



Análisis del Fondo Pensionario de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí durante el Periodo de Transición por la Reforma a su Sistema Jubilatorio

Dr. Juan Manuel Izar Landeta.¹

Ing. Jorge Luis Izar Tenorio.²

Dr. Martín Abreu Beristain.³

Resumen:

La Universidad Autónoma de San Luis Potosí al igual que otras universidades de nuestro país ha implementado reformas a su sistema de pensiones y jubilaciones. El objetivo de este trabajo es analizar el fondo pensionario institucional, para ver si en el periodo de transición, que se define como aquel en el cual se estén jubilando trabajadores universitarios para quienes aplica el primer reglamento pensionario, el fondo es solvente, que significa que no se vaya a agotar, es decir que los ingresos que reciba sean suficientes para proveer el pago de retiro de los trabajadores.

Con la situación actual el fondo se mantendría, no obstante, este resultado depende de los cambios que pudieran darse en las variables que impactan al fondo, que en grado de mayor a menor han sido: el incremento salarial de los empleados, el rendimiento

¹ Profesor Investigador de Tiempo Completo, Universidad Autónoma de San Luis Potosí. Unidad Zona Media. E.M. jmizar@uaslp.mx

² Universidad Autónoma de San Luis Potosí.

³ Profesor Investigador de Tiempo Completo titular C, Universidad Autónoma Metropolitana plantel Iztapalapa, E:M: abm@xanum.uam.mx

financiero del fondo pensionario, los años de servicio prestados por el empleado antes de retirarse, la esperanza de vida de los trabajadores y las aportaciones extraordinarias al fondo, provenientes del gobierno federal, en donde, la institución deberá estar atenta a los futuros escenarios, a fin de implementar las estrategias que garanticen la solvencia de su sistema jubilatorio.

Introducción.

Muchas instituciones de educación superior de nuestro país han tenido que revisar y reformar sus sistemas de pensiones y jubilaciones, dado que los esquemas anteriores simple y sencillamente no pueden continuar, debido a las tendencias demográficas y económicas de nuestro país. Al tener las universidades una plantilla de trabajadores más viejos y cercanos al retiro, con mayores expectativas de vida y con ingresos muy por encima del salario mínimo “particularmente en el caso de profesores y funcionarios universitarios”, el sistema de beneficios definidos, que había estado vigente en estas instituciones, ya no es viable en tales circunstancias.

Ante dicha situación, en el año 2001 se integró una comisión conformada por la Secretaría de Educación Pública (SEP) y la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) para analizar la problemática pensionaria de las universidades públicas. Se detectó que las bases, requisitos y prestaciones por concepto de pensiones y jubilaciones son heterogéneos (Secretaría de Educación Pública, 2006 a). Ante tal situación, la comisión gestionó ante la Cámara de Diputados la constitución de un fondo extraordinario para apoyar las reformas estructurales de los sistemas pensionarios de dichas instituciones, con reglas definidas

emitidas por la SEP para tener acceso a los beneficios. Entre los requisitos se cuentan los siguientes:

- Realizar una evaluación actuarial estandarizada en las universidades, que efectúen modificaciones a su esquema actual de pensiones y jubilaciones, así como pagos únicos, con el fin de llevar a cabo comparativos que determinen la reducción del déficit actuarial de los beneficios, la reducción de los pasivos contingentes adquiridos y el ahorro fiscal.
- Hacer reformas a los contratos colectivos, estatutos y en su caso a las leyes orgánicas de las universidades, que garanticen la aplicación de las reformas estructurales.
- Crear la figura jurídica de inversión de la reserva, donde se efectuarán las aportaciones del fondo extraordinario y de las reservas actuales y futuras, de manera transparente, eliminando la posibilidad de utilizar los recursos para otros fines y con auditoría externa por parte de la autoridad federal.

Cabe señalar que las expectativas de establecer dichas reformas se antojaban difíciles, ya que las universidades públicas son los espacios con mayor pluralidad política, social y económica del país. No obstante se dieron varias reformas, entre las cuales cabe mencionar las siguientes:

- Para las generaciones actuales:
 1. Establecer una edad mínima de jubilación y hacerlo de manera gradual, con la finalidad de afectar lo menos posible a los trabajadores activos.
 2. Hacer incrementos graduales a los esquemas de pensiones por edad y antigüedad.
 3. Establecer un salario regulador de jubilación que tome como base el promedio de la vida laboral del empleado y no el último salario como trabajador activo.

4. Implementar bonos por permanencia en el empleo para aquellos trabajadores que difieran su jubilación, sin que dichos bonos formen parte del salario de retiro.
 5. Establecer cuotas y aportaciones a los fondos pensionarios, que se incrementen gradualmente cada año, hasta llegar a niveles del 15% de la nómina de las instituciones.
- Para las generaciones futuras:
 1. Tener acceso a la jubilación con al menos 65 años de edad y 30 de antigüedad.
 2. Establecer esquemas de jubilación anticipada a partir de los 60 años de edad.
 3. Establecer aportaciones y cuotas al fondo desde el principio en los niveles del 15% de la nómina de las instituciones.
 4. Establecer la portabilidad de las cuotas y aportaciones, a fin de facilitar el establecimiento de las cuentas individuales.
 5. Definir un salario regulador de jubilación.

Por lo que hace a la Universidad Autónoma de San Luis Potosí, estableció su primer sistema de pensiones y jubilaciones en la década de los 60, antes de la formación del sindicato académico, el cual se integró en 1980. Dicho fondo de pensiones se constituyó inicialmente sólo con aportaciones de la universidad.

De hecho, el primer reglamento de pensiones y jubilaciones fue aprobado en junio de 1979 por el Consejo Directivo Universitario y luego modificado en sesión efectuada el 14 de diciembre de 2000, donde se determinó que todos los trabajadores universitarios

contratados después de esta fecha, se registrarán con un nuevo reglamento pensionario (Izar y Abreu 2007).

El primer reglamento es el que está vigente para los empleados universitarios que se están retirando en la actualidad y contiene tres tipos de pensiones: la de jubilación por años de servicio; la de vejez, que la alcanza el trabajador por edad (60 años) y antigüedad (15 años); y la pensión por incapacidad, que la obtienen aquellos empleados que mediante certificación médica, estén impedidos física o mentalmente para seguir laborando y tengan al menos 15 años de servicios laborados. En este reglamento los hombres alcanzan tasa de reemplazo (es la razón del salario de retiro y el salario como trabajador activo) del 100% con 30 años de antigüedad y las mujeres con 28 (Izar y Abreu 2007).

Conforme al reglamento, para determinar el salario de pensión, no se toman en cuenta los nombramientos que haya tenido el trabajador durante los últimos 5 años de su vida activa, pero sí el último salario incluyendo prestaciones, excepto la prima vacacional. Del monto de pensión, una parte la aporta el ISSSTE -que es la institución de seguridad social con quien la universidad tiene convenio- y la diferencia resultante la cubre la universidad. El dictamen de jubilaciones está a cargo de la Comisión de Pensiones, que está integrada por 3 representantes institucionales y uno más por cada sindicato, además de las Comisiones Mixtas de Pensiones y Jubilaciones, una por cada sindicato, integrada por 3 miembros institucionales y 3 del sindicato respectivo, quienes tienen a su cargo la vigilancia de la correcta aplicación de los fondos pensionarios (Compilación de la Legislación Universitaria, 2004). Existen en la universidad el sindicato académico y el administrativo.

A partir del 27 de septiembre de 2002, entró en vigor el nuevo reglamento de pensiones, que aplica para aquellos trabajadores contratados a partir del 15 de diciembre de 2000. Dicho reglamento incluye algunas modificaciones respecto al anterior, siendo las más importantes las siguientes: la pensión por jubilación será del 100% del salario, si la suma de los años de edad y antigüedad del trabajador llega a 95 años; el trabajador tendrá derecho a la pensión por vejez si alcanza 65 años de edad y 20 de servicios; y a la pensión por incapacidad podrán acceder los empleados que tengan al menos 20 años de antigüedad. Asimismo, este nuevo reglamento incorpora un artículo que señala que la pensión es dinámica, lo cual significa que el salario del jubilado se incrementará en los mismos porcentajes que el de los trabajadores activos (Compilación de la Legislación Universitaria, 2004, publicada en Izar y Abreu 2007).

Además, como resultado de varios estudios actuariales, se tomó la determinación a finales de 2004, que todos los trabajadores activos aporten parte de su salario al fondo pensionario, iniciando en 2005, con el 2% de su salario los funcionarios y académicos y 1% los administrativos y empleados de confianza. Dicho porcentaje aumentará 1% adicional cada año hasta establecerse en 8%, lo cual sucederá en 2012. Por su parte la institución contribuirá al fondo pensionario al inicio de cada año, con otro monto igual al de las aportaciones acumuladas de los trabajadores (Izar y Abreu 2007)

El Contrato Colectivo de las Condiciones Gremiales del Personal Académico señala en su artículo 130 que el trabajador universitario se hace acreedor a un bono económico de 7 días de salario adicional, por cada año posterior a los 30 de servicios si permanece en el empleo, el cual aplica hasta un tope máximo de 35 años de antigüedad (2004) y no se

considera para el salario de retiro. Otro cambio implementado fue el de otorgar un incentivo económico de 1.5% al trabajador que permanezca en el empleo pudiéndose jubilar con 30 años de antigüedad, el cual se incrementaría hasta el año 35, llegando al 7.5% (Izar y Abreu 2007).

Además en el año 2006 se implementó un sistema de financiamiento para los empleados universitarios con recursos del fondo pensionario, el cual tiene dos ventajas: mejorar el rendimiento financiero del fondo y al mismo tiempo hacer accesible un crédito para el trabajador (Izar y Abreu2007).

Durante los primeros tres meses de haber puesto en marcha este sistema hubo 234 créditos financiados, por un monto de 15.5 millones de pesos, en las modalidades de corto y mediano plazo, en donde, los requisitos para ser elegible para el crédito son: ser empleado con nombramiento definitivo, tener al menos 5 años de antigüedad en la institución para créditos a corto y mediano plazo y 10 para largo plazo, no estar gozando de permiso, licencia o comisión sin goce de sueldo y que se esté aportando al fondo desde que éste fue creado.

Hay 3 tipos de créditos, según el monto a financiar, plazo de pago y tasa de interés aplicable: De corto plazo, hasta por \$50,000, con plazo máximo de 36 quincenas, al 12.75%; de mediano plazo, hasta por \$200,000, con plazo máximo de 96 quincenas y tasa de 11.75%; y de largo plazo, hasta por \$800,000 y que son aquellos créditos destinados a la compra de terrenos o adquisición de bienes inmuebles, con un lapso máximo para su amortización de 240 quincenas, al 10.75%, los que sólo se otorgarán con garantía hipotecaria.

Todos los créditos requieren ser avalados: un aval diferente por cada \$50,000 para mediano y corto plazo y por cada \$100,000 para largo plazo. Una persona que funja como aval, podrá hacerlo máximo hasta por 3 préstamos. El monto del fondo pensionario destinado a créditos no podrá exceder al 32% de su saldo total. Los solicitantes deben hacer llegar una petición al Comité Técnico, quien analiza cada caso considerando aspectos como los ingresos del solicitante, su capacidad futura de pago, el monto y plazo de tiempo solicitado y siempre y cuando el descuento quincenal no exceda al 30% del sueldo neto del trabajador (Reglamento para Préstamos del Fondo de Pensiones y Jubilaciones, 2006).

Por su parte las tasas de reemplazo del primer esquema jubilatorio son:

Tabla I
Tasas de Reemplazo en función de los Años de Servicio en la UASLP para el primer esquema pensionario

Años de Servicio	Tasas de Reemplazo, %
25	75
26	80
27	85
28*	90
29	95
30	100

Fuente: Elaboración propia con base en Compilación de la Legislación Universitaria, 2004; (Izar y Abreu 2007).

* En esta tabla las mujeres alcanzan tasa de reemplazo del 100% con 28 años de servicio.

Para el caso del nuevo reglamento de pensiones, la tabla II presenta los porcentajes correspondientes de las tasas de reemplazo para diferentes valores de la suma de edad del trabajador y años de servicio (Compilación de la Legislación Universitaria, 2008), la cual aplica para los empleados universitarios sin distinción de género.

Tabla II
Tasas de Reemplazo en función de la suma de edad y años de servicio del trabajador universitario

Suma de Edad y Años de Servicio	Tasa de Reemplazo, %
85	66.6
86	70.0
87	73.3
88	76.6
89	80.0
90	83.3
91	86.6
92	90
93	93.3
94	96.6
95	100

Fuente: Compilación de la Legislación Universitaria, 2008; (Izar y Abreu 2007)

Desarrollo

Partiendo de la necesidad de la institución de reformar su sistema de pensiones y jubilaciones y con base en la valuación actuarial estandarizada que se ha llevado a efecto, se supone que para las nuevas generaciones de trabajadores universitarios, con las aportaciones propias del 8% y otro monto igual por parte de la universidad, el esquema pensionario es solvente para enfrentar los pasivos contingentes que representan los pagos a sus jubilados. Esto ha sido confirmado por Izar Landeta (2008) en su trabajo de tesis doctoral, quien afirma que con las condiciones actuales del entorno, el 8% es suficiente para darle viabilidad financiera al fondo, pero muy dependiente de los posibles cambios que puedan darse en las variables implicadas.

Dado el contexto de la universidad antes comentado, este estudio pretende determinar si el fondo pensionario institucional no se agotará durante el periodo de transición entre los dos reglamentos jubilatorios, que es justamente el que transcurre desde ahora hasta

que se hayan jubilado todos los empleados universitarios que se rigen bajo el primer reglamento, lo cual podría suceder por el año 2035, sin embargo en este estudio se hace la simulación y proyección del fondo pensionario hasta el año 2041, para incluir los primeros años en que se jubilen los primeros trabajadores para quienes opera el segundo reglamento.

Para hacer la simulación se han hecho las siguientes suposiciones:

- El personal universitario se jubilará tal y como lo ha venido haciendo, lo cual no ha sucedido al momento de alcanzar tasa de reemplazo del 100%. La tabla III presenta los años de servicio trabajados con que se han jubilado los empleados universitarios hasta 2005.
- El porcentaje de jubilados por cada categoría permanecerá sin cambios.
- Todos los jubilados a partir de 2006 aportan al fondo pensionario.
- El número de empleados universitarios se mantiene, así como el porcentaje de los mismos en cada categoría.
- El salario base de cotización del ISSSTE aumenta el mismo porcentaje que el incremento salarial anual de la institución, debido a que en promedio el salario base del personal activo es mayor que el de los jubilados actuales.
- La expectativa de vida de los universitarios se comportará conforme a datos del boletín demográfico de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) editado por el Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía (CELADE), en sus tablas respectivas al quinquenio 2015 – 2020 para México, ya que es un periodo intermedio al lapso de tiempo comprendido en este estudio (CEPAL, 2004). Esta información de edad y expectativa de vida se presenta en la tabla IV.

Tabla III
Años de Servicio con los que se han jubilado los trabajadores universitarios hasta el año 2005

Años de Servicio	Hombres	Mujeres	Total
15	9	0	9
16	4	3	7
17	6	4	10
18	5	2	7
19	4	7	11
20	7	6	13
21	6	4	10
22	9	4	13
23	8	2	10
24	6	1	7
25	9	3	12
26	9	4	13
27	10	4	14
28	15	66	81
29	10	12	22
30	95	12	107
31	32	11	43
32	11	2	13
33	9	0	9
34	8	2	10
35	4	1	5
36	5	2	7
37	2	1	3
38	1	1	2
39	2	1	3
40	2	1	3
41	3	0	3
42	4	0	4
43	0	0	0
44	2	0	2
Total	297	156	453

Fuente: Elaboración propia con base en información de la Dirección de Recursos Humanos, UASLP, 2005.

Tabla IV. Mortalidad en México para el quinquenio 2015-2020.

Edad	Expectativa de Vida Hombres	Expectativa de Vida Mujeres
0	72.91	78.96
1	73.58	79.55
5	70.02	75.88
10	65.16	71.00
15	60.28	66.08
20	55.53	61.19
25	50.91	56.33
30	46.37	51.49
35	41.87	46.69
40	37.40	41.93
45	33.01	37.26
50	28.75	32.69
55	24.67	28.27
60	20.81	24.03
65	17.22	20.02
70	13.93	16.28
75	10.96	12.83
80	8.29	9.69

Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2004.

Con estos supuestos se ha hecho la proyección del fondo pensionario desde el año 2005, iniciando con un saldo de 509 millones de pesos (División de Finanzas, UASLP, 2005) hasta el año 2041, que es el término del horizonte contemplado en este trabajo.

Para las variables implicadas en el estudio como el incremento salarial de los trabajadores, el rendimiento financiero del fondo pensionario y las aportaciones del gobierno federal al fondo, se han tomado valores usuales. Para el incremento salarial se ha tomado en el caso base 4% por ser el valor manejado en la última revisión del año 2006 (Contrato Colectivo de las Condiciones Gremiales del Personal Académico 2004-2006, 2004). Para el rendimiento financiero se ha tomado 8.5% anual, que es el

promedio del año 2005 (División de Finanzas, UASLP, 2005). Para la aportación del gobierno federal se ha tomado el promedio del periodo 2002-2006, que para el caso de la universidad potosina ha sido de 8 millones de pesos anuales, tal y como lo presenta la tabla V (Secretaría de Educación Pública, 2006, b).

Tabla V
Montos aportados anualmente por la SEP para los fondos pensionarios de las universidades públicas de las universidades públicas en millones de pesos

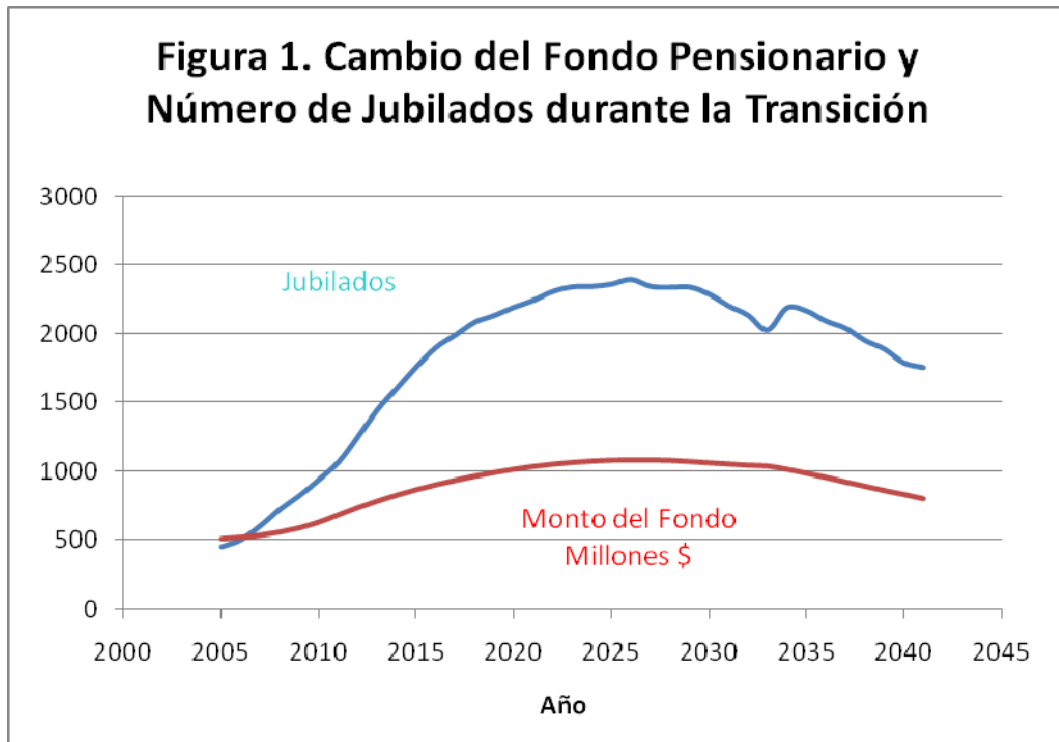
Institución	2002	2003	2004	2006	Total
U. A. de Aguascalientes	-	85.040	20.152	12.060	117.252
U. A. de Baja California	39.340	49.460	12.121	9.050	109.971
U. A. de Baja California Sur	-	2.520	0.808	2.430	5.758
U. A. de Campeche	-	-	-	5.800	5.800
U. A. de Coahuila	78.880	11.680	18.231	7.540	116.331
U. A. de Colima	8.180	19.590	-	5.220	32.990
U. A. de Chiapas	5.780	1.560	0.081	-	7.421
U. A. de Cd. Juárez	80.520	33.890	18.044	10.790	143.244
U. J. del Edo. De Durango	8.530	3.070	-	-	11.600
U. de Guanajuato	43.850	4.950	7.871	5.220	61.891
U. A. de Guerrero	50.000	30.000	-	1.860	81.860
U. A. de Hidalgo	68.150	27.370	14.000	28.190	137.710
U. de Guadalajara	-	200.000	74.000	-	274.000
U. A. del Edo. De México	8.440	2.030	0.778	0.810	12.058
U. A. del Edo. De Morelos	-	1.520	-	0.580	2.100
U. A. de Nayarit	104.460	34.740	31.476	16.470	187.146
U. A. de Nuevo León	126.600	51.470	47.158	-	225.228
U. A. de Puebla	-	123.570	-	58.810	182.380
U. A. de Querétaro	115.430	33.340	26.000	-	174.770
U. A. de San Luis Potosí	10.240	-	4.419	18.210	32.869
U. A. de Sinaloa	50.000	20.430	-	-	70.430
U. de Sonora	13.770	3.440	-	-	17.210
I. T. de Sonora	60.950	20.420	5.984	5.800	93.154
U. A. de Tamaulipas	93.510	41.760	5.233	12.070	152.573
U. A. de Tlaxcala	8.780	3.570	-	1.390	13.740
U. Veracruzana	24.590	6.250	3.722	-	34.562
U. A. de Yucatán	-	116.830	51.090	10.790	178.710
U. A. de Zacatecas	-	71.500	32.832	18.910	123.242
Total	1,000.000	1,000.000	374.000	232.000	2,606.000

Fuente: Secretaría de Educación Pública, 2006, b.

Al fondo ingresan las aportaciones de los trabajadores, las de la propia universidad, las aportaciones provenientes del ISSSTE y los intereses, que por rendimientos financieros

del fondo se generen y las salidas del fondo son los pagos de salarios de retiro del personal jubilado.

La figura 1 muestra la proyección del saldo del fondo pensionario, así como del número de jubilados:



Fuente: Elaboración propia.

En la figura se observa que el número de jubilados se eleva durante el periodo de transición hasta alcanzar un máximo en el año 2026 de 2398 empleados, luego comienza a disminuir hasta llegar a 2032 jubilados en el año 2033 y luego vuelve a incrementarse en el año 2034 hasta 2194 trabajadores retirados, debido a que entonces se estarían jubilando los primeros trabajadores bajo el segundo reglamento pensionario. Posteriormente el número de retirados vuelve a disminuir hasta alcanzar la cifra de 1757 empleados en el año 2041.

Por su parte el fondo pensionario también se incrementa los primeros años, hasta llegar a un saldo máximo en el año 2026 de 1077 millones de pesos, para luego disminuir en forma gradual hasta el año 2041, en el cual su monto es de 800 millones de pesos, lo cual hace ver que con las condiciones actuales de las variables demográficas y económicas, el fondo se mantendría.

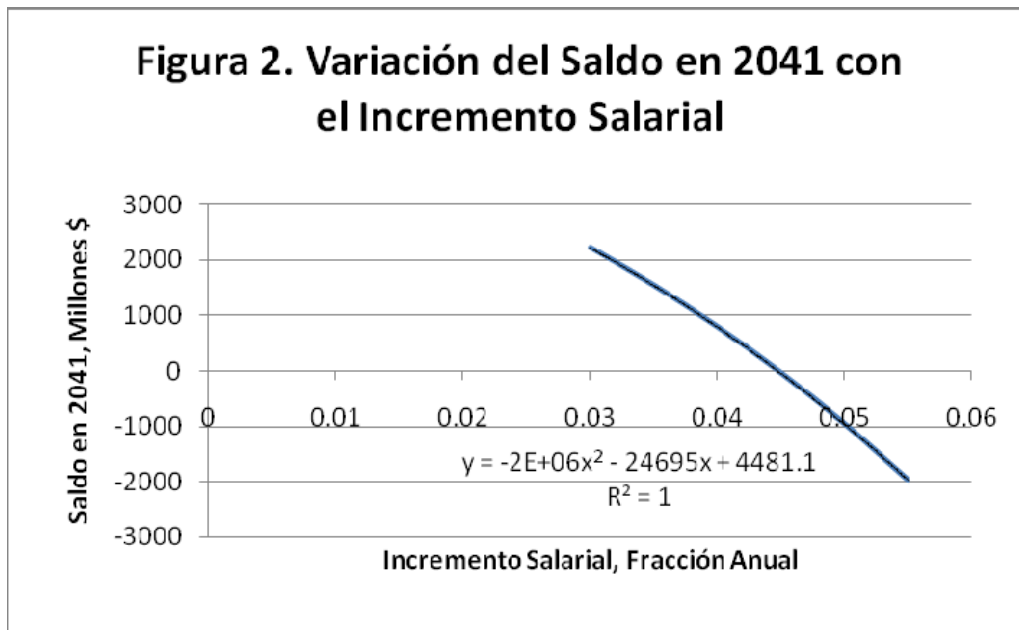
Análisis de Sensibilidad

Revisado lo anterior, es que se procedió al análisis de sensibilidad del saldo del fondo pensionario ante cambios en las variables del entorno, como son los incrementos salariales, el rendimiento financiero del fondo, la aportación del gobierno federal, los años de servicio para jubilarse y la esperanza de vida de los empleados.

Para esto, lo que se ha hecho es variar cada una de las variables, manteniendo constantes las demás (*ceteris paribus*), a fin de observar cómo afectan dichos cambios al saldo del fondo pensionario.

Incremento Salarial

Se ha variado el incremento salarial desde valores que van del 3 al 5.5% y mediante simulación se ha calculado el saldo del fondo pensionario al año 2041, a fin de ver el impacto de dicha variable independiente. Esto se muestra gráficamente en la figura 2:

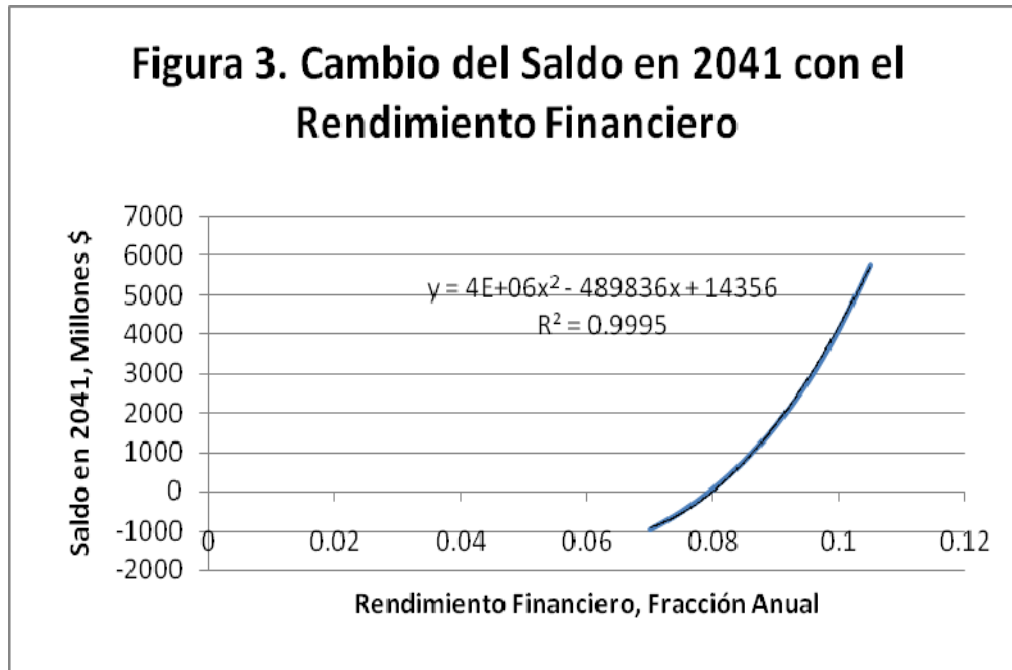


Fuente: Elaboración propia.

En el gráfico se observa una relación inversa entre ambas variables, es decir, que a mayores incrementos salariales, menores montos del saldo pensionario. El incremento salarial ha impactado fuertemente al saldo del fondo en 2041. Se incluye la ecuación del ajuste de mínimos cuadrados y el coeficiente de determinación, habiendo resultado dicho ajuste polinomial cuadrático, siendo mayor la variación del saldo final en el lado derecho del gráfico, para valores mayores del incremento salarial, pues al variar éste del 3 al 4%, el saldo disminuye en 1432 millones de pesos, mientras que el cambio del saldo al variar el incremento salarial en 1%, pero del 4.5 al 5.5% la disminución es de 1936 millones de pesos, que representa un 35% más de cambio en el saldo al año 2041. La relación inversa se explica por el hecho de que la jubilación de los empleados universitarios es dinámica, es decir que su salario de retiro se incrementa en los mismos porcentajes en que se aumenten los salarios del personal activo.

Rendimiento Financiero del Fondo Pensionario

Es de esperarse que la relación de cambio entre el rendimiento financiero del fondo pensionario y su saldo sea directa. La figura 3 ilustra dicha variación entre estas variables:

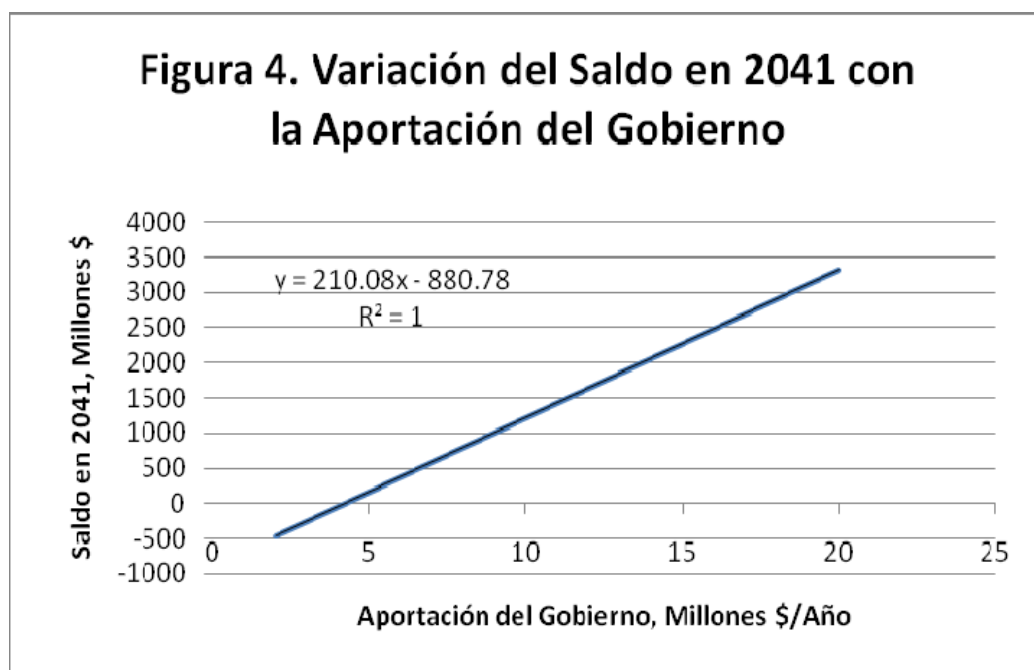


Fuente: Elaboración propia.

En el gráfico se ve que tal y como se esperaba, el cambio ha sido directo, o sea que a mayores rendimientos financieros del fondo, mayor será el saldo del mismo en el año 2041. El impacto del rendimiento financiero sobre el saldo en 2041 ha sido fuerte y el mejor ajuste ha sido también polinomial y cuadrático, cambiando en mayor medida el saldo en el lado derecho de la figura, para valores mayores del rendimiento financiero, pues si éste varía del 7 al 8%, el saldo aumenta en 1039 millones de pesos, mientras que para un incremento similar de 1% del rendimiento, pero ahora del 9.5 al 10.5%, el saldo se eleva en un monto de 2988 millones de pesos, casi el triple.

Aportación del Gobierno Federal

Para esta variable también es de esperarse que la relación de cambio del saldo en 2041 con ella sea directa, es decir que con mayores aportaciones del gobierno federal, habría un saldo mayor del fondo pensionario. Esto se muestra en la figura 4:

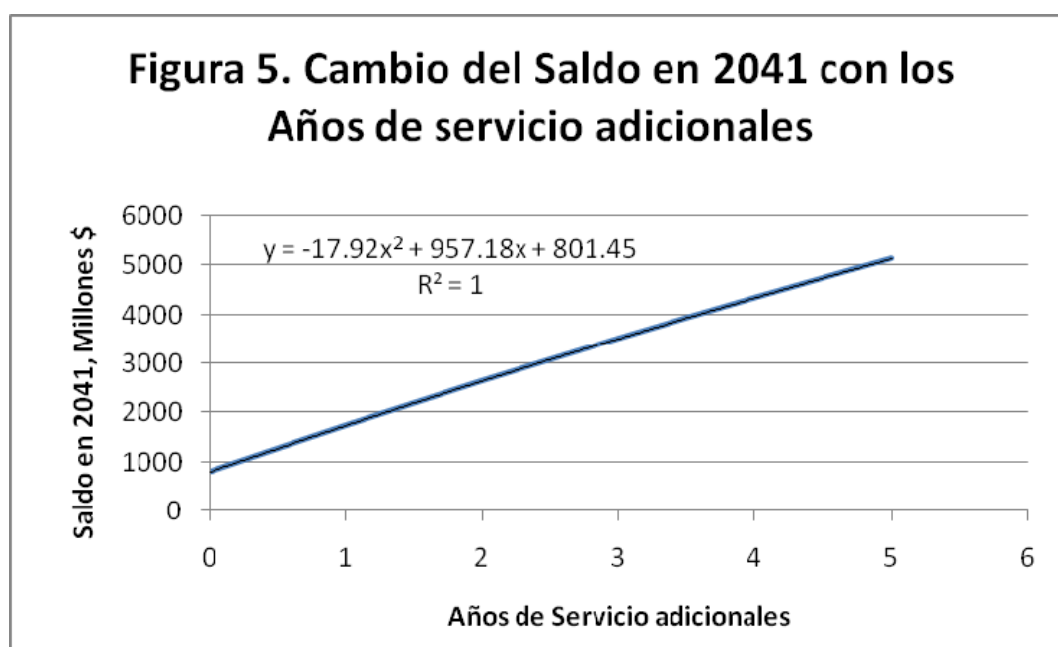


Fuente: Elaboración propia.

Como se esperaba, el cambio ha sido directo y lineal, incrementándose el saldo en el año 2041 en 210 millones de pesos por cada millón de pesos anual que aporte el gobierno en forma adicional, lo cual nos da una idea del impacto que puede tener el apoyo gubernamental para la disminución de los pasivos contingentes en materia pensionaria de las universidades. Ciertamente el saldo del fondo ha sido menos sensible en el caso de esta variable comparada con las 2 anteriores.

Años de Servicio Adicionales.

Para el caso de esta variable, se supone que con un número mayor de años de servicio del trabajador universitario antes de retirarse, el saldo del fondo debe aumentar, pues habría un periodo mayor de tiempo de hacer aportaciones al fondo por parte del trabajador, al mismo tiempo que serían menos los años de retiro del empleado una vez jubilado, lo cual también empujaría a que el saldo del fondo aumentase. Esto se ilustra en la figura 5:

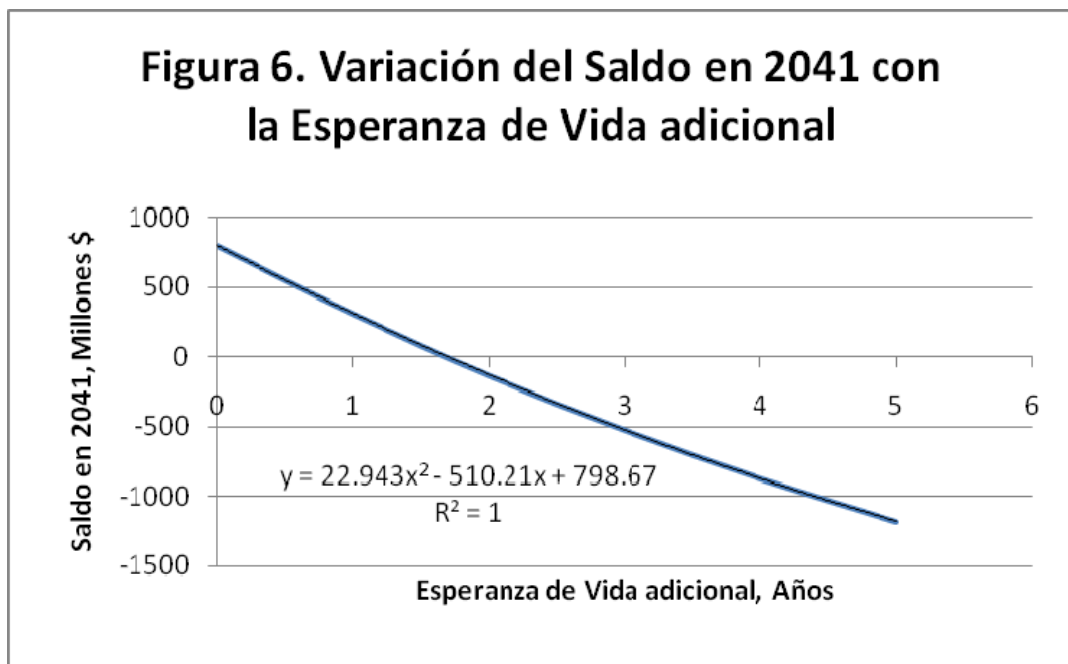


Fuente: Elaboración propia.

Como se esperaba el cambio ha sido directo y casi lineal, siendo mayor el impacto de los años de servicio adicionales en el lado izquierdo del gráfico, ya que si los años de servicio se incrementan de cero a uno, el saldo aumenta en 943 millones de pesos y si el aumento en los años de servicio es de 4 a 5, el incremento del saldo en 2041 es de sólo 800 millones de pesos, un 15% menos. De aquí se resalta la importancia de buscar estrategias que incentiven la permanencia de los empleados en el trabajo.

Esperanza de Vida

Se supone que con esta variable el saldo debe cambiar de manera inversa, pues si un empleado jubilado dura más años como tal, habría que pagarle durante un lapso mayor de tiempo su salario de retiro, con la consiguiente disminución del saldo del fondo pensionario. Esta relación se presenta en la figura 6:



Fuente: Elaboración propia.

Tal y como se esperaba, el cambio del saldo ha sido inverso y polinomial cuadrático, con un impacto mayor del lado izquierdo del gráfico para menores valores de la esperanza de vida adicional del trabajador, ya que si ésta cambia de cero a un año, el saldo disminuye en 489 millones de pesos, mientras que para un incremento de un año en la esperanza de vida adicional, pero de 4 a 5 años, la disminución respectiva del saldo es de sólo 309 millones de pesos, representando un 37% menos.

Obviamente con los avances médicos y tecnológicos en el área de la salud es de esperarse que la esperanza de vida vaya en aumento, lo cual significa una amenaza potencial a la solvencia financiera de los sistemas jubilatorios, para lo cual habría que buscar medidas que contrarresten estos efectos.

Conclusiones

En primera instancia se concluye en este estudio que de permanecer el entorno tal y como está ahora, el periodo de transición no parece presentar problemas serios de viabilidad del fondo pensionario de la universidad. No obstante esta afirmación es muy sensible a las condiciones del medio, de modo que si éstas cambian, la respuesta podría ser diferente. Entre las variables de mayor impacto sobre el saldo del fondo pensionario se cuentan el rendimiento financiero del fondo, así como los incrementos salariales que tengan los trabajadores universitarios y al variar el saldo del fondo de manera directa con el rendimiento financiero e inversa con el incremento salarial, hay un efecto compensatorio, de modo que si hubiera mayores incrementos salariales, su efecto sobre el fondo pensionario podría contrarrestarse buscando mejores rendimientos financieros del mismo.

Al estar estas dos variables ligadas a la inflación, el efecto compensatorio se daría naturalmente, pues con mayores inflaciones en el futuro, habría mayores incrementos salariales para los empleados universitarios, pero las tasas de interés de los créditos comerciales también aumentarían.

La siguiente variable de importancia según su impacto sobre el fondo pensionario es la de los años de servicio para jubilarse, razón por la cual la universidad deberá indagar y

buscar estrategias que incentiven la permanencia en el empleo de los trabajadores activos. Realmente los incentivos que se han comentado en la introducción de dar al empleado después del año 30 un bono del 1.5% y 7 días más, no creemos que sea una medida muy alentadora para que el trabajador no se jubile y más aún si se le compara con otras instituciones públicas de educación superior en nuestro país, cuyos incentivos económicos para promover la permanencia de los trabajadores son mucho mayores.

En esta dirección podrían implementarse acciones como el retiro en fases o parcial, que comienza a darse en otras partes del mundo, como Estados Unidos y que consiste en brindar facilidades de horario flexible o empleo de tiempo parcial, ya sea mediante menos horas de trabajo u ofertas en proyectos específicos, que pueden motivar la permanencia en el empleo de los trabajadores.

Para el caso de la esperanza de vida, la cual tiende a incrementarse tal y como ya se comentó, lo que la institución puede hacer es mínimo, sólo podrían idearse acciones como volver a modificar la legislación de retiro en caso de incrementarse la esperanza de vida de los empleados, de modo que para alcanzar la jubilación con tasa de reemplazo del 100%, deban trabajar un número mayor de años, o bien que se fijen políticas de contratación de personal con mayores edades, lo cual haría que se jubilasen de mayores edades y por lo tanto, serían menos los años que vivirían como jubilados dependientes del fondo pensionario institucional.

Otra recomendación importante es que uno de los supuestos bajo los cuales se han hecho las corridas de simulación para proyectar el fondo pensionario al año 2041, ha sido que el personal universitario se seguirá jubilando bajo el mismo patrón como lo ha

hecho hasta ahora, es decir, que no todos los empleados lo harían al alcanzar un valor de la tasa de reemplazo del 100%, que según Izar y Abreu (2007) es la edad más adecuada de retiro de los trabajadores de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí desde el punto de vista financiero. En caso que los trabajadores se retirasen al alcanzar tasa de reemplazo del 100%, esto impactaría en forma notable al fondo pensionario, de ahí la importancia de buscar estrategias que promuevan el retiro tardío de los empleados universitarios.

La variable de menor impacto sobre el fondo pensionario ha sido la aportación del gobierno, que aunque ayuda, su efecto es notablemente menor que el de las otras variables analizadas.

Bibliografía

Comisión Económica para América Latina y el Caribe, CEPAL, *“Boletín Demográfico, América Latina: Tablas de Mortalidad 1950 – 2025”*, Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía, División de Población, Julio 2004, pág. 225, Santiago de Chile.

Compilación de la Legislación Universitaria, 4ª Edición, Editorial Universitaria Potosina, 2004.

Compilación de la Legislación Universitaria, 4ª Edición, Editorial Universitaria Potosina, 2008.

Contrato Colectivo de las Condiciones Gremiales del Personal Académico 2004-2006, Editorial Universitaria Potosina, 2004.

Dirección de Recursos Humanos, UASLP, *Estadística de Jubilados*, 2005.

División de Finanzas, UASLP, *Estado de Cuenta del Fondo de Pensiones y Jubilaciones*, 2005.

Izar, Landeta, Juan M., y Abreu, Beristain, Martín, *“Análisis comparativo de la edad óptima de retiro para los profesores de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí bajo sus dos esquemas pensionarios”*, Administración Contemporánea. Revista de Investigación, Colegio de Posgraduados en Administración de la República Mexicana, A. C., No. 6, Enero 2007, Disponible en: <http://www.colpamex.org/Revista/Art6/29.pdf>

Izar, Landeta, Juan Manuel, *“Solvencia del Fondo de Pensiones y Jubilaciones de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí. Simulación y Análisis de Sensibilidad de las variables críticas”*, Tesis Doctoral, Universidad Autónoma de San Luis Potosí, México, 2008.

Reglamento para Préstamos del Fondo de Pensiones y Jubilaciones, 2006, San Luis Potosí.

Secretaría de Educación Pública, a, *“Informe del resultado de la revisión y fiscalización de la cuenta pública 2005”*, Agosto 2006, México.

Secretaría de Educación Pública, b, *“Fondo de apoyo para reformas estructurales de las Universidades Públicas Estatales”*, Subsecretaría de Educación Superior, Diciembre 2006, México, Disponible en: <http://www.sesic.sep.gob.mx/sesic/financiamiento/>