ejecutivo de la ASPAAUG 2015 al 2023 y al personal administrativo, actuarial y jurídico de esta asociación sindical, por haber compartido y sumado sus conocimientos a lo largo de la preparación de la reforma de pensiones y jubilaciones de la UG. De manera especial, a los maestros: María del Carmen Gabriela Ramírez Tavares, Ma. Guadalupe Cisneros Silva, Mónica Irasu Cardona Alvarado y F. Javier Martínez Bravo; así como a los académicos de la Universidad de Guanajuato e Instituto Universitario Veracruzano que han contribuido a la redacción de este trabajo.

IV CONFLICTO DE INTERÉS

Declaramos no presentar conflicto de intereses.

REFERENCIAS

- Alonso Meseguer, J., & Conde Ruiz, J. I. (2007). REFORMA DE LAS PENSIONES: LA EXPERIENCIA INTERNACIONAL. *POLÍTICA ECONÓMICA EN ESPAÑA*, 179 - 193.
- Asociación Sindical de Personal Académico y Administrativo de la Universidad de Guanajuato. (17 de ENERO de 2018). ASPAAUG. Obtenido de <http://www.aspaaug2015.com/index.php?seccion=actuarial#conGen1>
- ASPAAUG. (15 de 3 de 2016). *Asociación Sindical de Personal Académico y Administrativo de la Universidad de Guanajuato*. Obtenido de Contrato Colectivo de Trabajo 2016 - 2018 : <http://www.aspaaug2015.com/pdfs/contratocolectivo.pdf>
- Bensusán, G., & Ahumada Lobo, Í. (2006). Sistemas de Pensiones y Jubilaciones en las Instituciones Públicas de educación superior y composición por edad del personal académico. *Revista de Educación superior*, 7-35. Obtenido de <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/pdf/604/60413801.pdf>

- Bohórquez Arévalo, L. E. (April–June de 2013). La organización empresarial como sistema adaptativo complejo. *Estudios Gerenciales*, 29(127), 258-265. Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0123592313000168>
- Castañeda Ortiz, E., & Jiménez Bustos, G. (2019). Los sistemas de pensiones entre los docentes universitarios. *Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública*, 1-13.
- Cathalifaud, M. A., & Osorio, F. (1998). Introducción a los conceptos básicos de la teoría general de sistemas. *Cinta de Moebio*, 3.
- Cruz L., Y., & Cruz L., A. (2008). La educación superior en México tendencias y desafíos. *Revista da Avaliação da Educação Superior (Campinas)*, 293-311. Obtenido de <https://dx.doi.org/10.1590/S1414-40772008000200004>
- Farfán Mendoza, G. (2017). MÉXICO. LA CONSTITUCIÓN DE 1917 Y LAS REFORMAS A LOS SISTEMAS DE PENSIONES. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 3-37.
- Flores, L. (11 de Agosto de 2019). Aumento de pensionados, foco rojo en Guanajuato. *El Economista*, pág. 23:49. Obtenido de <https://www.eleconomista.com.mx/estados/Aumento-de-pensionados-foco-rojo-en-Guanajuato-20190811-0093.html>
- García Nieto, H. U., Pacheco Espejel, A. A., Ruiz Hernández, B., Sánchez López, L. F., & Vargas Alencaster, L. D. (2006). Situación actual y perspectivas de los sistemas de pensiones y jubilaciones en México. *La situación del trabajo en México*, 205-232.
- García Miramón, F. (2017). *PENSIONES EN MÉXICO 100 AÑOS DE DESIGUALDAD*. Mexico: CIEP.
- Garcilazo, J. (2011). La Teoría de la Ecología Poblacional Examinada a la Luz de Teorías Adaptacionistas. *Revista Científica "Visión de Futuro"*, 15. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/3579/357935477003.pdf>
- Gaynor Butterfield, E. (2002). COMPORTAMIENTO y DESARROLLO ORGANIZACIONAL. *The Organization Development Institute International, Latinamerica*. (pág. he OD Institute). USA: Congresos de Desarrollo Organizacional.
- Geografía Económica II. (7 de mayo de 2012). *Teoría Funcional*. Obtenido de Planteamientos de la teoría funcionalista: <http://geoeco2admidempreniunp.blogspot.com/2012/05/teoria-funcional.html>
- Gestiopolis. (8 de 8 de 2019). *Modelo burocrático de organización*. Obtenido de Orígenes de la teoría de la burocracia: <https://www.gestiopolis.com/modelo-burocratico-de-organizacion/>
- Gestiopolis. (4 de 8 de 2019). *Teoría del desarrollo organizacional*. Obtenido de Origen : <https://www.gestiopolis.com/teoria-desarrollo-organizacional/>
- Henández, C. (28 de junio de 2017). El Fondo de Pensiones y Jubilaciones de la UAA no Peligrará en los Próximos 20 Años. *Página 24*, pág. 20.
- Hernández, H. C. (2019). Some Notes about Retirement Pension Systems of Social Security and the Experience of its Reform in Latin America. . *Revista Economía y Desarrollo* , 160(2).
- Hori, G. (2000). Breves notas sobre la seguridad social en México. *Revista mexicana de la seguridad social en México*, núm.1, México: 71-100.
- Instituto de Seguridad Social del Estado de Guanajuato. (8 de 1 de 2021). *Instituto de Seguridad Social del Estado de Guanajuato*. Obtenido de ISSEG: <https://isseg.gob.mx/quienes-somos/>
- Ley de Seguridad Social del Estado de Guanajuato. (7 de julio de 2016). *H. Congreso del Estado de Guanajuato*. Obtenido de Instituto de Investigaciones Legislativas: <http://imug.guanajuato.gob.mx/wp-content/uploads/2017/05/Ley-de-Seguridad-Social-del-Estado-de-Guanajuato.pdf>
- López S., A., & Morales H., I. (2005). El sostenimiento de la educación en México. *Papeles de Población*, 239-254. Obtenido de <http://www.redalyc.org/comocitar.oe?id=11204410>
- Márquez J., A. (2012). El financiamiento de la educación en México: Problemas y alternativas. *Perfiles educativos*, 34(spe), 107-117. Obtenido de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26982012000500010&lng=es&tling=es

- Mendoza Rojas, J. (2019). Presupuesto federal de educación superior en el primer año del gobierno de Andrés Manuel López Obrador: Negociaciones y retos. *Revista de la educación superior*, 51-82.
- Milenio. (s.f.). *Campus Milenio Suplemento Universitario*. Obtenido de Jubilaciones y pensiones: el lado frágil de la negociación presupuestal.
- Montoya, B., Roman, Y., & Gaxiola, S. (2016). Envejecimiento y vulnerabilidad social en el Estado de México, 2010. *Pap. poblac [online]*, 43-77.
- Muñoz G., H. (2012). La educación y el futuro de México. *Plan de diez años para desarrollar el sistema educativo nacional.*, http://www.planeducativonacional.unam.mx/PDF/CAP_02.pdf.
- Oliva, M. (12 de 04 de 2013). *Una reflexión acerca de la jubilación de los académicos en las universidades públicas estatales de México*. Obtenido de Universidad Veracruzana: <https://www.uv.mx/iiesca/files/2013/04/12CA201201.pdf>
- Pérez, S. M., & Castro, C. (2016). Población de adultos mayores, desafío económico y social para el sistema de pensiones en México. *Población y desarrollo sostenible*, 92.
- Ramírez, L., & Chande, B. (2012). Seguridad económica en la vejez, El reto del envejecimiento en México. *México, unam- Academia Mexicana de Medicina e Instituto Nacional de Geriátria Solís Soberón, Fernando, "Los sistemas de pensiones"*.
- Redacción AM. (22 de Junio de 2017). *Quiebran pensiones a 14 universidades*. Obtenido de Periódico AM: <https://www.am.com.mx/noticias/Quiebran-pensiones-a-14-universidades-20170621-0005.html>
- Reyes, C. (24 de Agosto de 2017). *Jubilaciones y pensiones: el lado frágil de la negociación presupuestal*. Obtenido de Campus Milenio suplemento Universitario: http://campusmilenio.mx/index.php?option=com_k2&view=item&id=8063:jubilaciones-y-pensiones-el-lado-fragil-de-la-negociacion-presupuestal&Itemid=114
- Rodríguez Jiménez, J. R., Urquidí Treviño, L. E., & Mendoza Grijalva, G. (2009). EDAD, PRODUCCIÓN ACADÉMICA Y JUBILACIÓN EN LA UNIVERSIDAD DE SONORA. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 593 - 617.
- Rosas, T., & Alemán, V. (6 de 12 de 2018). *Sin recursos para apoyar a 10 universidades en crisis*. Obtenido de Excelsior: <https://www.excelsior.com.mx/nacional/sin-recursos-para-apoyar-a-10-universidades-en-crisis/1283248#view-2>
- Santibáñez, L., & Campos, M. (2011). El gasto educativo en México: Consideraciones sobre su eficiencia. *México Evalúa*, 4 - 18.
- SEP-ANUIES, XXIII. (s.f.). Informe del programa de fomento a reformas estructurales en las universidades. *XXIII Sesión Ordinaria del Consejo de Universidades Públicas e Instituciones Afines* (pág. 3). Auascalientes: SEP-ANUIES.
- Soto Pérez, C. (2000). *Valuación actuarial estandarizada de las universidades e instituciones públicas de educación superior*.
- Soto, C. (2000). *Valuación Actuarial Estandarizada de las Universidades e Instituciones Públicas de Educación Superior*. Actuario.
- Tovar Rivas, L. A. (2009). Evolución de la teoría de la organización. . *Universidad & Empresa*, 11-32.
- Universidad Católica San Antonio. (1 de 1 de 2014). *Universidad Católica San Antonio*. Obtenido de CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR: https://www.ucam.edu/sites/default/files/estudios/grados/grado-ade/profesorado/cuestionario_pdi.pdf
- Universidad de Guanajuato. (6 de diciembre de 2017). *Sistema de pension UG*. Obtenido de Convenio para el financiamiento del complemento de pension. : <http://www.ugto.mx/fortalecimientopensiones/images/pdf/convenio-plan-fortalecimiento.pdf>
- Universidad de Guanajuato. (13 de Julio de 2018). *Gaceta Universitaria*. Obtenido de Reglamento del Fondo Auxiliar Solidario para el Apoyo al Pago del Complemento de Pensión: <http://www.ugto.mx/gacetauniversitaria/component/jdownloads/send/272-acuerdos-de-rectoria-general/59->

reglamento-del-fondo-auxiliar-solidario-para-el-apoyo-al-pago-del-complemento-de-pension-de-la-universidad-de-guanajuato?option=com_jdownloads

Universidad de Salamanca. (1 de 1 de 2009). *La Universidad de Salamanca*. Obtenido de Cuestionario de Satisfacción Laboral del Personal Docente e Investigador:

[http://qualitas.usal.es/docs/Cuestionario%20de%20satisfaccion%20PDI%20\(2008-2009\).pdf](http://qualitas.usal.es/docs/Cuestionario%20de%20satisfaccion%20PDI%20(2008-2009).pdf)

Valuaciones Actuariales Del Norte S.C. (16 de Diciembre de 2016). *Universidad de Guanajuato*. Obtenido de

<http://www.ugto.mx/images/pdf/para-saber-mas-sobre-el-sistema-de-pensiones-universitario.pdf>