

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE QUERÉTARO CONSEJO UNIVERSITARIO

Máximo Órgano de Gobierno de la Universidad Autónoma de Querétaro, la situación exacta que guarda la Universidad con respecto a su situación financiera y presupuestal y el impacto que en éste tiene la falta de reconocimiento por parte de la Secretaría de Educación Pública y del Gobierno del Estado de la jubilación dinámica, que es el problema que mayormente pone en riesgo la viabilidad de la Institución si no se atienden algunas sugerencias, algunas medidas que deberemos ir acordando los universitarios para poder garantizar que la Institución estará siempre en condiciones de poder cumplir con esta prestación en los años próximos con todos sus trabajadores académicos y administrativos. En virtud de que esta sesión se ha convocado con carácter extraordinario, pero que de ésta no se desprenderá ningún acuerdo quisiera solicitar a los Honorables miembros del Consejo Universitario que nos permitan obviar el pase de lista y que pasemos simplemente a recibir la información. Posteriormente en una sesión de carácter Ordinario pudiera ya darse la discusión y si hubiera alguna propuesta tomar algún acuerdo correspondiente. Si no existe ningún inconveniente de parte de los consejeros, o, si algún consejero tuviera algún inconveniente para que esto así fuera, le pediría que nos lo comentara. Al no haber ningún inconveniente pasamos a recibir la información de parte del representante del Despacho de Estudios Actuariales". -----

- - - Con el consentimiento por parte del H. Consejo Universitario, el Actuario César Torres, integrante del Despacho de Valuaciones Actuariales expone: "Hoy tenemos la oportunidad de platicar con ustedes en sesión de Consejo, de lo que es la situación general del ámbito de Pensiones y Jubilaciones en nuestro país de lo general a lo particular en lo que se refiere a la situación de la Universidad Autónoma de Querétaro. Sí quisiera dar un poco el mensaje de ¿Quiénes somos como despacho? Hay pocos despachos de actuarios todavía en nuestro país, hace 25 años éramos "bichos raros" los que nos dedicábamos a la parte de pensiones, hablar de pensiones hace 25 años era una circunstancia abstracta, poco conocida y nos tildaban de gente extraña cuando hablábamos de Pensiones y Jubilaciones, afortunadamente o desafortunadamente el tiempo ha cambiado y hoy por hoy hablamos más de este rubro con situaciones muy latentes, muy preocupantes en las universidades públicas, en los estados, prueba de ello han sido las circunstancias que ha atravesado el IMSS en los últimos tres o cuatro años y ustedes lo han podido constatar sobre todo en octubre del año pasado con una inminente situación de huelga que afortunadamente no se llegó a cumplir, el mismo ISSSTE es una situación nacional de preocupación. Y, bueno, como despacho de 25 años que tenemos ya en esta parte de consultoría, podemos decir que somos un despacho cien por ciento mexicano, no tenemos ninguna relación ni dependencia con el extranjero, nos dedicamos básicamente a la cuantificación de pasivos, es decir, a la parte numérica de los resultados actuariales, pero con la intención de buscar alternativas de solución a este tipo de problemáticas. Hemos venido apoyando a lo largo de estos 25 años como despacho a cerca de 26 universidades públicas en nuestro país, de las cuales se han reformado alrededor de 22 con reformas, algunas sencillas, y algunas mucho más complejas, mucho más importantes, también apoyamos a 22 estados, entidades estatales en nuestro país y con esto hablamos de que no tenemos una tendencia de color partidista porque tenemos clientes de un color, dos o tres colores en este sentido, también les hemos apoyado a los sindicatos en particular del Seguro Social en los últimos cuatro años con esta alternativa de Revisión del Régimen de Jubilaciones y Pensiones. Actualmente participamos en un grupo de trabajo con el SNTE para revisión de lo que es la Ley del ISSSTE. Bajo este panorama pido una disculpa, nuestro Director General el Actuario Francisco Miguel Aguirre, por problemas de salud, de sus altibajos de presión, también por lo que estamos manejando a nivel nacional, no nos pudo acompañar. En la primera lámina de lo que vamos hablar ahora es de la parte de las Pensiones en México, pero sí valdría la pena ubicarnos en un contexto mundial de lo que significa la seguridad social, porque a veces tenemos interpretaciones muy personales de lo que representan las Pensiones o las Jubilaciones o lo que es la seguridad social y como despacho hemos tomado esta definición de la Organización Internacional del Trabajo. Lo voy a leer primero y luego lo analizamos un poco más: "La seguridad social es la protección que la sociedad otorga contra las contingencias económicas y sociales derivadas de la pérdida de ingresos a consecuencia de enfermedades, maternidad, riesgos de trabajo, invalidez, vejez y obviamente la parte del fallecimiento". Sí es importante ubicarnos bajo este concepto porque es una protección, la parte de la seguridad social es una protección pero que la sociedad se otorga, es decir, los individuos que conforman una colectividad, una sociedad, entre ellos mismos se otorgan estos beneficio para esas contingencias y hablo de sociedad no tan sólo un país, sino también hablo de un estado, hablo de una comunidad de colaboradores de una universidad pública que derivado de sus contratos colectivos definieron el otorgarse determinadas prestaciones de seguridad social. Son entonces la misma sociedad quien determinó cuales son esos beneficios o prestaciones, dice: derivadas de la pérdida de ingresos, a consecuencia de una enfermedad, que es muy claro: la maternidad, los riesgos de trabajo, la invalidez, la vejez y la muerte, ¿Qué es ese concepto de vejez?, es algo que también es un poco abstracto, hemos mencionado que una persona de 80 años puede decirse que esta en vejez aunque ella diga que esta en plenitud de su juventud, pero hay gentes que dicen a los 50 años ya es una persona con una vejez, entonces, la vejez es un concepto abstracto que no esta claramente definido. Vamos hablar un poco después de este concepto de definir la seguridad social en el ámbito mundial, cómo está la situación en el mundo y en particular en México. En el plano internacional, yo creo que ustedes lo han visto en los últimos diez o quince años lo han escuchado donde hay países que han tenido que emigrar sus tradicionales sistemas de pensiones a esquemas reformados a nuevos sistemas de pensiones, particularmente en Europa, lo que ha sido Francia, España, Inglaterra también, obviamente los

países del norte de Europa han tenido que emigrar esa situación de los tradicionales esquemas de pensiones, y digo tradicionales porque eran esquemas que probablemente estaban vigentes en el siglo XVIII a principios de los años 1900 eran planes que existían en su momento pero que la demografía del mundo ha venido cambiando, en Latino América ha habido casos importantes como es el caso de Chile, Argentina, Brasil, en algunos países de Centro América que han venido modificando, se están adecuando a los cambios demográficos y sociales los esquemas tradicionales de pensiones, esto a nivel mundial, sin embargo ¿En México qué ha pasado? Ustedes recordaran que en el año 1992 se creó el Sistema de Ahorro para el Retiro como un apéndice a la Ley del Seguro Social, con un esquema de cuentas individuales, con un nuevo esquema, por lo menos las bases preliminares de un nuevo modelo de cuentas individuales en los sistemas de pensiones de aquellos que estaban ligados solamente al Seguro Social. En 1992 se modificó y se incorporó este Sistema de Ahorro para el Retiro. En 1997 hay un cambio trascendental en el IMSS donde prácticamente hoy tenemos dos leyes, una ley anterior a la vigencia del 1997 y una posterior al 1 de julio del 1997 donde habla de un cambio estructural basado en cuentas individuales administradas por terceros, las famosas AFORES, las Administradoras de Fondos para el Retiro. La Ley del IMSS se modificó para incorporarse en 1997. Sin embargo, la reforma mexicana todavía la sentimos incompleta, porque no todos los mexicanos están al amparo del IMSS que es particularmente la ley que se ha venido modificando. Aquí mencionamos algunos puntos importantes: Cerca del 50% de la Población Económicamente Activa, la mitad prácticamente de la población económica del país se encuentra desamparada, es decir no está en el IMSS, ISSSTE, ni en algún Estado, ni en alguna relación patronal que le otorgue esa parte de la seguridad social y que una gran cantidad de sistemas de seguridad social no han sufrido cambios. Prácticamente en las universidades, los estados, los organismos públicos descentralizados del orden estatal o federal siguen teniendo los mismos esquemas de pensiones tradicionales que estaban vigentes a mitad de los años 1950 que estaban vigentes, lo que indirecta o directamente afecta o afectará las finanzas públicas federales que es una de las preocupaciones más alta que tenemos. Desde la óptica de la seguridad social aplicada a nuestro país, sí es importante mencionar que tenemos 3 tipos de mexicanos, es algo que no debería de ser porque tenemos un concepto de igualdad en la Constitución Mexicana, los que no cuentan con la seguridad social cerca del 50% de la población económicamente activa, los que están afiliados al IMSS, que son alrededor de doce millones quinientos mil trabajadores afiliados al IMSS y los que están amparados por sistemas que se han llamado de "privilegio" y creo que ustedes lo han visto con las pensiones de algunos Secretarios de Estado Federal, de algunos directores de algunas dependencias federales, donde se otorgan pensiones altas, bastante interesantes, las propias universidades tienen esquemas de pensiones privilegiados, es decir, diferenciados de lo que sería el sistema más grande el propio Seguro Social. Algunos sistemas específicamente los municipales que también es otra de las preocupaciones, hablamos de la federación, hablamos de los estados, de las universidades, pero también es importante hablar de los municipios donde hay algunos municipios que no se encuentran normados, no tienen una Ley o un Reglamento o no tienen un soporte jurídico para otorgar pensiones y si las otorgan curiosamente de manera discrecional lo cual complica obviamente una proyección financiera para poder cuantificarlo. Ésta es una situación que nosotros le llamamos la reforma incompleta porque estamos solamente con la reforma que se ha manejado en el IMSS de tanto en 1992 como la reforma integral del 1997 diríamos que es la única Institución que ha sufrido una tendencia de adecuarse a la situación económica, demográfica, social que nuestro mundo y nuestra país esta viviendo. Éste es un punto importante. Decimos que todo el problema es de la federación, del gobierno federal que está en turno, pero vamos a separarlas un poco. ¿Cuáles son aquellas instituciones que sí afectarán o afectan ya de manera directa a las finanzas federales? Tenemos al IMSS asegurador, aun el ya reformado porque algunas de las situaciones de la Ley que se promovió y se autorizó para vigencia de 1997, le trasladó el problema al gobierno federal, el IMSS se quitó de esos pasivos, pero alguien los tiene que pagar, en este caso el gobierno federal. Aquí estamos hablando de un pasivo importante que lo está asumiendo el gobierno federal y que correspondió en su momento al IMSS asegurador. El IMSS patrón el RJP famoso que ya hemos conocido por los trabajadores afiliados al Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social el RJP es un problema que afecta financieramente al propio gobierno federal, al ISSSTE, eso es de manera inmediata, se habla ya de cerca de 50 mdp los que el año pasado el ISSSTE recibió como aportación extraordinaria del gobierno federal para poder seguir operando. ¿Qué quiere decir? Que ya su operación como instituto con sus propios recursos no es suficiente para poder hacer frente a sus obligaciones y tiene que recibir transferencias del gobierno federal. Las paraestatales aunque algunas tienen menos problemas como es el caso de: PEMEX, Comisión Federal de Electricidad, Luz y Fuerza del Centro, la Banca de Desarrollo, que también están en problemas de carácter de pensiones, en el caso del Instituto de las Fuerza Armadas y otros que pudiéramos mencionar, todos estos englobarían aquellas instituciones de seguridad social que pueden afectar directamente a las finanzas del gobierno. Yo no diría que pueden afectar sino que ya están afectando en cierta medida a las finanzas públicas federales, y, otras que no afectarían de manera directa pero sí de manera indirecta a las finanzas federales porque al final de cuentas son instituciones que reciben recursos federales como es el caso de las Instituciones Estatales de Pensiones. Aunque son organismos autónomos independientes en esta figura estatal obviamente el estado es garante de la seguridad social, federal, y tendría que apoyar a las instituciones estatales que pudieran tener problemas en materia financiera, las municipales, los esquemas universitarios. Al final de cuentas las universidades públicas reciben

subsidios por parte de la federación y por parte de los estados, pueden afectar directamente a las finanzas federales, y otros. Esta situación no está cuantificada aquí, nada más esta enunciativa pero son cantidades que, créanme que doce ceros o quince ceros ya son cantidades que a veces no los podemos imaginar pero son circunstancias que pueden pesar fuertemente en una situación económica del país. Como comentario, en el grupo de transición que hubo para la administración actual antes de que se incorporara se presentaron resultados informándole a ese grupo de transición como estaban las finanzas del país. Dos datos importantes, si en las finanzas del país no se considera la parte de pensiones, más o menos la deuda del país era el 45% del producto interno bruto, en términos de los contadores creo que hay muchos contadores aquí presentes, pues sería algo controlable. Es decir, si del 100% de los ingresos de un país se debe el 45%, hay un 55% todavía de remanente que puede operar un país o una empresa que pudiera ser el caso. Sin embargo si a esta deuda se le agregaran todos estos pasivos algunos de ellos no cuantificados todavía, pero que representan el pasivo que puede asumir el Gobierno Federal nos íbamos alrededor del 145% del producto interno bruto ¿Qué significa? Que obviamente un país, como una empresa no podría operar porque debe más de lo que representan sus ingresos. Por eso nada más lo mencionamos como un punto de comparación, pensiones indudablemente para quienes sufrimos la parte de FOBAPROA, el rescate carretero, en fin, todo eso que ha pasado en los años anteriores serían aspirinas para un problema de seguridad social que tenemos en nuestro país. En México también es otro de los puntos importantes, no hay un solo sistema público de pensiones igual a otro. Curiosamente entre las propias universidades tenemos regímenes de pensiones distintos, algunos se jubilan a los 25 años, otros se jubilan a los 30 años, algunos tienen el IMSS, algunos están con el ISSSTE, algunos no están con pensiones de ninguna índole, en fin, circunstancias que son distintas. Sin embargo prácticamente todos los sistemas que hoy se tienen en México son de beneficio definido. ¿Qué significa esta parte? Que ya sé el beneficio que voy a recibir y cuándo lo voy a recibir. ¿A qué nos referimos? Cuando cumpla 30 años de servicios voy a recibir el 100% de mi último salario, eso se llama beneficio definido. Lo contrario o lo opuesto digamos son los de contribución definida, es decir, el SAR o las cuentas de las AFORE reciben recursos a razón de un porcentaje de mi sueldo pero no me dicen cuánto voy a recibir de pensión ni cuándo me voy a poder jubilar. Ése es el otro extremo que se llama de contribución definida. Lo verdaderamente grave desde el punto de vista de equilibrio financiero, es que, exceptuando al IMSS asegurador, todos los demás sistemas de pensiones otorgan pensiones a servidores públicos. En el caso de los universitarios, a personal que solamente cumple el requisito de años de servicio entre 25 y 30 años sin importar la edad biológica, es decir, son pensiones que solamente reconocen la antigüedad. Aquí remontamos lo que es la Seguridad Social que lo vimos hace un rato en la contingencia económica que representa la pérdida de ingresos. En esa parte, no hay el concepto de pensiones por antigüedad, sí hay pensiones por vejez, pensiones por muerte, pero no hay pensiones por antigüedad. Ésta es una práctica que existía hace prácticamente 60 ó 70 años en nuestro país, el otorgamiento de pensiones por antigüedad. Estos sistemas de pensiones tienen muchas cosas en común, normalmente se otorgan pensiones al 100% del último salario, y en algunas ocasiones es más del 100% del último salario, como en el caso del RJP que estaba vigente para la generación actual que pagaba pensiones cerca del 140%. Todas las pensiones son dinámicas, y como concepto dinámico hay que entender de que se están actualizando año con año a un indicador, es decir, se incrementan las pensiones, eso es la parte dinámica, y la parte dinámica normalmente está ligada a los salarios de los activos. Lo que se aumente a los salarios de los activos será lo mismo que se aumente en las pensiones. La mayoría de las pensiones son vitalicias, es decir hasta que fallezca el titular, y, en su caso, se traspan a los beneficiarios en caso de fallecimiento pensiones por viudez, orfandad, así sucesivamente. No hay relación directa entre los beneficios y lo que se aporta. Créanme que ésta es una de las circunstancias que más nos llama la atención. Queremos pensiones del 100% de nuestro último salario, pero en la mayoría de estos sistemas no aportamos un solo centavo, ni patrón ni trabajador. ¿Esto qué significa? Pactamos el beneficio de manera definida, pero no estamos definiendo cómo se van financiar o cuánto se va a aportar. No hay una relación entre los beneficios que recibiremos y las aportaciones que se están efectuando. Prácticamente en la mayoría de estas instituciones no existen reservas, es decir, no hay dinero, o las reservas que existen son nada representativas para los pasivos que se tienen contraídos. Éstas diríamos que son las generalidades de los sistemas de pensiones o los sistemas de Seguridad Social en específico de pensiones en nuestro país. Vamos a hablar cuáles son esas causas de descapitalización para encontrar cuáles son los principales problemas a los que se enfrentan las instituciones de Seguridad Social. Yo aquí no hablaría tan sólo de México o de las universidades, sino hablaría de México, de todos los países latinoamericanos y de aquellos que no hemos emigrado a esos esquemas que se adecuen a la situación demográfica. El principal problema de los sistemas de seguridad social y de pensiones en México, es que se ha incrementado la esperanza de vida. Yo he hablado ahorita mucho de que estos planes de pensiones tenían sus orígenes en los años cincuentas del siglo pasado, en aquella época donde la gente tenía una expectativa de vida al nacer de llegar a los 52, 53 años de edad, ojo 52 ó 53 años de edad era la expectativa de vida al nacer en los años 1950. Si una persona entraba a trabajar a los 20 años de edad, trabaja 30 años de servicio en una institución llegaba a los 50 años de edad y se podía jubilar, pero en términos de promedios iban a vivir 2, 3 ó 5 años de pensión, y no hay que ser actuarios o matemáticos en una balanza 30 años de servicio y 5 años de pensión. Eso era lo que sucedía en los años 1950 del siglo pasado. Sin embargo estos planes han seguido manejando las

mismas bases, los mismos requisitos y en el año 2005, el año pasado por ejemplo, el INEGI marca que la expectativa de vida al nacer de un mexicano el año pasado, es alrededor de 75 años en términos de promedio, si la persona, la misma entra a los 20 años de edad, trabaja 30 de servicio, es decir, cumple 50 cuando se jubila que se sigue jubilando a esa edad, va a vivir hasta los 75 años de edad o más, 25 años de pensión contra 30 años de servicio y en el otro escenario que mencionamos 30 años de servicio y 5 años máximo de pensión. No hay que ser matemáticos, la balanza esta desequilibrada indudablemente, esto, indudablemente ha sido un problema que ha generado la misma seguridad social. Aquí hablamos que la seguridad social es la parte de la enfermedad o la salud de los individuos, el hecho de que las instituciones de salud amplíen la vida del individuo por la parte de las medicinas, los tratamientos, las enfermedades, lo que significa un problema para la parte de pensiones, ahora vivimos más años de los que vivían nuestros antepasados, de una o dos generaciones anteriores. El principal problema de los sistemas de pensiones es que hoy se están otorgando pensiones a aquella gente que todavía tienen una capacidad de vida o de laborar en la institución, porque se ha incrementado esa esperanza de vida. El otro que también afecta mucho, es el decremento de la tasa de nuevos afiliados, los sistemas de pensiones a quienes nos enseñaron en la parte matemática como se calculan, se acuerdan de la pirámide poblacional que nos enseñaron cuando éramos jóvenes o adolescentes, donde la parte de debajo de la pirámide son los jóvenes, los niños, de esa pirámide poblacional eran los que iban a mantener a los poquitos viejitos de la parte de arriba de esa pirámide que llegaban a cumplir 50, 60 ó 70 años. Los hijos mantenían a los papas en aquel escenario. Si se acuerdan eran familias de 7, 8, 10 ó 12 hijos por familia, ¿Qué ha pasado en el transcurso del tiempo? Obviamente hay familias en las que se ha reducido en número de integrantes donde ahora tenemos 3, 2 ó 1 hijo por familia y a veces hay matrimonios que nunca tendrán hijos. Por consiguiente esa parte de abajo de la pirámide que era muy ancha ahora se ha venido reduciendo. Y la otra, la gente que se puede jubilar o vive más es mucho más alta la cúspide de esa pirámide, inclusive ya no tiene una forma de pirámide en nuestro país, tiene una forma de un hongo, donde hay una parte estrecha, la gente joven; una parte un poco más amplia, que somos la gente entre 40 y 60 años que ésa es la parte ancha del hongo; y la parte de arriba que son la gente que tiene más de 70 años en nuestro país. Hay países como Europa y ustedes lo saben también algunos países europeos donde la pirámide poblacional es una pirámide triangular pero invertida, donde no hay jóvenes y hay una gran cantidad de adultos mayores en esa parte. En México todavía no estamos en esa situación, a eso le llamamos el decremento de la tasa de nuevos afiliados. Suponíamos que los nuevos nos iban ayudar a resolver los problemas de los que iban saliendo, pero entran cada vez menos, o no entran nuevos afiliados. Hay universidades públicas donde tienen prácticamente el mismo número de trabajadores que hace 5 años o que hace 10 años. No ha habido un número nuevo de trabajadores que se hayan incorporado, sí hay rotación, hay suplencias; pero digamos crecimiento de esa base de trabajadores no la ha habido. Hay una inexistencia de normatividad para la creación de reservas, normalmente los contratos colectivos dicen: vamos a pagar este tipo de pensiones a este tipo de trabajadores, es un logro sindical y hasta ahí se generaba la parte jurídica de la obligación, pero no se determinaba quién la iba a pagar, cuánto iban a pagar y cómo se iba a manejar esa reserva. Por consiguiente no había una normatividad para crear esas reservas de las 35 universidades que participaron en el proyecto inicial en el 2003 con la SEP eran 5 ó 6 universidades que tenían reserva, de las 35 muy pocas tenían reserva y las que tenían reserva no era suficiente para los compromisos adquiridos. Otro problema que ha sucedido mucho en las universidades, cada vez es menos, es el reconocimiento de las antigüedades hay universidades que se crearon hace 20 años, no hace 100 como otras que tiene un trayecto más fuerte, pero esas de hace 20 años ya estaban operando como universidades y lo que decían, bueno, vamos a generar en el Contrato Colectivo una prestación nueva que es la pensión, y vamos a tomar el modelo de la Universidad de al lado, del estado de al lado. Instalaban a partir de este día una prestación para aquellos trabajadores que cumplían 30 años de servicio, se jubilaban con el 100% de su salario, algunos trabajadores ya tenían 30 años en ese momento y se podían jubilar el día inmediato posterior a que se constituyó esta prestación, y sin reserva. Imagínense la problemática de este reconocimiento de las antigüedades. Tasas bajas de interés en créditos a afiliados, algunas universidades o instituciones de seguridad social otorgan préstamos, por ejemplo: préstamos hipotecarios, pero curiosamente lo prestan a una tasa de interés menor que la inflación o menor todavía que la bancaria. Te presto pesos pero me regresas centavos y esos centavos van a servir para pagar a los pensionados en el caso particular del IMSS. Las reservas de pensiones durante los 10 primeros años cuando se constituyó el IMSS se destinaron a prestárselas a la parte de enfermedad, de maternidad, para crear toda la infraestructura de salud, pero ese dinero nunca regresó a la parte de pensiones. No sé si lo veamos bajo esta parte. La insuficiencia de aportaciones ya veíamos en algunas universidades no tiene aportación. No aporta ni el patrón ni el trabajador o son, en su caso, ineficientes, y la otra que también es un punto importante es la inexistencia de un salario regulador. Cada vez sucede menos pero todavía hay universidades voy a ponerlo como ejemplo para que lo identifiquemos, un trabajador que durante 29 años fue hora/semana/mes y ustedes lo identifican más como trabajador y en el último año por su relación, participación porque conoce a "x" persona le dan tiempo completo, categoría más alta, tiene el bono de antigüedad más alto y se va a jubilar con el 100% de su último salario, cuando durante 29 años solamente fue hora/semana/mes y un sólo año fue tiempo completo. Esta es una circunstancia que normalmente sucede en las universidades públicas. Esta es una situación de robo legal. ¿A qué me refiero con robo?

Porque esa persona sí se lleva una pensión de tiempo completo, ese es un robo, y es legal porque no está prevista esa situación adversa en los contratos colectivos. El tener un salario regulador es reconocer el tiempo y el salario que yo entregué a una Universidad, si durante 29 años yo fui, hora/semana/mes, es justo reconocerme que la proporción de 29 años de 30 sea la parte importante de mi pensión, y un sólo año que fue de tiempo completo, será una treintava parte del importe de la pensión que me estarían otorgando, esas serían pensiones justas en la parte concepto de sueldo regulador. Esto no es nuevo. El ISSSTE tiene un salario regulador, es el promedio de los últimos 12 meses, el IMSS también tiene el promedio de las últimas 250 semanas, bueno, son conceptos que ya existen no de manera tácita en el caso de las universidades públicas. Exceptuando el IMSS ya lo mencionamos en términos generales, los esquemas de beneficio definido tal y como se encuentran diseñados, ya los vemos descritos tienden a sobreproteger al trabajador y a su familia, esto es excelente, indudablemente la mejor seguridad social sería que nunca trabajáramos, que nunca tuviéramos la obligación de trabajar y que automáticamente una vez que terminemos la Universidad nos pensionaran y nos jubilaran para el resto de la vida. Eso sería una pensión interesante pero obviamente inalcanzable financieramente. Son pensiones que están orientadas a sobreproteger al trabajador y a su familia porque se otorgan pensiones a quienes por su edad no requieren de ellas. En la mayoría de las universidades vemos gente de 45, de 50 años que ya está pensionada, y créame que todavía, hoy, en esta generación que nos tocó vivir, gente de esa edad todavía tiene la capacidad física, la capacidad intelectual para poder seguir trabajando, dice aquí, lo que provoca que dichos esquemas se descapitalicen de una forma muy rápida perjudicando directamente al patrón porque al final de cuentas es el que tiene que pagar las pensiones y a veces ya está sucediendo que tenemos una nómina de activos y una nómina de jubilados, nada más que la nómina de jubilados luego suele ser una cantidad muy importante en pesos y en personas, e indirectamente al trabajador, que esa es otra de las cosas importantes que mencionamos en las conferencias. ¿Porqué este tipo de situaciones afectan indirectamente al trabajador? Porque el trabajador tiene menos posibilidad en negociar incrementos salariales, porque estos repercuten también a los jubilados porque no hay nuevas plazas no se crean nuevas plazas porque con esos recursos se destinan a pagar a los pensionados, no hay una inversión más fuerte en las instituciones de educación superior porque los recursos se están destinando a pago de pensionados y jubilados, esto significa que el trabajador está perdiendo fuente de empleo, no hay nuevos trabajadores en las universidades, si yo no estoy ligado con un patrón no hay seguridad social, si mi patrón quiebra yo pierdo el trabajo, pero también pierdo la seguridad social y eso es lo más difícil de lo que nos estamos enfrentando en esta parte de seguridad social. ¿Cómo podemos evitar que se descapitalicen las instituciones de seguridad social, las universidades, los patrones, los estados?, hay dos alternativas, ya nos hemos roto la cabeza en buscar diferentes escenarios, aquí no es cuestión de una divina providencia, sino es cuestión de buscar las alternativas factibles, hay dos; una, incrementar las aportaciones en el caso de las que no aportan tenemos que aportar lo que se debe de aportar, lo que se requiere aportar, que a veces es muy difícil alcanzarlo, y la otra es, modificar el diseño de las prestaciones, es decir, cambiar los esquemas que hoy tenemos a esquemas que sea más adecuados a la vida demográfica del mundo, para esto podemos utilizar 3 tipos de grupos. El primero de ellos es, ¿Qué podemos hacer con los pensionados?, que es muy poco lo que podemos hacer pero lo veremos más adelante, ¿Qué podemos hacer con los que hoy están trabajando como activos en esta institución?, ¿Qué tipo de reforma ya sea incrementar, o modificar cualquiera de las dos para esta generación de trabajadores en activo, las generaciones actuales? y ¿Qué podemos hacer para las nuevas generaciones? Los que hoy todavía no están, los que van a entrar a suplirlos a ustedes cuando ustedes se jubilen, cuando ustedes se separen o cuando ustedes fallezcan? ¿Qué vamos hacer con las nuevas generaciones? ¿Porqué para nosotros son importantes también las nuevas generaciones de universidades públicas? No va a cerrar, no puede cerrar como una empresa privada, que mañana me va mal en el país y cierro y me voy a Taiwán o a otro lado y cierra y no importa, una empresa sí puede, pero una institución de seguridad social, una institución pública como lo es una Universidad no se puede ver que vaya a cerrar mañana y que no vaya a haber trabajadores nuevos en el futuro. ¿Qué tipo de reformas a los sistema de pensiones se pueden dar en nuestro país? Primero hay una reforma "paramétrica". El concepto de "paramétrica" es modificar los parámetros, las bases por las que hoy estamos operando los planes tradicionales de pensiones, continuar con un esquema de beneficio definido. Acuérdense que ya lo mencionamos un poco, modificando los montos de las pensiones y los requisitos para obtenerlos, un ejemplo pudiera ser, algunos de estos elementos es: Incrementar los años de cotización, hay universidades que se jubilan a los 25 años de servicio, imaginen una persona sobre todo personal administrativo que entró a los 16 ó 17 años se va a estar jubilando a los 43, 42 años de edad. Aumentar la edad de retiro, en los casos que se tengan o incorporar una edad de retiro, es decir, por ejemplo en el IMSS la gente se puede jubilar a los 65 años de edad o a los 60 de manera anticipada lo que se llama cesantía pero con una reducción en su pensión aunque ya había el proyecto de modificar la ley en el 92 de irnos hasta 70 años, no a los 60 o a los 65 sino irnos hasta los 70 años de edad en la jubilación. Aumentarla en los casos que las universidades tengan una edad de retiro o en los que no tengan incorporado una edad de retiro. Establecer un salario regulador, que es el promedio actualizado de los salarios para evitar estas circunstancias de 29 años, hora/semana/mes y un último año de 100% de tiempo completo. Fijar límites a las pensiones para evitar que las pensiones sean especulativas. Tenemos pensiones en el ámbito federal de \$100,000.00, de \$120,000.00 pero así están las leyes no

existían limitaciones en ese tipo de pensiones y no hablamos de esos montos sino hablamos de montos que sean razonables para que una persona se permita vivir ahora como jubilado. Indexar las pensiones al aumento de algún indicador trátese el índice nacional de precios al consumidor o al salario mínimo y desligarlo de lo que son los incrementos salariales. Créanme que también ahí es un factor importante que las universidades y a los propios trabajadores en activo les esta adoleciendo más. Si queremos, si consideramos que las pensiones deben de ser dinámicas, es decir, que crezcan en términos de la inflación para que recuperen el poder adquisitivo de las pensiones pero que no estén ligadas a los incrementos de los trabajadores. Hay universidades que dicen: bueno tengo 5% de incremento a la nómina, tengo que darle un incremento del 3% a los activos porque el otro 2% se lo tengo que dar a los jubilados, ojo, ¿Qué quiere decir? Que ya los activos están participando de su incremento salarial con la generación de trabajadores jubilados. Estimular la permanencia en el empleo para que el trabajador que tenga todavía la capacidad para seguir trabajando, que a pesar de que tenga 30 ó 60 años de edad y quiera y pueda seguir trabajando se le estimule para que permanezca en la Institución. Elevar el monto de las cotizaciones para aquellas que están en ceros que son la mayoría o aquellas que aportan 1, 2 ó 3%, elevar las cotizaciones de los trabajadores y del propio patrón. Entre otras que hay muchas que pudiéramos hacer. Todas éstas lo que cambian son los parámetros, la reforma que se propone aquí sería una reforma de las bases en las que hoy existe el régimen de pensiones, no se modifica, sigue siendo de beneficio definido, sí cambian los montos y los requisitos para obtenerlas. Hay otra reforma que también, está es la que el gobierno está buscando que pueda ser la mejor solución y, financieramente es la mejor solución. La Reforma estructural donde se adopte un sistema de aportación definida, llámese Cuentas Individuales, llámese Administradora de Fondos para el Retiro, que no tienen la definición de cuál va ser el monto de mi pensión, ni cuándo me voy a jubilar. No, te vas a jubilar con lo que hayas ahorrado en el tiempo que tu hayas decidido para jubilarte y obviamente nos dan pensiones mucho más pequeñas, este sistema de reforma estructural tiene cuentas individuales en las que la pensión dependerá de lo que se aporte, del tiempo que cotice, de los años que este cotizando en este sistema, de la tasa real de interés que también ese es un factor importante, de la edad en la que yo quiera jubilarme; si quiero jubilarme muy joven la pensión será muy pequeña, si quiero jubilarme con una pensión mayor tendré que jubilarme con una mayor edad y de otros elementos que están aquí. Esta es, yo ahorita mencionaba, la propuesta financiera mundial, la mejor, y lo recalco, financieramente es la mejor solución la reforma estructural, por que no hay quien esté solidario conmigo más que el propio individuo en su cuenta individual lo que ahorre para su jubilación, y con esto libera el problema el patrón el gobierno federal porque sencillamente lo que hacen es aportar, y aportar no significa tener una pensión digna cuando yo la requiera o cuando el individuo la requiera. Hay un tercer elemento que nosotros mencionamos que es una reforma mixta o híbrida que tiene un componente de las dos, de la reforma estructural a través de cuentas individuales pero que también tiene elementos de los de beneficio definido que veíamos en la reforma paramétrica, una reforma mixta o híbrida lo que tiene es tomar lo mejor de ambas para que sea financieramente factible pero que no nos impacte socialmente, es decir, que se otorguen pensiones dignas para aquellos que ya no puedan trabajar. Estos serían los tres tipos de Reforma Paramétrica, Estructural y Mixta o Híbrida en este escenario; tenemos una gráfica que nosotros la graficamos mucho porque a veces los números no nos dicen gran cosa, yo le llamo un electrocardiograma de una institución de seguridad social, donde por este lado tenemos en el tiempo del año 2004 en una visión de cien años como va a estar la institución. Por este lado tenemos los porcentajes de lo que cuesta, de acuerdo a la nómina lo que hoy se paga a pensionados, hoy estamos pagando este tipo de pensiones, es una institución ficticia, más adelante veremos el caso particular de ustedes. A esta Universidad en el 2004. Esta Institución paga el 20% de la nómina de los trabajadores en activo, ojo, una quinta parte de la nómina de los activos se destina a pensionados y jubilados en el 2004, en la manera que se van aumentando nuevos jubilados esto va a ir aumentando, por que jubilamos a nuevos trabajadores y los que hoy ya están jubilados son gente joven todavía en plenitud y capacidad de vida, se acumulan unos de otros así se van, van ha llegar hasta el orden de hasta del 50, 60, 50% en el año 2024, es decir, dentro de 20 años, imagínese una Universidad que tenga la mitad de sus trabajadores jubilados y la mitad en activo, sería tanto como tener dos universidades, una Universidad de los que vienen a trabajar y una Universidad virtual, aquellos que están en su casa solamente recibiendo el mismo salario de los que sí vienen a trabajar, pero no hay que llegar hasta este momento ni mucho menos hasta aquí para decir la Universidad ya está en un problema de insolvencia, no, probablemente aquí, la Universidad ya no pueda operar como le ha pasado al IMSS. El IMSS ya no puede operar para comprar medicamentos, transporte, gasolina, teléfonos y demás, ya no puede operar, una Universidad también puede no llegar hasta acá, sino aquí tener un problema financiero de lo que estamos hablando, pero qué pasa si decimos a partir de mañana los nuevos trabajadores solamente se van a pensionar con la Ley del Seguro Social. No hay pensión universitaria para ellos, nuevas generaciones, seguimos jubilándonos nosotros que somos de la generación actual, nos acumulamos a los pensionados y jubilados y luego nos vamos a ir muriendo, los que hoy estamos, y los que se van a jubilar, ya no vamos a pagar este tamaño de pensiones porque los nuevos se van a ir al IMSS o al ISSSTE o al estado, todo esto serían los nuevos, sino lo vamos a ahorrar por que aquí ya baja el gasto y más o menos se comporta de manera uniforme aquí, ¿Por qué no baja hasta acá?, porque tenemos otras prestaciones como son pagos únicos, gastos de marcha y otras prestaciones que traemos en los contratos colectivos, ¿Qué quiere decir?, todo esto significan las nuevas generaciones, si

cambiáramos su esquema de pensiones para los nuevos y no cambiáramos para los actuales. En un tercer escenario que pasa si a los actuales decimos el día de mañana se cambia el régimen de pensiones, ya no hay pensión universitaria de contrato colectivo y mañana nos jubilamos todos a partir del IMSS, de la Ley del Seguro Social, obviamente la Universidad ya no paga este tamaño de pensiones va a pagar a los jubilados que hasta ahorita tiene y después bajan los gastos, luego se mantiene y más o menos se estabiliza entre un 20 y 30 % en el transcurso del tiempo, ¿Qué quiere decir? (el esquema actual es este rojo y un esquema yéndonos al extremo totalmente reformado sería la línea amarilla), todo esto es el ahorro que se puede tener si hacemos una reforma paramétrica, una reforma que la mencionamos estructural de cuentas individuales, sería un ahorro importante para la Institución, pero ojo, no estaríamos otorgando pensiones dignas para los trabajadores, tendríamos un problema económico resuelto, pero un problema político y un problema social y resuelto o que se generaría en esta parte ¿Por qué lo ponemos? Solamente para que podamos ver cuales son los escenarios (todo esto que esta entre la línea roja y esta línea amarilla), es negociable, es decir es, un proceso en el cual el patrón y los trabajadores pueden entrar a ese proceso de negociación para ver cuánto es lo que el patrón puede soportar económicamente y cuánto es el trabajador lo que acepta reformar su régimen de pensiones y jubilaciones y todo esto es un proceso de negociación. Yo mencionaba a una persona que estaba antes de la entrada, ahorita es esta Universidad la que puede decidir cuál es el tamaño de la reforma que se quiere hacer, probablemente dentro de 10 años, si no hacemos nada, la reforma se nos venga impuesta. Es decir, el gobierno federal nos dice: Ésta es la pensión que va a surgir de ahí en adelante, y no tengamos ni siquiera participación nosotros en las decisiones. Ésta sería una proyección de lo de cuentas individuales, la quisimos poner aquí para que nos veamos, aquí estamos hablando de aportar un 10% del salario, veamos un ejemplo de las AFORES aunque estaría un 10 ahorita se aporta el 6.75% éste sería un poco más, el 10% y vamos a ver el transcurso del tiempo, si yo me quiero jubilar a los 30 de servicio que esta por aquí en este escenario me alcanzaría alrededor del 15% de mi último salario como pensión, aportando el 10% con una tasa de interés real del 3.5%, quiere decir que si entro a los 20 y si me quiero retirar a los 50 me voy a llevar una pensión del 15% de mi último salario, para que este monto se aumente lo que tengo que hacer es cotizar más años y aunque cotizara cerca de 45 años en el mejor escenario la pensión me daría para el 25% o casi el 30% de mi último salario, así es que sentimos que esta proyección lo único que tiene que hacer es o aportamos más u obtenemos mejores tasas de interés como lo mencionábamos en esta parte. Que no nos asombre por que países europeos como Dinamarca, por ejemplo, se esta aportando cerca del 35% al rubro de pensiones y jubilaciones, solamente para pensiones, aparte lo de enfermedad, asistencia social y todos los otros beneficios adicionales. Vamos hablar un poco ya ahora de las universidades ¿Qué ha pasado?, la SEP y la ANUIES, los rectores, y los líderes sindicales lograron acuerdos para realizar una valuación estandarizada en el año 2003. Por primera vez en el 2003 se invitó a las universidades a que cuantificarán sus pasivos y se les diera un informe a la SEP y a la federación de cómo está la situación de las universidades. A raíz de esa situación la Cámara de Diputados asignó recursos para ser concursados en las universidades que logren concretar reformas, es decir, reformas avaladas y estructuradas, de hecho presentadas ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje que hayan sido ratificadas como tales. En el año de 2003 la Cámara de Diputados autorizó mil millones, 2004, 1000 mdp, 2005, 374 mdp y en estos días pasados 31 de julio se cerró el concurso para 400 mdp concursables entre las universidades públicas. Estos recursos se han asignado a las universidades que se han reformado a las que no se han reformado no les ha tocado un solo centavo de estos recursos, obviamente por que se esta premiando esa labor de reforma que el patrón y trabajador en esa Universidad están buscando hacer como reforma en su Universidad. Esos apoyos se están otorgando en función del orden de importancia, se han generado más recursos a aquellas universidades que han presentado reformas para la generación actual, que es la generación de trabajadores que hoy está en la Universidad, Reformas Paramétricas o Reformas Estructurales. Incremento de cuotas para los trabajadores, sería la segunda ponderación aquellas universidades que no aportaban nada y que obviamente ahora están aportando y no hay que llamarnos la atención en el extranjero hay que irnos a Tamaulipas o en el caso Nuevo León donde los trabajadores y patrón están aportando cerca del 25% de su nómina para el fondeo del régimen de jubilaciones y pensiones aportaciones patronales y de los trabajadores. Hay universidades que decían yo voy aportar el 0.5%, pues el 0.5% y nada es prácticamente lo mismo. La tercera, Reforma de prestaciones para las nuevas generaciones, hay universidades que dijeron al IMSS todos los nuevos trabajadores que entren a partir del 2004 se van al seguro social, pero no hay nuevos trabajadores, como lo comentábamos hay pocos nuevos trabajadores que se incorporan a la institución, si vamos a resolver el problema de la Universidad hasta dentro de 50 años, pero quien sabe si dentro de 50 años vayamos a recuperar el cadáver de la Universidad porque no va a llegar como estamos a los próximos 50 años. Aquí está la lista de las universidades que han presentado reformas, algunas más, algunas pequeñas, algunas para las nuevas generaciones, algunas reformas paramétricas importantes como es el caso Nuevo León, Nayarit, como es el caso de la Universidad de Guadalajara, que ha hecho reformas paramétricas importantes, obviamente la Universidad Autónoma de Querétaro también participó en recursos de los años anteriores. Lo importante de esta parte de radiografía es que no hay una reforma igual, cada Universidad en su proceso interno de negociación trabajadores y patrón han establecido cual es la mejor reforma, y aquí va el comentario, el patrón lo único que puede decir es, tengo o no tengo dinero, es lo único que tiene y puede dar para fondear y reformar un

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE QUERÉTARO CONSEJO UNIVERSITARIO

esquema de pensiones, todo lo demás esta en el campo en la cancha dirían en el fútbol de los trabajadores, el modificar una edad, el aceptar una aportación, el tener más años de servicio, el que se pueda tener mayor requisito de antigüedad para jubilación, todo eso esta en la cancha de los trabajadores, y son los trabajadores los que pueden decidirlo, no es la Universidad la que decide, la Universidad no se jubila, quienes se jubilan son los trabajadores. Estas son las letritas, los números, aquí dice 197,000 mdp es el ahorro a cifras del 2004 que estas universidades (la misma lista que vimos en la lámina anterior) generaron de ahorro al país y cada una en su propio entorno financiero. Algunas universidades presentaron ahorros de 40,000 mdp, algunas presentaron reformas acerca de 200 ó 300 mdp, dependiendo del tamaño, su complejidad y su tamaño de reforma. Aquí viene separado en generación actual en nuevas generaciones y el total, cerca de 200,000 mdp, es lo que estas reformas provocaron en la economía del país por que aquí ya estamos hablando del país, no tan sólo de las universidades, esta cifra de 197 mdp se acaba de calcular con las cifras ya de 2005 lo que acabamos de entregar hace un par de semanas y está alrededor de 260.000 mdp, las reformas en la Universidad como ejemplo de reformas en los rubros de pensiones en México han generado ahorro para el país de 260,000 mdp, es una reforma importante pero créanme que las universidades es un pequeño problema de seguridad social que tiene el país, esta el ISSSTE el IMSS lo mencionábamos todas las instituciones que hablamos hace un rato. En la competencia de las decisiones lo ratificamos las decisiones relativas a las políticas económicas competen a las autoridades, mientras la relativas a la conservación de la fuente de trabajo y el acceso a una pensión digna competen más a los trabajadores que a las propias autoridades y patrón. Hay rectores y administraciones y ustedes lo saben que duran 3,6, 4 años en su gestión y ellos no se jubilan, al final de cuentas terminan su período y le pasan el cerillito a quien continué en la administración de lo que es el problema de pensiones y jubilaciones, quienes se van a jubilar son los trabajadores no las administradoras o los administradores, no los líderes sindicales sino son los propios trabajadores, hay quien decía y lo pongo mucho como ejemplo en eso de pasarnos el juego del cerillo de administración a administración, nada más que decía, es que ya no es un cerillo lo que le paso al siguiente sino es una bomba de TNT o dinamita, y obviamente va a ser una situación prácticamente muy difícil para las siguientes administraciones, por consiguiente ambas partes deben considerarse como aliados con un mismo objetivo, conservar la fuente de empleo, conservar nuestro trabajo, porque si no hay trabajo no hay seguridad social para quienes realmente lo requieran o requieran de ellas. Hasta aquí veríamos el panorama general muy abstracto en la parte de la sensibilización de lo que esta pasando en nuestro país y en el mundo, vamos a empezar a hablar de lo que los resultados ya del 2005 que es lo que se está concursando ahorita por esta Universidad y todas las anteriores que mencionábamos en los recursos de la SEP que cerró el 31 de julio por los 400 mdp que se van a distribuir en función de esas prioridades a las universidades que hallan participado. Esta es la presentación de los resultados al cierre del 31 de diciembre del 2005 que es la fecha de corte para todas las universidades públicas. Estas son las características más importantes de las prestaciones que están en el Contrato Colectivo de esta Universidad, la gente se puede jubilar con al menos 29 años de antigüedad, lo que se llama la pensión por antigüedad por años de servicio, 29 años de servicio, sin importar la edad biológica tal y como está hoy en el contrato colectivo, se le da el 100% de salario, es un beneficio definido ya lo vimos ahorita y este salario incluye la prima de antigüedad, que ésta es una prima de antigüedad que reconoce los años de servicio ¿Sí se acuerdan de esta parte?, no es lo mismo el 30% de un salario por hora/semana/mes, que un 30% de un tiempo completo bajo este escenario que comentábamos hace un rato, esta es la tablita de la prima de antigüedad, es una pensión de plazo vitalicio es la primera pensión que se tiene, para el trabajador que cuando menos tenga 55 años de edad también se puede jubilar obteniendo 15 años de servicio con el 50% de su último salario que incluye la prima de antigüedad hasta llegar al 100% es una pensión vitalicia, la pensión por invalidez, invalidarse se le da el 100% también es vitalicia incluye la prima de antigüedad, la pensión por viudez pensión por orfandad, el incremento a las pensiones, como está pactado se incrementarán al mismo tiempo y en la misma proporción que se incrementen los salarios de los activos, está en el Contrato Colectivo, el aguinaldo: los jubilados recibirán por concepto de aguinaldo 65 días de la prestación que estén recibiendo, es lo que esta pactado en el contrato colectivo. Tenemos algunos pagos únicos como es la compensación por antigüedad, el requisito es jubilarse, el pago por renuncia voluntaria, el pago por fallecimiento y cuando un trabajador se jubile o se pensione una persona sin haber alcanzado la edad de jubilación o la antigüedad requerida por el IMSS porque aquí nos suceden casos, el trabajador se jubila a los 50 años de edad y el IMSS no le reconoce una jubilación sino hasta mínimo a los 60, esos 10 años de 50 a 60 años de edad la Universidad le sigue pagando, aportando las cuotas de aportación a dicha Institución, cuando el trabajador reciba la pensión del IMSS ésta se descontará, así, sí lo hacemos complementario de la pensión establecida en los Contratos Colectivos de Trabajo. Vamos hablar un poco de los datos y promedios de los trabajadores como están al 31 de diciembre la Universidad en los que hoy están en la generación actual, es decir, trabajando, que son 2029 trabajadores en la Universidad separados entre hombres y mujeres cuya edad promedio de estos 2000 son casi 45.08 años, entraron a los 30 años, tenemos casi 15 años de antigüedad, prácticamente estamos a la mitad de los años requeridos para efectos de la jubilación, la nómina mensual promedio que se otorga es de 17 mil pesos y la nómina mensual de toda la Universidad son cerca de 34 mdp. Estos son los trabajadores en activo separados entre hombres y mujeres, aquí están todos, los administrativos, los académicos, todo esta en totales, nuestros reportes normalmente sí incluyen seccionados, pero aquí estamos presentando los

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE QUERÉTARO CONSEJO UNIVERSITARIO

totales a final de cuentas es una sola Universidad. Estos son los datos relativos a los jubilados y pensionados, es decir, a los que hoy ya están disfrutando de una pensión, son 481 pensionados, es una cantidad importante, estamos hablando de 1 de cada 5 trabajadores está pensionado ya, la proporción de la que estamos hablando, la edad promedio que se tienen ahorita estos jubilados es de 57 años, cosa curiosa, 57 años ante el IMSS no sería una edad que tendría derecho a una pensión, sin embargo en el caso de ustedes como esta el Contrato Colectivo sí se pagan pensiones de manera anticipada. La nómina mensual promedio entre hombres y mujeres en términos de promedios, aquí podemos ver 18, curiosamente el promedio de la pensión es mayor que el promedio del salario de los activos, ¿Sí lo ven?, ¿Porqué?, porque obviamente tenemos el efecto de la prima de antigüedad porque a los 30 años de servicio le da una prestación mayor, la nómina mensual cerca de 8 mdp y aquí sale algo importante, casi una cuarta parte de la nómina de activos se paga en pensionados y jubilados. Estos son los datos al 31 de diciembre del 2005, vamos a ver como se van a jubilar los que hoy están trabajando, los 2029 trabajadores que hoy tiene la Universidad, al 2006, es decir, al día siguiente del estudio que hicimos hay 180 personas que se pueden jubilar de los actuales que se sumarían a los 481 jubilados y que representa en este momento el 8%, vemos ahora los acumulados, decimos el 2,010 para poner una cifra de referencia, en el 2010 se van a jubilar año con año hasta tener 512 jubilados, es decir, dentro de 4 años vamos a tener más del doble de los jubilados que hoy tenemos, 1000 personas aproximadamente, si siguiéramos teniendo 2000 trabajadores, la mitad de los trabajadores en activo serían pensionados y jubilados, uno a dos, uno de cada dos trabajadores en activo estaría jubilado, una proporción indudablemente mucho muy fuerte, ésta fue la parte de la radiografía, que es como están los trabajadores en este momento, vamos hablar de los resultados en términos de pesos, esta es la parte donde espero que alguno que otro se pueda despertar con los números, porque son cantidades muy fuertes, viene por este lado todas las prestaciones que tenemos cuantificadas, viene la pensión por vejez, edad y antigüedad, las pensiones por orfandad y viudez, vienen los pagos únicos y después viene una serie de columnas que yo no intento que se vean aunque el material esta disponible para ustedes, vienen tres columnas que corresponde a los actuales, es decir a la generación de trabajadores que hoy están en la Universidad como trabajadores en activo, vienen los servicios pasados, es decir, los años de servicio que llevan a la fecha, los 14.90 años que ya los trabajadores en promedio tiene devengados en la Universidad, los servicios futuros, es decir, los años que les faltan por completar los 29 años de servicios, la suma de estas dos columnas serían los totales, viene una columna que serían los pensionados y jubilados que hoy tenemos los 481 jubilados y después vienen las nuevas generaciones, es decir, los trabajadores que van a entrarán a suplir a los activos cuando éstos se jubilen o cuando se separen o fallezcan en un proyecto de visión a largo plazo. En números cerrados, aquí hay una cantidad que dice: el pasivo total \$17,900 mdp a cifras del 31 de diciembre de 2005 pasado es lo que representa el pasivo de estas prestaciones en esta Universidad con estos trabajadores. En la vez anterior hacíamos un poco la analogía son alrededor de 12 ó 13 años del presupuesto anual de la Universidad, si los próximos 12 ó 13 años no nos gastáramos un solo centavo de ese presupuesto, en 12 ó 13 años alcanzaríamos a tener el dinero suficiente para pagar las pensiones de la Universidad, no sé si lo podemos dimensionar, no tendríamos ni para pagar, ni salarios, ni renta, ni luz, ni nada sino los próximos 12 años se absorbería solamente para pensionados y jubilaciones. El cambio que se presentó en el 2003 y lo que esta prevaleciendo a la fecha (esta lámina vamos analizarla también) el color rojo es el nivel de gastos que va a tener la Universidad. Hoy la Universidad está pagando alrededor del 35% de la nómina de los trabajadores en activo, a esos 481 pensionados y jubilados, en la manera que estos 180 que se jubilan en el 2006 y cada uno de los años subsecuentes la Universidad iba a erogar hasta el 75% de la nómina de los trabajadores en activo y no me voy muy lejos estamos hablando del 2020, 2021 aproximadamente. Hoy por hoy lo que sentimos es que con esta proporción la Universidad difícilmente puede seguir operando mucho menos cuando llegue a esta cantidad 75%, pero no hay que llegar a esto, podemos ver que en el plazo de 3 ó 4 años no sé cuando termina la administración actual, pero probablemente en el 2010, 2012 ya estemos alrededor del 48%, 47% de la nómina que se paga a los activos se destina a pensionados y jubilados, no es un proyecto lejano. No nos vamos a ver dentro de 50 años, las nuevas generaciones vamos a modificarlas, sí las podemos modificar pero no es nuestro problema en el largo plazo, nuestro problema es en el corto plazo. Ésta es la misma visión, el tiempo y lo que representa en la nómina. El primer punto que incorporamos aquí es cuanto se requiere o se requería para financiar este tamaño de prestaciones, en color verde esta el nivel de aportaciones que se deberían de enterar a un fondo para que ese fondo se pague a este nivel de gastos, nivel de egresos, es decir, aportando el 65% de los salarios se genera en estos años una reserva además que se va a pagar cuando éste, y esté nos va a servir para estabilizar el sistema el 65% de los salarios es lo que se debe destinar para pensiones y jubilaciones y aquí hay todas las formas, las versiones, hay universidades que dicen en teoría, la mitad le corresponde al trabajador y la mitad le corresponde al patrón, situación que el 32.5% difícilmente el trabajador lo va ha aportar, hay alternativas que se pusieron a la mesa, bueno yo trabajador aporto el 1% del problema y el patrón absorbe la diferencia, prácticamente sería exactamente lo mismo, mejor no nos desgastemos, (en la siguiente lámina), aquí tenemos el valor presente de las obligaciones ya el escenario de la reforma, la reforma de la que hablamos en la descripción anterior fue que las pensiones son complementarias, el IMSS nos va a apoyar a pagar la pensión que le corresponde en términos de su Ley y nosotros pagamos la diferencia de lo que corresponde a la pensión universitaria, esto en cifras, esto ya lo describimos, bajó a

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE QUERÉTARO CONSEJO UNIVERSITARIO

\$14,500'000 mdp, hubo un ahorro de \$3,500 mdp, sencillamente por el hecho de haber confirmado o ratificado que las pensiones son complementarias, si siguieran independientes nuestro problema sería no de \$14,500'000.- si no de \$17,000 millones como es la nómina anterior, ¿Qué pasó? bajo este escenario nuestros gastos estando hoy en el 30% suponiendo que una pequeña parte ya va a estar a cargo del seguro social ya no van a subir hasta el 75% sino van a subir hasta el 64% ó 65%, y se van a comportar más o menos en la misma forma nuestro nivel de aportaciones que era del 65% bajó al 53% lo que requiere de fondo para financiarse bajo el mismo escenario la mitad sería trabajador y la mitad Universidad, difícilmente estaríamos en una situación de hacerlo. La Reforma Paramétrica que hicimos fue la complementariedad con la Ley del Seguro Social, el comparativo de balances, aquí nos da numeritos en rojo que lo que nos está diciendo es que el escenario teniendo dos pensiones que era el escenario anterior (la pensión del IMSS y la pensión universitaria de manera separada) contra el esquema donde somos complementarios el IMSS y la Universidad nos generó un ahorro de \$3,500 mdp con estos \$3,500 mdp de ahorro es con lo que se está concursando en el fondo del 2006 y se ha concursado en los años anteriores. El comparado de cómo se iba a gastar el dinero o cómo se va a gastar \$156 mdp se iba a gastar anualmente la Universidad en pensiones y jubilados en este año 2006 y ahora se proyecta \$127 mdp, hay un ahorro de \$28 mdp, nada más hay que ver \$28 mdp que tal vez no tenemos ni los \$28 mdp menos tenemos los \$127 mdp, para hacer frente a estos compromisos, la demás información es como se va ir gastando el dinero en pesos al 31 de diciembre. Este es el comparativo de cómo estábamos en un escenario donde las dos pensiones son independientes y en el escenario donde hacemos que las pensiones la del IMSS y la de Universidad sean complementarias, el costo amarillo es de la Universidad y la diferencia es lo que está asumiéndose por la pensión que le corresponderá pagar al IMSS cuando el trabajador llegue a cumplir los requisitos del IMSS, sin embargo obviamente volvemos al mismo escenario, los dos escenarios no tan sólo en el largo plazo en el 2030 van a estar en estos niveles y van a impedir que la Universidad opere, seguramente en los próximos 4, 5 ó 6 años la Universidad va a tener problemas financieros para poder seguir operando, no es en el largo plazo, esto es inminentemente en el corto plazo. La ANUIES y la SEP clasificaron en las universidades desde el 2003 a la fecha en 4 grupos, universidades que solamente están afiliadas al IMSS o al ISSSTE o al Sistema Estatal de Seguridad Social, hacen frente a las cotizaciones del Instituto de Seguridad Social y a los pagos únicos, ¿Qué quiere decir?, no tienen pensiones de contratos colectivos. Tlaxcala, Veracruz, no tienen una pensión universitaria, la pensión se la otorga la Institución de Seguridad Social llámese el IMSS en el caso de Tlaxcala o el Instituto de Seguridad Social del Estado en el caso de Veracruz. El segundo grupo de universidades son universidades que cuenta con un sistema de pensiones formal, es decir, un contrato colectivo que es complementario al de alguna Institución de Seguridad Social como es el caso del IMSS, en el caso de ustedes que están en este segundo grupo, que hacen pensiones parciales, es decir, la parte complementaria y los pagos únicos que ya vimos, como son gratificaciones etc., El tercer grupo de universidades son aquellas que están, que cuentan con un sistema formal de pensiones bajo su responsabilidad total, aquí no hay IMSS, ISSSTE, hacen su propio sistema de seguridad social como es el caso de como quedó la Universidad de Guadalajara, como está el caso de la Universidad de Nuevo León o en el caso de la Universidad de Tamaulipas y hay un cuarto grupo que son universidades que cuentan con un sistema de pensiones formal y además sus trabajadores reciben pensiones de otra Institución de Seguridad Social, son los esquemas de pensiones dobles que todavía en algunas universidades se dan y que obviamente son costos mucho muy altos los del grupo cuatro, porque se paga la pensión del seguro social y la pensión al 100% de la Universidad, ya lo mencionábamos desde un principio son pensiones diferenciadas y se reciben más allá del 100% de su último salario. Un porcentaje muy alto del problema que genera la seguridad social en las universidades es que se otorgan pensiones por antigüedad, ya lo vimos, sin importar la edad lo cual redundará en pensiones a edad muy temprana. Las primas requeridas obviamente son muy altas debido a que se cuenta con un plazo de amortización muy corto, la gente ya está más allá de la mitad de su antigüedad para jubilarse, le faltan 14 ó 15 años, con un periodo de beneficios demasiado largo. Hasta aquí sería la radiografía de la Universidad. Creo que los números son fríos. La otra es qué se puede hacer para reformar este caso el sistema de pensiones. Dice aquí, el tema de seguridad social requiere de una visión responsable donde las acciones de las autoridades y de los sindicatos se orienten a cambios con efectos que den viabilidad financiera de corto, mediano y largo plazo, que sean factibles, no podemos decir yo aporté el 1% y la Universidad corre con la diferencia, eso sería tanto como seguir manejando el mismo problema. Los nuevos sistemas de seguridad social deberán garantizar al trabajador y a su familia una vida digna una vez que termine su vida activa, ofreciendo prestaciones de seguridad social a quien realmente requiera de ellas, a quien ya no pueda trabajar y ustedes establecerán, ahorita no tenemos una edad biológica, ustedes pueden decir a los 55 a los 58 o a los 60, nos vamos, como el IMSS por ejemplo, o nos podemos ir a un esquema diferenciado de otras instituciones, ahorita la posibilidad la tienen ustedes de definir a quien quieren favorecer este tipo de pensiones, sugerimos que en cada Universidad se integren Comités Interdisciplinarios formados por toda la comunidad que participen sus actuarios para ir regulando o modulando las propuestas donde se busquen soluciones a la problemática actual y futura generada por la propia seguridad social, una de las principales soluciones en la medida de las universidades es eliminar las pensiones que se otorgan por sólo años de servicio y fijar una edad mínima para obtener el derecho de una pensión, créanme que ese es el principal problema que tenemos, se otorgan pensiones por

años de servicio sin importar la edad biológica. El fijar una edad, cualquiera que ésta sea antes de que nos la fijen de manera federal, es una oportunidad para ustedes mismos. Esta reunión se refiere exclusivamente al grupo de universidades que tiene un sistema formal de pensiones y que es de manera complementaria a las del seguro social. Las pensiones del IMSS tienen que ser complementarias, sé que hay algunos asuntos por resolver en el caso particular del IMSS, pero por más que se deba al IMSS, el ahorro del IMSS en las cifras que presentamos son \$3,500 mdp, el IMSS lo que va a participar con sus pensiones es en el orden de \$3,500 mdp para la Universidad, el problema de lo que se deba ahorita es algo que se pueda resolver y se tiene que resolver en el corto plazo. Algunas acciones de manera general de lo que pudiera ser una reforma, primero, que se garantice que el diseño del nuevo sistema de pensiones, cualquiera que este sea y su puesta en práctica sea viable, económica, política y social, ese es tal vez lo más difícil, buscar el equilibrio entre las tres partes, ésta es una medicina dolorosa pero por lo menos que sepa lo menos feo en cuanto a su sabor. Garantizar que el nuevo sistema o un nuevo plan de pensiones y su puesta en práctica sea viable en esos tres escenarios: económico, político y social. Procurar que los trabajadores y las universidades efectúen o aumenten las cuotas y aportaciones periódicas. Hoy ustedes no aportan a su régimen de pensiones, todo va a cargo de la Universidad y la Universidad no puede asumir el 100% de lo que hablábamos hace un rato, el que ustedes aporten una cantidad, no el 20% o el 25% como en otras universidades, pocas, pero se está haciendo, pero sí empezar tal vez con un 3%, 2% ó 1% y llegar al 10% en el transcurso del tiempo, hacer un escenario que sea viable y su puesta en práctica sea el viable. Analizar la factibilidad que los trabajadores pueden hacer aportaciones adicionales a un fondo individual independiente, un tipo de AFORE, pero no en una AFORE, sino en un esquema propio, interno, administrado por las partes que están involucradas en este escenario. Crear un marco legal, éste, es sobre todo el punto más importante, un marco adecuado para el Fondo de Seguridad Social que estipule las obligaciones de fideicomitir la totalidad de las reservas, que los recursos estén en un fideicomiso. Que se designe un Comité Técnico integrado por trabajadores y personal de la administración central aunque éstas estén cambiando. Las sanciones para quien incumpla con el reglamento. Los intereses moratorios por el retraso de las cuotas y aportaciones. La obligación de informe periódicamente sobre los estados financieros, transparentar. Pongo un caso, el ejemplo de la Universidad de Guadalajara, ahí aporta el patrón y el trabajador, vía Internet el trabajador con su número de cuenta puede acceder y saber cuál es el saldo que tiene en su cuenta individual interna, no está en un AFORE, está en un fondo, fideicomiso, pero puede saber cuánto es lo que la Universidad está aportando por él y cuánto es lo que aportó el trabajador y cuáles son los intereses que se han generado mensualmente. Que la inversión de las reservas deberá obtener los mayores rendimientos pero sin riesgo alguno, que no estemos especulando en invertir en instrumentos de renta variable, que se tengan y se definan las facultades y obligaciones en los miembros del comité técnico entre las que se deberán encontrar la asignación y la revocación de las prestaciones a estos integrantes del comité. Los mecanismos de designación de los miembros del comité técnico así como los períodos de su administración. La obligación de dictaminar contable y actuarialmente la situación del fondo, eso sería lo general de una reforma que debería de estar basada en el proceso de constituirlo. De pagos únicos; respecto a pagos únicos se recomienda revisar los montos y, en su caso los que sean numerosos, pero pagos únicos sería también una posibilidad de analizar y ver si estamos dando lo correcto o estamos dando dos pensiones con un mismo objetivo o se están traslapando los mismos objetivos de la prestación, pero hay poco que hacer en la parte de pagos únicos. Ya mencionábamos que para llevar a cabo las modificaciones de una reforma, estamos hablando de una reforma paramétrica, no es estructural, es una reforma paramétrica, es necesario analizar los tres grupos de personal que tiene la Universidad. Primero, los que están actualmente pensionados, la generación actual, los que hoy están en la Universidad y las nuevas generaciones de trabajadores. Poco podemos hacer para los pensionados actuales para estos 481 trabajadores jubilados. Sin embargo se recomienda analizar y en su caso suspender o disminuir las pensiones que hayan sido otorgadas sin razón alguna o sin contar con facultades jurídicas para hacerlo. Las pensiones, luego nos sucede que quien esta cobrando la pensión es el hijo de aquel pensionado que ya falleció o el nieto del pensionado que ya falleció hace algunos años y le seguimos pagando las pensiones o aquel invalido que ya falleció, o aquella viuda que ya no es viuda porque vive en concubinato o se casó ya con otra persona y recibe la pensión de aquél que le dio origen en su primer intento. Revisar, es poco lo que podemos hacer para las pensiones, revisar las pensiones que hayan sido otorgadas sin razón alguna o sin contar con facultades jurídicas para hacerlo, sobre todo las de invalidez o las de orfandad, pobrecito tiene una pensión de orfandad y tiene 45 años de edad el pobrecito. Se recomienda revisar anualmente las pensiones por inhabilitación, que la persona subsista, lo que en otras institución se llama la vigencia de derechos y la sobre vivencia o las revisiones de sobre vivencia. Vamos hablar aquí de las nuevas generaciones, para que veamos primero qué pretendemos para esta Universidad dentro de los próximos 35 ó 40 años en adelante, qué les vamos a dejar a esas nuevas generaciones. Diseñar un nuevo esquema de pensiones o prestaciones contingentes más viable financieramente, dejarles un problema menor o sin problema a los nuevos, para ello se sugiere las siguientes medidas: Continuar subrogando las pensiones, de manera que el plan modificado sea complementario a las prestaciones de alguna institución de seguridad social. Hoy las del IMSS, ya se tiene ese régimen con el IMSS que sigamos teniendo un régimen complementario a la pensión del IMSS. Establecer o elevar la edad de jubilación, misma que deberá estar acorde con la actualidad demográfica y con la

mejoría en la calidad de vida. Asociar edad con antigüedad para acceder al programa de pensiones. Un modelo eficaz para otorgar pensiones a las jubilaciones de las nuevas generaciones que se considera tanto la edad como la antigüedad, sería establecer el requisito del IMSS, no tendríamos problema, lo que marque la Ley del IMSS, en este momento son 65 años y 1250 semanas cotizadas que son 25 años prácticamente de servicio. Esos serían los requisitos para las nuevas generaciones que estarán otorgándose pensiones de manera complementarias con las del IMSS, 65 años se pudiera poner un mínimo de 20 o un mínimo de 25 años, ya que el IMSS requiere 1250 semanas de cotización. Serían pensiones por vejez, habría pensiones por cesantía para las nuevas generaciones que sería a partir de los 60 años con una reducción del 5% por cada año que le falte a los 65 de edad, con un mínimo de 20 años, tal y como esta el seguro social, los requisitos en estos dos escenarios es el IMSS no estarían diferenciadas como ahora, hoy se puede acceder a la pensión universitaria antes que la del IMSS, ahora para las nuevas generaciones sería en la misma fecha, tienes el requisito para cubrir la pensión del IMSS, requisito para la pensión universitaria en la misma fecha no habría ese desfase para las nuevas generaciones y lo ligamos a una Ley, si esta Ley del IMSS se modifica y dentro de 5 años se hacen 70 años pues siempre estaremos en la misma circunstancia que lo que maneja la Ley del Seguro Social. Cumpliendo con los requisitos anteriores, el monto de la pensión se calculará como porcentaje del salario regulador, es la propuesta incorporar el salario regulador, el promedio ponderado de los últimos salarios o de toda la vida o de los últimos 5 años, dependiendo de la antigüedad al momento de su jubilación en base a la siguiente tabla. Para aquel que tenga digamos 60, 65 años de edad y 20 de servicio la pensión sería del 40%, pero aquel que tenga 65 años de edad y 35 o más de servicio en la Universidad, es decir, entró a los 30, 35 de servicio y completa la edad se llevará el 100% de su salario regulador menos la parte que el IMSS le pague, por eso seguimos una pensión complementaria. El plazo de la pensión sería vitalicia con transmisión a los beneficiarios previo cumplimiento de ciertos requisitos. Para las nuevas generaciones ya hablaríamos del salario regulador, el salario regulador sería el promedio ponderado de los salarios de toda la vida activa, desde que entró hasta que salió, todos esos años, el promedio de sus salarios devengados porque a veces era tiempo completo, a veces parcial, a veces hora/semana/mes. En fin, tiene muchas variables, y ustedes conocen más de esa parte, pero es promedio ponderado, ¿Qué quiere decir la parte ponderada? Actualizada en términos de inflación, no son salarios históricos como sucede en el IMSS, sino son salarios de años anteriores en pesos de ahorita, en términos de un indicador que sería el Índice Nacional de precios al consumidor, que eso es lo que nos haría pensiones a poder adquisitivo actual. Desligar los aumentos de las pensiones para las nuevas generaciones a los incrementos contractuales, sí serían pensiones dinámicas pero estarían indexadas a algún indicador como por ejemplo: El Salario Mínimo regional o Índice Nacional de Precio al Consumidor o el Salario Mínimo Nacional, algún indicador que se desligue de esta parte de los aumentos salariales de los activos. Seguimos con las nuevas generaciones, todavía no hablamos de ustedes, de la generación actual. Establecer topes de pensiones para las nuevas generaciones. Establecer mecanismos que permita trasladar, que el trabajador que se retire sin derecho a una pensión pueda trasladar parte de sus aportaciones incluyendo sus intereses a otra institución de seguridad social, de esta manera se logra la portabilidad parcial de las pensiones. Es un tipo de cuenta individual en un AFORE, que no es una AFORE sino sería en la propia Universidad lo que el trabajador haya aportado a los 5 ó 6 años que estuvo en la Institución y que se separa sin derecho a una pensión que ese ahorro se lo lleve a una AFORE o alguna institución que le permita seguir ahorrando para su proyecto de jubilación aunque no se jubile con nosotros, este es un esquema, éstas son las bondades de las cuentas individuales y de la transparencia en la portabilidad. Ahora sí vamos hablar del personal activo, de los que hoy están en la Universidad. Establecer o incrementar la edad de jubilación en los mismos términos que para las nuevas generaciones, lo ideal sería que a partir de mañana los actuales se jubilarán también a partir de los 65 años, que sería la propuesta para las nuevas generaciones y que lo mismo tiene el seguro social. Sin embargo mañana aquí, al Rector le hacen manifestaciones como en otros lados del país, o bien definir o modificar dicha edad de jubilación de manera paulatina, afectar menos a la gente en la manera de lo posible. Establecer un salario regular, ya lo vimos, para el cálculo de las pensiones, en los términos definidos para las nuevas generaciones, si no se puede toda la vida porque a veces lo que nos falta son históricos de información de salarios de hace 20 ó 30 años, pero sí podemos decir, el salario regulador va hacer durante los últimos 10 años ó 5 años para intentar que esos últimos 5 años sea lo que realmente determine el importe de la pensión. Un ejemplo sería: para incorporar la edad de jubilación hay dos opciones en la tabla, podemos definir que en los años subsecuentes 2006 no va haber una edad mínima para jubilación, pero para los que hayan cumplido con los 29 años de servicio, que eso todavía no lo cambiaríamos aquí, y pretendan jubilarse en el 2007 su edad mínima será de 55 años de edad, que quiere decir, vamos a ponerlo realista el escenario, si el trabajador entró a los 30 años de edad más 29 de servicio tendría 59 años de edad al momento de jubilarse, si se quiere jubilar en el 2007 porque en ese año cumplió los 30 de servicio, el requisito no le afecta porque es un requisito, es menor a la edad que tiene en ese momento, 30 más 29 son 59 supera los mínimo 55. ¿Qué pasa cuando un trabajador entró a los 20 años más 29 de servicio serían 49, si se quiere jubilar en el 2007 porque en ese año cumple los 29 años de servicio, la edad mínima sería de 55 años. Tendría que esperarse 6 años para alcanzar su jubilación. Sí, es una medicina, es doloroso, a los más recientes es más doloroso, a los más de mayor antigüedad los que ya están por jubilarse es menos doloroso. Esta edad se va ir modificando cada año hasta

digamos como propuesta llegar a 65 años a partir del año 2017, para que aquellos que entraron hace 1 año y vayan a cumplir los 29 de servicio hasta dentro de 29 años en el año 2034, pues ellos ya sea transparente, se van a jubilar a los 65 años de edad con mínimo 29 años de servicio, sería ahí edad y años de servicio, esta es una opción, otra opción sería: también se puede establecer una tabla que incorpore una edad mínima dependiendo de los años que le falten para cumplir 30 de servicio a la fecha en que se implemente la reforma, por ejemplo: La edad de jubilación es de 55 años de edad, para aquellos que les falten 0 años para 30 de servicio, que ya tienen 30 en este momento, no aplica ninguna edad, pero a los que le falte 1 año para cumplir los 30 de servicio su edad son 55, para los que les falten 2 años en este momento para cumplir los 30 sería 56 años y así sucesivamente, estas dos opciones créanme son unas tablas light o suaves, podríamos decir que aquí en lugar de 55 años, el requisito sea de 60 años, en lugar de esperarse en ese primer caso que mencionábamos se va a tener que esperar 11 años. Es una tabla mucho más fuerte, más drástica la medicina con un sabor mucho más fuerte, pero es una medicina que puede resolver más fácilmente el proyecto económico en ese equilibrio del que buscamos en la parte del costo de estas prestaciones. Podemos hacer una tabla muy light, o más light que esta, que empecemos con 50 años pues obviamente todo mundo va a cumplir 50 años fácilmente no sé si lo vemos bajo este escenario. Las tablas no es una propuesta de única, podemos trabajar con diferentes escenarios, se acuerdan de que hablábamos de ese proceso de negociación entre las partes y ustedes podrán decir qué tipo de tabla quieren, qué tipo de medicina quieren para resolver esta problemática. Indexar los aumentos de las pensiones que obtienen los trabajadores actuales activos a salarios mínimos, las pensiones para la generación actual se van a separar de los aumentos del salario, a partir de tal año y vamos a empezar a incrementar conforme a lo que marque la inflación o el índice nacional o el salario mínimo etc., también establecer topes de pensiones para que evitemos que gente con mayor antigüedad, tenga mayor salario de pensión. Nos tocó en un Estado donde se jubilaba con la categoría inmediata superior, la persona al cumplir los 25 años de servicio, estábamos platicando con el Secretario de Finanzas del Estado, él se podría jubilar con la categoría de Gobernador, no sé si lo vemos, sin ser Gobernador, porque son pensiones que no tenía un tope o no tenían un límite. De lo que estamos hablando aquí es poner topes a las pensiones, en algunas universidades ponen por ejemplo que la pensión más alta será a lo que marque el tabulador del PTC1, es la categoría más alta del personal académico, eso es lo máximo que se puede pagar de una pensión estableciendo topes o límites hacia arriba, dado que en algunas universidades esta parte podría resultar contraproducente se deberá estudiar el impacto que la institución estimule a través de una compensación monetaria al personal actualmente activo que habiendo cumplido con los requisitos para jubilarse se mantenga en servicio sin que forme parte de la pensión para ejercer este derecho. En el ejemplo que puse hace un rato que ese trabajador tendrá que esperarse 6 años más, o 3 años u 11 años más porque cambiamos o incorporamos un requisito nuevo para la pensión que durante esos años la Universidad le de un bono o un estímulo, ya se ha hecho en las universidades que se llama de permanencia que sea interesante para que el trabajador, bueno, me tengo que quedar por bien de la Universidad, 5, 3, 4 ó 11 años más, pero esos años me van a ser retribuidos con un bono adicional, pero ojo, que ese bono adicional primero sea atractivo y segunda que no forme parte de la pensión porque si no lo que hacemos es un círculo vicioso, es un bono temporal solamente durante los años que tengo que esperarme porque cambiaron mis requisitos o que yo quiero esperarme, no sé si lo vemos claro, los dos escenarios se pueden llegar a dar. En el caso de las universidades con sistema de pensiones complementario al de alguna institución de seguridad social, se puede sugerir que las nuevas generaciones de trabajadores solamente tengan derecho a las prestaciones que ofrece la institución de seguridad social, esto sería lo ideal, todos los nuevos al IMSS, nada más, pero bueno hay que ver también, los nuevos porque luego muchos dicen es que es mi caso, ¡No! los nuevos, pueden ser sus hijos o pueden ser familiares de ustedes que no han estado en la Universidad, pero bueno, este pudiera ser también un tema a discutir en ese grupo de trabajo. En su caso establecer algún esquema de contribución definida, tipo las AFORE, que permita que los recursos de las nuevas generaciones puedan apoyar financieramente a las pensiones de la generación actual logrando así la solidaridad intergeneracional. Es buscar que los dineros de los que hoy aportan nos sirvan para resolver el problema de los que hoy están jubilados. El comentario final, ¿Quién es el actuario?, ¿Quiénes somos como despacho? Somos profesionistas que utilizamos la frialdad de las matemáticas, los números son números, no hay de otra, con el objeto de garantizar que la calidez de la seguridad social llegue, con montos justos, a las personas que verdaderamente requieren de ellas, esa es la función importante de las matemáticas, provocar que lo que se cuantifique, que lo que se determine como régimen de seguridad social sea justo y sea viable financieramente. Estos son tres pensamientos que normalmente terminamos en nuestras sesiones, primero dice: No debe existir pensión sin necesidad, una pensión no se debe otorgar a gente que todavía tiene la capacidad productiva para seguir desempeñando una labor y lo contrario, no debe existir una necesidad sin una pensión, las pensiones por orfandad, viudez por incapacidad para aquella persona que realmente no puede trabajar que se otorguen ese tipo de pensiones. Otro pensamiento importante que dejamos en la mesa, mediante las reformas se debe evitar construir paraísos económicos sobre cementerios sociales. La mejor reforma es cuentas individuales en las AFORE, eso resuelve el problema financiero, ese es un paraíso económico para la banca, para las administradoras de fondos, pero socialmente no está generando un proyecto de vida digna para aquellos que se vayan a jubilar y viceversa, que también es cierto, porque podemos poner las mejores prestaciones, jubilarnos después de que

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE QUERÉTARO
CONSEJO UNIVERSITARIO

terminemos de estudiar la Universidad, nunca trabajemos, eso sería una prestación, un paraíso social pero económicamente sería un cementerio porque no habría capacidad para implementarse. Otro pensamiento que es de los abogados dice aquí: Nadie está obligado a lo imposible o bien contra la insolvencia se estrella el derecho, no dejamos mucho a largo plazo que las universidades puedan declararse en insolvencia para afrontar o enfrentar sus compromisos y obligaciones y obviamente una lista de obligados si tiene algo imposible que no pueda cumplir bajo este escenario, puede estar en el contrato colectivo, puede decir que tenemos las mejores prestaciones, pero ante la insolvencia del patrón o del sistema pensionario pues obviamente se estrella el derecho aunque lo tengamos en papel. No sé si quisieran abrir algún panel de preguntas o respuestas en esta parte". -----

- - - El Rector, M. en A. Raúl Iturralde Olvera comenta: "Como les decía en un principio, la idea es básicamente informativa de reunirnos hoy y que el máximo Órgano de Gobierno de la Universidad, el Consejo Universitario tenga mayores elementos para irnos enfrentando a esta situación que de alguna manera los universitarios también deberemos comprometernos en la viabilidad de la institución y en este sentido hacer esfuerzos para ir impulsando acuerdos que nos permitan irle dando a la institución la posibilidad, como les decía en un principio, de cumplir siempre con la obligación que tiene de satisfacer esta obligación, esta prestación, que los trabajadores universitarios han ganado a través de muchos años, a través de una lucha han ganado legítimamente y nuestro mayor desafío es precisamente que la institución pueda dar cumplimiento a ello. Si algún miembro del Consejo Universitario desea tener alguna participación o tiene alguna pregunta".-----

- - - El Dr. Gilberto Herrera Ruiz pregunta: "Respecto a la lámina que se proyecta de los ahorros de la Universidad, se manifiesta una cantidad ahorrada por la institución, la pregunta es: ¿Qué hicimos para ahorrar ese dinero? Porque la verdad yo no he hecho nada".-----

- - - El actuario César Torres contesta: "Es una buena pregunta. En el 2003 mencionaba que se convocó a las universidades para hacer un diagnóstico de su situación actual, obviamente 2003. En el momento se platicó con la administración y se determinó que la práctica que se estaba dando, es del grupo 4, si recordaran del grupo 4 de las universidades que pagaban pensiones dobles, es decir, la pensión universitaria del 100% más la pensión de la institución de seguridad social, cualquiera que esta sea. En esa reunión que tuvimos con la administración en su momento se determinó y se vio que la práctica no concuerda con la normatividad y en la normatividad se habla de pensiones complementarias, la Universidad complementará la parte que el IMSS paga hasta el 100% de la pensión universitaria, entonces lo que se presentó en el 2003 fueron esos dos escenarios, cómo se estaba dando en la práctica en la Universidad dos pensiones y cómo se está dando el ejemplo de pensiones complementarias, como está la normatividad, por eso son los ahorros, aquí lo que concursamos fue por un ahorro, hacer lo que la normatividad establece y eliminar la práctica, la práctica de pensiones dobles y la normatividad son pensiones complementarias, por eso se dio origen a ese concurso en el 2003".-----

- - - El Rector, M. en A. Raúl Iturralde Olvera pregunta: "Si hubiera algún otro integrante del Consejo Universitario que quisiera plantear alguna pregunta, le pediría maestra Dulce María Arredondo Vega, si nos acompañara a una sesión ordinaria del Consejo Universitario para poder plantear sus inquietudes dado que yo tendría que solicitar autorización al Consejo Universitario para su intervención, dado que no es miembro integrante del Consejo Universitario y esta práctica se realiza fundamentalmente en las sesiones ordinarias. Si algún otro consejero desea plantear alguna otra pregunta u opinión".-----

- - - El M. en F. Jorge Humberto Martínez Marín pregunta: "¿Qué ha hecho la UNAM ante esta situación?".-----

- - - El actuario César Torres contesta: "Voy a revelar un poco la plática que tuve con el Secretario General de la Universidad. Cuando presentamos en una ponencia en la CONTU en el 2004, él intervino antes que yo en la presentación y al final me dice, yo no sé porqué las universidades se quejan de la parte de jubilaciones y pensiones, pero ya después de que se dió cuenta que hay un sinnúmero de planes de pensiones o de sistemas de pensiones en las universidades públicas, ya lo mencionábamos 4 grupos diferentes, ellos yo diría que están en el grupo 1, que están ligadas al ISSSTE y me decía Agustín, es que nosotros no tenemos problema porque nosotros tenemos el ISSSTE y yo le contesté, y fue hasta de broma porque habíamos varios ahí, yo creo que deberías de estar más preocupado porque tú no tienes decisiones en el ISSSTE y si la Ley del ISSSTE se modifica tú tendrás que acatar lo que en la Ley del ISSSTE se determine. Prácticamente no tiene problemas porque no tiene un sistema propio de pensiones la UNAM, esta en el grupo 1, tiene pagos únicos en su propio contrato colectivo, la parte de pensiones se traslada al ISSSTE, el problema es del ISSSTE, entonces yo lo que le comentaba es que él debe estar mucho mas preocupado porque si el ISSSTE truena, pues obviamente él se queda sin pensiones".-----

- - - El Rector, M. en A. Raúl Iturralde Olvera pregunta si existe alguna otra participación. Al no haberla expresa: "Les agradezco a todos y a cada uno de ustedes su presencia y participación".-----

- - - Se dio por concluida la sesión, siendo las doce horas con cincuenta y ocho minutos del diecisiete de agosto de dos mil seis. DOY FE. -----

M. en A. Raúl Iturralde Olvera
Rector

Dr. Guillermo Cabrera López
Secretario Académico