

ANÁLISIS DEL SISTEMA DE PENSIONES DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA “BENITO JUÁREZ” DE OAXACA

Rosendo Martínez Jiménez, UABJO
Ana Luz Ramos Soto, UABJO
Guillermo Trejo Carbajal, UABJO
Mauro Alberto Sánchez Hernández, UABJO

RESUMEN

La seguridad social como derecho universal de la vida del ser humano, es indispensable para que una sociedad se proteja de contingencias que por el trabajo y/o el transcurso del tiempo se vayan requiriendo (Solís Soberón, 2009). En México existen varios tipos de sistemas de seguridad social, entre los que destacan el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE) por el número de asegurados que tiene; estos sistemas tienen diferentes ramos de aseguramiento; de ellos y que los tienen además los diversos países del mundo, son los de: retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, por los cuales se pensionan los trabajadores al final de su vida laboral. Este estudio se basa fundamentalmente en la realización de un análisis de las pensiones y jubilaciones de los trabajadores al servicio de la Universidad Autónoma “Benito Juárez” de Oaxaca (UABJO) y el impacto que tiene en las finanzas de la propia Universidad. Proponiendo reformas al sistema actual de jubilaciones. Se ilustran de manera general los ramos de seguro de algunos países del mundo, y las reformas que han tenido en el transcurso del tiempo; se hace mención de la cronología de la seguridad social desde su origen hasta nuestros días; se comparan las leyes del IMSS 1973 y 1997 en el ramo de pensiones; en la metodología se analizan las prestaciones en especie y económicas que otorga la Universidad a sus trabajadores; así como las pensiones y jubilaciones que reciben los trabajadores al momento del retiro; analizando reformas que están haciendo algunas universidades del país en el ramo de jubilaciones; se analizan estudios actuariales realizados a la Institución Educativa.

PALABRAS CLAVE: Seguridad Social, Pensiones, Bienestar y Reformas

ANALYSIS OF THE SYSTEM OF PENSIONS OF THE AUTONOMOUS UNIVERSITY BENITO JUAREZ DE OAXACA

ABSTRACT

Social security is a universal right of the life of the human being. It is essential for a society be protected from contingencies of requiring labor over the course of the time (Solís Soberon, 2009). In Mexico, there are several types of social security systems, including the Mexican Social Security Institute (IMSS) and the Institute of security and services social of the State workers (ISSSTE). These systems have different classes of insurance. Various countries of the world have variations on unemployment at advanced age, and old age, by which workers were pensioned at the end of their working life. This study is based primarily on an analysis of pension and retirement of workers at the service of the Universidad Autónoma "Benito Juárez" de Oaxaca (UABJO) and the impact the pension has on the finances of the University. We propose reforms to the current system of retirement. We illustrate reforms that have occurred. Mention is made of the

chronology of social security since its inception to the present day. We compare the laws of IMSS 1973 and 1997 in the field of pensions. The methodology analyzes benefits the University gives to its workers; as well as pensions and retirements that workers receive at the time of removal. We analyze reforms made by some universities in the field of retirement. Actuarial studies of the educational institution are analyzed.

JEL: I30, I31, I39

KEYWORDDS: National Health Service, Pensions, Well-Being and Reforms

INTRODUCCIÓN

Los trabajadores de diversas Universidades del Estado Mexicano, tenían y algunos los siguen teniendo, como lo son los trabajadores de la UABJO, el doble beneficio al retirarse por años de servicio; por una parte se pensionan por conducto del IMSS y por otra se jubilan por parte de la Universidad; es decir, tenían o tienen doble pensión, esto por supuesto beneficia al trabajador retirado, sin embargo limita el presupuesto que tienen asignada las diversas Universidades; por lo consiguiente, es un problema serio que deben afrontar las autoridades ya que de seguir con esa situación podría llegar un colapso financiero en la Universidad. Debido precisamente a un importante número de pensionados, los gobiernos de diversos países del mundo están realizando reformas a su sistema de pensiones, en México el gobierno reformo en 1997 el sistema de pensiones, pasando de un sistema de reparto a un sistema de contribuciones definidas y cuentas individuales, administrado por empresas de giro denominadas Administradoras de Fondos para el Retiro (Afores). Fernando (Solís Soberón, 2009), menciona que las razones principales del cambio se debieron a la inviabilidad financiera del sistema anterior, pero también se consideraron los posibles efectos favorables en los niveles del ahorro nacional, en la formalización del mercado laboral y en el desarrollo de los mercados financieros.

Sin embargo, el ex Rector de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) Dr. José Narro Robles, en su artículo “Hacia un Nuevo Modelo de Seguridad Social”, menciona que los ciudadanos no están generando el ahorro necesario para hacer frente a la necesidad de sustento y de bienestar, que demandaran millones de mexicanos que ya nacieron. (Narro Robles, Moctezuma Navarro, & Orozco, 2010) En el año 2001 la Secretaría de Educación Pública (SEP) a través de la Subsecretaría de Educación Superior e Investigación Científica y la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) abordan a profundidad el tema de las pensiones, analizando y desarrollando, junto con las Universidades afectadas, estrategias factibles que permitieron avanzar a reformas en su sistema de pensiones. A la fecha, la Universidad Autónoma “Benito Juárez” de Oaxaca no ha realizado reformas a su Sistema de Jubilaciones desde febrero del año 1992, donde lo único que modificó son los años de servicio para tener derecho a una jubilación; se incrementó en 8 años, de 20 años a 28 años para las mujeres; y se incrementó en 10 años para los varones, de 20 años a 30 años.

La literatura de las pensiones para el caso del seguro social se basa en la ley del seguro social la cual identifica dos sistemas de pensiones en México, el sistema de reparto la cual se rige por la ley del seguro social de 1973 (LSS1973) y el sistema de contribuciones definidas y cuentas individuales que se rige por la ley del seguro social de 1997 (LSS1997). Para el tema de las universidades públicas estatales la literatura se adquirió de la Secretaría de Educación Pública (SEP) a través de la Subsecretaría de Educación Superior e Investigación Científica y la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES). Para el caso de estudio que es específicamente las pensiones y jubilaciones de la UABJO, la literatura se obtuvo de los contratos colectivos de trabajo. Esta investigación aportara, una visión de que tan importante es el tema y que se debe atender a la brevedad posible ya que se están hablando de recursos financieros los cuales a mayor número de jubilados mayor será el gasto.

En la sección de revisión literaria se encontrará un bosquejo de la seguridad social a nivel mundial, a nivel México y finalmente a las instituciones públicas, específicamente a la Universidad Autónoma “Benito Juárez de Oaxaca. La metodología es un proceso deductivo y los resultados y limitaciones aclaran la situación actual de las pensiones y jubilaciones de los trabajadores al servicio de la universidad.

METODOLOGÍA

Este estudio es de tipo descriptivo documental, con base en la hermenéutica. Inicia de lo general a lo particular, en un proceso deductivo. Identificando los ramos de seguro que existen en el mundo y en México. Al ser esta investigación de tipo cualitativo, se utilizó como técnica la entrevista a profundidad, para conocer los antecedentes de la seguridad social en la Institución Educativa y, de manera específica, las pensiones y jubilaciones, también se obtuvo información en bases de datos, para realizar las proyecciones. El objeto de este estudio es la seguridad social y el sujeto es la UABJO., específicamente las pensiones y jubilaciones. Se analizan aspectos fundamentales de la Seguridad Social que tienen los trabajadores de la Universidad Autónoma “Benito Juárez” de Oaxaca; se procedió a realizar un análisis de las prestaciones en especie y financieras a que tienen derecho los trabajadores de la UABJO, tanto las prestaciones que otorga el Seguro Social, como las que proporciona la Universidad a través de los contratos colectivos de trabajo de los diversos sindicatos; se hace un análisis de las pensiones en institutos y escuelas públicas estatales del país; se observan los diferentes tipos de reformas a los sistemas de pensiones.

En forma específica se realiza un análisis de las pensiones y jubilaciones que reciben los trabajadores de la UABJO, clasificando a los jubilados por sindicato, realizando proyecciones al año 2030. La literatura de las pensiones para el caso del seguro social se basa en la ley del seguro social la cual identifica dos sistemas de pensiones en México, el sistema de reparto la cual se rige por la ley del seguro social de 1973 (LSS1973) y el sistema de contribuciones definidas y cuentas individuales que se rige por la ley del seguro social de 1997 (LSS1997). Para el caso de los trabajadores al servicio del estado, estos se rigen de acuerdo a la ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, en el caso de las universidades públicas estatales la literatura se adquirió de la Secretaría de Educación Pública (SEP) a través de la Subsecretaría de Educación Superior e Investigación Científica y la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) Para el caso de estudio que es específicamente las pensiones y jubilaciones de la UABJO, la literatura se obtuvo de los contratos colectivos de trabajo.

Antecedentes de la Seguridad Social

La seguridad social inicia en Alemania en el año de 1883 con el Canciller Otto Von Bismarck, quien es considerado el fundador de la seguridad social; las motivaciones del canciller alemán para introducir el seguro social en Alemania, fueron las de promover el bienestar de los trabajadores que laboraban en las empresas mineras sin ningún tipo de protección; los primeros seguros que instituyó fueron: el seguro de enfermedad, seguro de accidentes y el seguro de invalidez y vejez. Estas tres leyes establecieron en Alemania, por primera vez, un sistema de protección obligatoria. (Sánchez Castañeda, 2012). El 10 de junio de 1941, el gobierno inglés creó una Comisión Interdepartamental para la Seguridad Social y servicios afines, a cargo de William Beveridge. William Henry Beveridge fue un economista, y reformador social, británico. Su principal aportación a la teoría política, económica y social posterior fue la creación del célebre Informe Beveridge, el cual formó las bases del futuro “Estado de Bienestar” en el Reino Unido. (El informe Beveridge, 2015) La primera tarea del Comité fue realizar un estudio de todos los seguros existentes y proponer las reformas que considerase oportunas. Se implanta el principio de los tres niveles de previsión, en conjunto con la seguridad social: 1.- El seguro obligatorio (nivel contributivo), 2.- El seguro voluntario (nivel complementario privado) y, 3.- La asistencia nacional (nivel no contributivo universal) proporcionada directamente por el Estado, previa comprobación de rentas para aquellos individuos necesitados que no pudiesen contribuir al sistema de la seguridad social (Sánchez Castañeda, 2012).

La seguridad social nace entonces en el Reino Unido; primero en Alemania con el canciller Bismarck y, más tarde, con las aportaciones de William Beveridge, con una serie de principios que más tarde fueron considerados por muchos países del mundo. La aplicación de este modelo de seguridad social fue muy eficaz, que pronto se extendió a Europa y, un poco más tarde, a otras partes del mundo. En México la seguridad social nace el 19 de enero de 1943, fecha en la cual se publica en el diario oficial la ley del seguro social. Ignacio García Téllez es considerado el padre de la seguridad social en México. Los ramos de aseguramiento de acuerdo a la Ley del Seguro Social vigente (LSS1997) en su artículo 6 establece que el seguro social comprende el régimen obligatorio y el régimen voluntario, a su vez el régimen obligatorio comprende de acuerdo al artículo 11 de la LSS1997 los seguros de: I.- Riesgos de Trabajo; II.- Enfermedades y Maternidad; III.- Invalidez y Vida; IV.- Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez, y V.- Guarderías y Prestaciones Sociales. De acuerdo con el “Informe del programa de fomento a reformas estructurales en las universidades públicas estatales” que presenta el Consejo de Universidades Públicas e Instituciones Afines (CUPIA) en el año 2002, se realizó un estudio actuarial estandarizado a 30 universidades públicas durante el año 2001 y 2002, en el cual se integró información fidedigna y comparable respecto a los pasivos contingentes. (CUPIA, 2002) Derivado del estudio actuarial, se presentaron propuestas para la posible solución del déficit por los sistemas de pensiones y se acordaron criterios generales para ser propuestos en el seno de la Comisión SEP-ANUIES; a partir de ese año la mayoría de las universidades han realizado reformas a su sistema de pensiones y jubilaciones; la UABJO no se adhirió al estudio actuarial y, por ende, no hizo reformas al respecto.

Análisis de la Seguridad Social en la UABJO.

En el año de 1981 la Universidad Autónoma “Benito Juárez” de Oaxaca firma un convenio de incorporación voluntaria al régimen obligatorio con el IMSS, adquiriendo todos los derechos de los ramos de aseguramiento que establece el artículo 11 de la Ley (LSS1997) Los trabajadores de la UABJO, al estar afiliados al IMSS, cotizan en el régimen obligatorio; por tanto, tienen derecho a los ramos de seguro que establece el artículo 11 de la LSS1997; por otra parte, el Contrato Colectivo de Trabajo les otorga a los trabajadores de la UABJO prestaciones en especie y financieras, independientemente de las que les otorga el IMSS; entre esas prestaciones están el derecho de recibir jubilación al momento de retirarse por años de servicio; por tanto, existen prestaciones en especie y monetarias para los trabajadores de la UABJO, por parte del IMSS y por parte de la propia universidad. Por lo tanto los trabajadores al servicio de la UABJO reciben pensión por parte del IMSS, previo cumplimiento de los requisitos de la Ley del Seguro Social; por otra parte, reciben una jubilación de la Universidad, previo cumplimiento del contrato colectivo de trabajo; esta Jubilación consiste en otorgar al trabajador el 100% del último salario que esté devengando al momento del retiro, más las demás prestaciones que tenía como activo y que se incrementarán conforme se incrementen las prestaciones, tanto económicas como en especie de los trabajadores activos, esto de acuerdo a lo que establecen los contratos colectivos de trabajo. El problema es que cada año se están jubilando más trabajadores y el presupuesto de la UABJO es el mismo importe.

Prestaciones en Especie, IMSS

La ley del Seguro Social, en sus artículos 56, 91, 94, 201, 202, 203 y 208, cita las prestaciones en especie que tienen los trabajadores, la Tabla 1 muestra para su mayor comprensión el desglose de estas prestaciones, de acuerdo con los ramos de seguros

Tabla 1: Prestaciones en Especie Que Otorga el IMSS

Prestaciones en Especie	Fuente LSS
Asistencia médica	art. 56, 84, 91, 161
Asistencia quirúrgica, farmacéutica y servicios de hospitalización	art. 56, 91
Aparatos de prótesis, ortopedia y rehabilitación	art. 56
Asistencia obstétrica, ayuda por seis meses para lactancia y capacitación	art. 94
Una canastilla al nacimiento del bebe	art. 94
Guarderías	art. 201, 202, 203
Prestaciones sociales	art. 208

La Tabla muestra las prestaciones en especie que otorga el Instituto Mexicano del Seguro Social a los que están debidamente registrados, así como también muestra los artículos donde establece de acuerdo a Ley cada prestación, los beneficiarios también gozan de dichas prestaciones. Fuente: Elaboración propia con datos de la LSS1997.

Prestaciones en Especie, UABJO

Adicional a las prestaciones en especie que otorga el IMSS a los trabajadores que son afiliados al Instituto, la UABJO., otorga a sus trabajadores las prestaciones en especie que se muestran en la Tabla 2, estas prestaciones son derivadas de las cláusulas de los Contratos Colectivos de Trabajo celebrados entre los diversos organismos sindicales y la Universidad, y se otorgan tanto a los trabajadores activos, como las que puedan ser aplicadas a los jubilados. Cabe mencionar que estas prestaciones se extienden a todos los trabajadores de la UABJO., por el hecho de ser parte de la Institución.

Tabla 2: Prestaciones en Especie Que Otorga la UABJO

Anteojos	Ingresos de Hijos y Cónyuges a Escuelas	Canastilla de Maternidad
Cursos de verano para hijos	Canasta navideña	Uniformes para equipo deportivo
Uniformes de trabajo	Becas de postgrado	Piezas dentales
Guarderías	Paquete escolar para hijos	Material didáctico

Esta Tabla muestra las prestaciones en especie que otorga la Universidad Autónoma “Benito Juárez” de Oaxaca a los trabajadores activos, y solamente la prestación de Ingresos de hijos y cónyuges a escuelas a los jubilados Fuente: Fuente: Elaboración propia con datos de los contratos colectivos de trabajo de la UABJO

Prestaciones en Dinero, IMSS

La Ley del Seguro Social, en sus artículos 64, 68, 96, 101, 104, 118, 120, 127, 138, 139, 140, 157, 161, 164 y 165, establece las prestaciones en dinero a que tienen derecho los trabajadores que cotizan al IMSS; a manera de ejemplo se mencionan las que a continuación aparecen en la Tabla 3, la cual sintetiza prestaciones en dinero que tienen derecho aquellos trabajadores que cotizan o son pensionados por parte del IMSS.

Tabla 3: Prestaciones en Dinero Que Otorga el IMSS

Prestaciones en Dinero	Fuente LSS1997
Subsidios por incapacidad	art. 58,96,98,101
Pensiones	art. 58,64,120,127,157,161, 164
Indemnización global	art. 58
Aguinaldo anual	art. 139
Gastos de funeral	art. 64, 104
Préstamos a cuenta de pensiones	art. 118
Ayuda de matrimonio	art. 165
Asignaciones familiares	art. 138, 161
Ayudas asistenciales	art. 140, 161

La Tabla muestra las prestaciones en dinero que otorga el Instituto Mexicano del Seguro Social a los que están debidamente registrados, así como también muestra los artículos donde establece de acuerdo a Ley cada prestación, para este caso el beneficio solo es para el trabajador no para los beneficiarios, es importante mencionar que las prestaciones en dinero están en función del Salario Base de Cotización Fuente: Elaboración propia con datos de la LSS1997.

Prestaciones en Dinero, UABJO

Además de las prestaciones en dinero que otorga el Instituto Mexicano del Seguro Social a los trabajadores que cotizan y son afiliados al Instituto, la UABJO., otorga a sus trabajadores prestaciones en dinero por varios conceptos. Estas prestaciones son derivadas de las cláusulas de los Contratos Colectivos de Trabajo celebrados entre los diversos organismos sindicales y la Universidad, y se otorgan tanto a los trabajadores activos, como las que puedan ser aplicadas a los jubilados. En la Tabla 4 se presenta las prestaciones en dinero que otorga la Universidad a sus trabajadores en activo y algunas a jubilados:

Tabla 4: Prestaciones en Dinero Que Otorga la UABJO

Prestaciones en Dinero	Fuente: Contratos Colectivos
Vales de despensa, bono económico, bono de calidad y eficiencia	cláusula segunda, tercera y cuarta
Prima vacacional, prima dominical	cláusula cuadragésima, cuadragésima segunda
Gastos de defunción	cláusula quinta del Capítulo Séptimo
Jubilación	cláusula sexta del Capítulo Quinto
Gratificación por jubilación, seguro de vida	cláusula cuadragésima tercera, cuadragésima sexta
Aguinaldo	cláusula cuadragésima séptima
Día de la Madre y Día del Padre	cláusula cuadragésima novena
Prestamos, estímulos por puntualidad	cláusula quincuagésima, quincuagésima tercera
Estímulos por asistencia	cláusula quincuagésima tercera
Bono adicional	cláusula quincuagésima novena

Esta Tabla 4 muestra las prestaciones en dinero que otorga la Universidad Autónoma "Benito Juárez" de Oaxaca a los trabajadores activos, existe una prestación en dinero que se le otorga a los trabajadores jubilados de un sindicato de la Universidad que es este caso es el bono adicional. Las prestaciones tanto en especie como en dinero fueron aumentando debido a logros sindicales, por lo tanto son adicionales a las que otorga el Instituto Mexicano del Seguro Social. Elaboración propia con datos de los contratos colectivos de trabajo de la UABJO

Por citar un ejemplo en la prestación de gastos de defunción se entregará al beneficiario un importe de 9 meses de salario del trabajador con antigüedad menor a 10 años y 11 meses de salario con antigüedad mayor a 10 años o más. Adicionalmente se entrega al beneficiario o beneficiarios un seguro de vida que tiene el asegurado o pensionado, por muerte natural un importe de \$ 69,000.00; muerte accidental un importe de \$ 79,500.00 y muerte colectiva un importe de \$ 91,500.00; de acuerdo con la cláusula 46 del convenio celebrado entre la UABJO, STEUABJO y la junta de conciliación y arbitraje el primero de febrero de 2014. A los trabajadores académicos les otorgan un seguro de vida por muerte natural de \$ 65,000; muerte accidental \$ 75,000.00 y muerte colectiva de \$ 85,000.00. De acuerdo con la cláusula 92 y 93 del contrato colectivo del STAUO.

Esquema de Jubilación Para Trabajadores de la UABJO

Años de servicio Los trabajadores de la UABJO, para solicitar su jubilación necesitan cubrir en caso de las mujeres 28 años de servicio y para los hombres 30 años, de acuerdo con lo estipulado en la cláusula nonagésima cuarta del Sindicato de Trabajadores Académicos de Universidad de Oaxaca (STAUO). Sin aportaciones para la jubilación UABJO por parte de los trabajadores Si bien es cierto, que el Contrato Colectivo de Trabajo estipula, que el trabajador tiene derecho a una jubilación por parte de la UABJO, lo cierto es también que el trabajador no aporta en ningún momento de su vida laboral a esa prestación, no es así en el IMSS, porque para que un trabajador tenga derecho a una pensión el trabajador debe, así como el patrón, aportar el porcentaje que marca la Ley en este rubro. Al no haber aportaciones por parte de los trabajadores para su jubilación UABJO. La Universidad tiene que absorber este costo financiero, considerándose un pasivo cada vez más grande dado el número de jubilados.

El monto de la Jubilación: La Universidad se obliga a cubrir a los trabajadores que se jubilan, el pago del cien por ciento del salario que devengue al momento de su jubilación, independiente de cualquier otra

prestación a la que tenga derecho, su prima de antigüedad quincenal, el dos por ciento mensual de apoyo del Gobierno del estado y la cantidad de canasta básica mensual. En realidad, los trabajadores a través de los organismos sindicales han tenido logros muy atractivos, ya que actualmente se otorga al trabajador que se jubila de manera vitalicia esta prestación. Dicha prestación la contiene la Cláusula Nonagésima Cuarta del Contrato Colectivo de Trabajo del STAUO.

Pago en una sola exhibición: El trabajador jubilado recibe por parte de la UABJO en una sola exhibición al momento de la firma del convenio de jubilación un cheque que incluye los siguientes conceptos: el importe de su prima de antigüedad del año en que se jubila, tres meses de gratificación, vacaciones proporcionales y prima vacacional proporcional, así como el pago de todas, de cada una de las prestaciones laborales de seguridad social y del Infonavit a que haya tenido derecho. Dicha prestación la contiene la Cláusula Nonagésima Cuarta del Contrato Colectivo de Trabajo del STAUO.

Aguinaldo: Actualmente se otorga al jubilado un aguinaldo de 60 días, los cuales son pagados en el mes de diciembre de cada año, los trabajadores por este concepto tampoco aportan durante el transcurso de su vida laboral, para el caso de los jubilados afiliados al STEUABJO., son 63 días de aguinaldo.

Jubilaciones variables: El monto de la jubilación no es fijo, incrementa en el mismo porcentaje de los salarios de los trabajadores activos de la categoría correspondientes cada vez que estos aumenten, esta prestación plasmada en la Cláusula Nonagésima Cuarta del Contrato Colectivo de Trabajo del STAUO.

Bonos: Para algunos trabajadores dependiendo del sindicato al que pertenezcan, gozaran de un bono de \$ 1,500.00 pagados en la segunda quincena del mes de junio de cada año, este bono es anual y se paga por haber prestado los servicios a la Institución educativa, de acuerdo con la cláusula trigésima quinta del Contrato Colectivo de Trabajo del SECUABJO.

Continuación Voluntaria en el Régimen Obligatorio, modalidad 40: Al causar baja por jubilación por años de servicios prestados a la Universidad, los trabajadores que aún no tengan los requisitos que establece la Ley del Seguro Social para pensionarse, tendrán derecho a que la Universidad continúe pagando las cuotas en el ramo de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, hasta que cumplan los 60 años de edad que pide como mínimo el Seguro Social para su pensión. Quedando inscritos con el último salario que percibían en el momento de la baja. La Universidad absorbe las cuotas obrero patronal y las liquida por mensualidades anticipadas, dicha continuación voluntaria en el régimen obligatorio se conoce como modalidad 40 y es una prestación más, en favor de los trabajadores y estipulada en los contratos colectivos de trabajo.

Seguro facultativo: Seguro de Salud para la Familia, modalidad 33: En el año 1996, la Universidad firmó un convenio de Seguro de Salud para la Familia con el Instituto Mexicano del Seguro Social donde se otorgan prestaciones en especie del seguro de enfermedades y maternidad a los jubilados, que aún no reúnen la edad para pensionarse por parte del IMSS. Este Seguro de Salud para la Familia es pagado únicamente por la Universidad. Sin embargo, dicho seguro tenía muchas restricciones por lo que el 29 de enero de 2008, la UABJO formalizó un convenio de prestación de servicios médicos con el Hospital Regional de Alta Especialidad de Oaxaca, mediante el cual se establecían las líneas de acción y modalidades para el acceso a los servicios de salud de alta especialidad para los jubilados menores de sesenta años de edad, que se encontraban inscritos en el programa de seguro de salud para la familia, así como sus dependientes pecuniarios (cónyuge, hijos y padres). La Universidad se obligaba a pagar al Hospital de Especialidades de la Secretaría de Salud por los servicios médicos otorgados la remuneración correspondiente al nivel 6 del tabulador de la Administración del Patrimonio de la Beneficencia Pública.

Estas remuneraciones eran muy onerosas para la Universidad, además duplicaba los gastos por pagarle al IMSS en el mismo concepto el Seguro de Salud para la familia, mismo que ofrecía la atención con limitaciones en la prestación de los servicios médicos por haber entrado en vigor el 16 de julio de 2005, el

artículo 84 del Reglamento de la Ley del Seguro Social en materia de afiliación, clasificación de empresas, recaudación y fiscalización, de acuerdo con el Reglamento de la Ley del Seguro Social en materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización. Al iniciar la vigencia de este nuevo Reglamento emitido por el IMSS, sus disposiciones causaron efectos retroactivos en perjuicio de la UABJO, al imponerle tiempos de espera para el otorgamiento de los servicios y restringirle la cobertura de las prestaciones en especie o médicas a los trabajadores y beneficiarios.

Esta disposición reglamentaria se impugnó al señalar que el convenio celebrado entre el Instituto y la Universidad se había formalizado en el año de 1996, antes de la entrada en vigor del Reglamento referido, con fundamento en el artículo segundo transitorio del citado Reglamento establecía que “Los procedimientos e instancias iniciados bajo la vigencia de los reglamentos que se abrogan seguirán tramitándose hasta su conclusión en los términos previstos del Reglamento que corresponda”. Con tal motivo, se solicitó con base en esta disposición que las contrataciones del Seguro de Salud para la Familia para los trabajadores jubilados menores de sesenta años se continuaran otorgando las prestaciones médicas sin restricción alguna. Como consecuencia de lo anterior, el IMSS resolvió: “Todas las contrataciones del Seguro de Salud para la Familia, tanto las renovaciones como los contratos iniciales celebrados a partir de mil novecientos noventa y seis, que se formalicen para el amparo del convenio citado, se deberán regir con las disposiciones del Reglamento del Seguro de Salud para la Familia. Es decir, el Instituto debe otorgar los servicios médicos, de acuerdo al Oficio 2191010100/OA/117 de fecha 16 de junio de 2009”, emitido por la Delegación Estatal del IMSS. Por lo que actualmente la Universidad Autónoma “Benito Juárez” de Oaxaca sólo tiene convenio con el IMSS, para Seguro de Salud para la Familia, aplicando el seguro de enfermedades y maternidad, sin restricciones. Por esta prestación la Universidad se obliga a contratar anualmente un seguro facultativo en beneficio de cada uno de los trabajadores jubilados, así como de su cónyuge, hijos y dependientes monetariamente, de acuerdo con la cláusula nonagésima quinta del Contrato Colectivo de Trabajo del STAUO. Esta prestación se otorga al trabajador que ya se jubiló en la Universidad, pero que aún no reúne los requisitos para pensionarse ante el IMSS, por lo que la Universidad paga estas cuotas anualmente al Seguro Social, sin que aporte nada el jubilado. Este seguro se conoce como Seguro de Salud para la Familia, modalidad 33 y se paga cada año por cada jubilado y por cada beneficiario de éste, dependiendo de la edad, sin que el jubilado tenga un tope de beneficiarios una vez reunido los requisitos.

Proyecciones de las Jubilaciones en la UABJO

Antes de la década de los años ochenta, el esquema de protección social que amparaba a los trabajadores y docentes de la Universidad Autónoma “Benito Juárez” de Oaxaca, eran muy limitados. Las prestaciones en especie y médicas eran precarias y sólo se otorgaban a ciertos trabajadores, sin embargo la parte más significativa recaía en las prestaciones en dinero, al otorgar la jubilación a los veinte años de servicios, con todo y el desequilibrio que provocaba en las finanzas, destinando el ochenta por ciento a sueldos y prestaciones, diez por ciento a servicios generales, conservación y mantenimiento y el remanente del diez por ciento a mejorar el nivel de calidad académico. En el año 1981, la Universidad Autónoma “Benito Juárez” de Oaxaca, firmó un convenio de incorporación voluntaria al régimen obligatorio con el Instituto Mexicano del Seguro Social, a fin de que los trabajadores de la UABJO gozaran de los ramos de seguro que tiene derecho todo trabajador que está debidamente afiliado al Instituto, por lo que a partir de ese año las prestaciones de los trabajadores empezaron a mejorar ya que tienen derecho a todos los ramos de aseguramiento que están contenidas en el artículo 11 de la Ley del Seguro Social.

Sin embargo lo que la autoridad universitaria no considero o no quiso tomar en cuenta es traspasar la prestación de la jubilación al IMSS, es decir, seguirían con la prestación de jubilación por parte de la Universidad, además de la pensión que, por ley le otorga el IMSS al trabajador por cotizar al Instituto. Este privilegio de los empleados y académicos de jubilarse a los 20 años de servicio la contenía la fracción VI de la cláusula veintisiete del contrato colectivo de trabajo, del STEAUBJO, al otorgar a los veinte años de

servicios prestados en la UABJO, una jubilación consistente en el pago del cien por ciento del salario que devengaban en el momento de generar el derecho, incluyendo su prima de antigüedad más una gratificación igual al importe de dos meses de salario. La pensión se actualizaría conforme al porcentaje de incrementos de las revisiones salariales, es decir, se incrementaría en el mismo porcentaje de los trabajadores de la categoría correspondiente cada vez que estos aumentaran. Esta prestación favorable para el trabajador, pero desfavorable para las finanzas de la Universidad, ponía en riesgo su estabilidad financiera, ya que, en un corto plazo el número de jubilados alcanzaría al número de trabajadores activos, por lo que acarrearía un pasivo que iba en aumento año tras año, pues la mayor parte del presupuesto de gastos de operación se destinaba al pago de las jubilaciones. Los riesgos financieros futuros podrían hacer inviable la situación monetaria de la UABJO o bien que la Federación y el Gobierno estatal aumentarían un subsidio sólido y suficiente que solventara los requerimientos laborales, de tal forma que fue imprescindible buscar la negociación con los diversos organismos sindicales, desarrollar los ajustes adecuados al pacto laboral con el fin de facilitar la prevalencia institucional.

Por lo que el 24 de febrero de 1992 a través de un documento llamado Reordenamiento Administrativo la Universidad reforma su sistema de jubilaciones, esta reforma a la contratación colectiva aumento los años de servicios: para las mujeres de 20 a 28 años de antigüedad laboral y para los hombres de 20 a 30 años de antigüedad. Esta decisión trascendental y transformadora coadyuvó al saneamiento financiero a mediano plazo, sin embargo no se consideró la edad, el tipo de salario a otorgar, los tipos de generaciones, ni mucho menos las aportaciones; considero que no hubo un estudio real de valuación actuarial. En el año 2014 la Universidad pública a través de su página oficial un estudio de valuaciones actuariales del norte, con la finalidad de dar a conocer los pasivos generados por las pensiones, lo que ocasiono que gran parte de los trabajadores que ya tenían los requisitos para jubilarse apresuraron sus trámites ocasionando una ola de jubilados en forma masiva. Al día de hoy, no se han generado las reformas al sistema de jubilaciones de la UABJO, sin embargo cada vez hay más trabajadores que se están jubilando, pues una gran cantidad de empleados ya están cumpliendo los requisitos para su respectiva jubilación, en mayo de 2014 el número de jubilados en la UABJO era de 677.

Sin embargo, esto no se detiene ahí, en los posteriores años, más trabajadores se estarán jubilando, esto significa que el presupuesto para efectos de nómina se tendría que elevar, ya que se pagarían tanto a trabajadores jubilados como a las trabajadores de nuevo ingreso que en muchos de los casos son espacios que dejaron los retirados. En la Tabla 5 se enlista el número de trabajadores que tendrán sesenta años y más en un periodo de dos años contados a partir del año 2014 hasta el año 2030, dichos trabajadores contarán con la edad para retirarse y cumpliendo los años de servicio para jubilarse de la Universidad que en el caso de los hombres es de 30 años y de las mujeres 28.

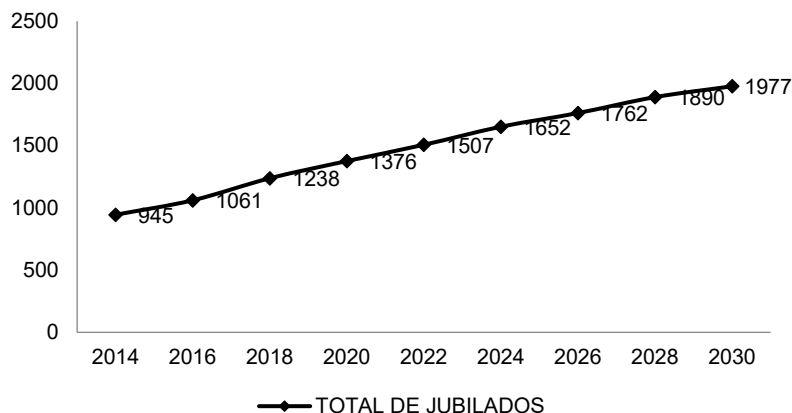
Tabla 5: Número de Trabajadores Que Tendrán 60 Años y más, y Total de Jubilados

Año	Número de Personas de 60 y Más	Total de Jubilados
2014	418	945
2016	524	1061
2018	691	1238
2020	819	1376
2022	940	1507
2024	1070	1652
2026	1180	1762
2028	1308	1890
2030	1395	1977

En esta Tabla se muestra el Número de trabajadores de la UABJO que tendrán 60 años y más, y el total de Jubilados del año 2014 al año 2030, De acuerdo con la Tabla anterior, no sólo hay un pasivo por la cantidad monetaria que se tendría que pagar, sino un déficit en el número de trabajadores activos ya que tan sólo en el año 2020 el número de jubilados sería una tercera parte del número de trabajadores activos. Fuente: Elaboración propia con datos de la UABJO

Considerando el número de jubilados de mayo del año 2014 que es de 677, para el año 2018 habrá el doble y, probablemente, se pagará aproximadamente el doble, en el caso de seguir con el esquema de jubilación actual. Eso hace suponer que la Universidad solicitaría más recursos financieros para ese rubro o debe modificar su sistema de jubilaciones. En la Figura 1 se observa cómo aumenta el número de jubilados cada dos años, estimación que se realiza hasta el año 2030.

Figura 1: Proyección del Número de Jubilados Para el Año 2030



La Figura muestra la Proyección del número de jubilados de la Universidad Autónoma “Benito Juárez” de Oaxaca del año 2014 al año 2030, situación que se torna alarmante, ya que de querer jubilarse todos los trabajadores de 60 años y más que cumplan los requisitos, en el año 2028 se tendrían 1890 jubilados. Fuente: Elaboración propia con datos de la UABJO.

Es importante mencionar que de acuerdo con la esperanza de vida, que para el caso de Oaxaca es de 74.5 años, los trabajadores que se hayan jubilado en el año 2014, estarían falleciendo hasta el año 2028, claro que influyen otros factores como: la actividad que realice, las personas con las que conviva, el medio que lo rodee, es decir, el nivel de vida que tenga el trabajador después de su jubilación.

Análisis de las Pensiones en Institutos y Escuelas Públicas Estatales

Para algunas universidades públicas estatales, el sistema de pensiones y jubilaciones representa una importante carga financiera que da lugar a un monto considerable de pasivo por este concepto, particularmente para las que cubren directamente esta obligación a sus trabajadores, como lo es la Universidad Autónoma “Benito Juárez” de Oaxaca, que jubila a sus trabajadores adicionalmente a la pensión que perciben por parte del IMSS. El Estado Mexicano aún no tiene una ley que regule el proceso de jubilación de los trabajadores en las Universidades Públicas Estatales, son las propias instituciones las que fijan su sistema de jubilación y pensión; determinan el tope de salario, la edad, los años de servicio, etc., generando sistemas heterogéneos. Actualmente existen, fundamentalmente, cuatro vertientes o modalidades en cuanto a la forma de otorgar una pensión por jubilación a los trabajadores, las cuales son: Universidades que tienen a los trabajadores afiliados al IMSS o al ISSSTE o en algún Sistema Estatal de Seguridad;

universidades que cubren a los trabajadores con un sistema complementario al de alguna Institución de Seguridad Social. universidades que tienen sistema de pensiones bajo su responsabilidad y además los trabajadores reciben otras pensiones, tal es el caso de la UABJO. universidades que tienen sistema de pensiones formal bajo su responsabilidad. Esto puede generar, por un lado, en instituciones donde la pensión se otorga a través de los sistemas de seguridad social, la tendencia de que los trabajadores prolonguen su vida laboral, para alcanzar las cotizaciones necesarias y poder pensionarse, ocasionando un proceso gradual de envejecimiento y la escasa renovación del personal. Aunado a ello, la mayoría de las

jubilaciones que otorgan los sistemas de seguridad social públicos, son desfavorables para el trabajador, pues dependiendo del sistema de seguridad social con que se pensionen, la ley que les aplique y el salario base de cotización con los que estuvieron registrados, puede existir una disminución considerable en los ingresos, además de la pérdida de prestaciones sociales relevantes. Para el caso de los trabajadores que reciben una pensión complementaria a la que les otorga algún sistema de seguridad social público, pueden alcanzar su salario que venían devengando al momento del retiro.

Para los trabajadores que reciben pensiones bajo la responsabilidad de una universidad y además reciben otras pensiones, tal es el caso de la UABJO. Se corre el riesgo de pagar en algunas universidades jubilaciones a temprana edad, ya que hay trabajadores que ingresaron a temprana edad, de manera que a los 20 años de servicio tienen en promedio 45 años, edad con una capacidad productiva e intelectual donde no es necesaria la jubilación. En esta modalidad en muchas ocasiones la pensión se retribuye, más tiempo del que estuvo el trabajador como activo, debido al incremento de esperanza de vida, esto genera en caso de que una universidad no tenga una buena administración o un plan de pensiones, pasivos contingentes. Es este tipo de modalidad los trabajadores reciben pensiones adicionales, es decir: dos pensiones, una por parte del algún sistema de seguridad social público y otra por parte de la universidad. Las universidades que tienen sistema de pensiones formal bajo su responsabilidad, son similares a la modalidad tres, sin embargo los trabajadores sólo reciben una pensión. Tipos de reformas Las reformas a los sistemas de pensiones se pueden dividir en las dos categorías siguientes:

Reformas Paramétricas: este tipo de reformas modifican las salvedades o requisitos para gozar de los beneficios totales o parciales del esquema de pensiones. Como por ejemplo, cambiar la edad permitida para una jubilación voluntaria, las semanas mínimas de cotización al sistema o los años de contribución que se utilizan para calcular una pensión.

Reformas Estructurales: las reformas estructurales no sólo cambian requisitos o variables del sistema, sino que cambian el esquema abarcando más o menos pilares. Es decir, las reformas estructurales dirigen el esquema de pensiones de un pilar a otro o la cobertura de distintos pilares. Este es el tipo de reforma que se observaron en países como Chile, Colombia y Perú; donde cambiaron o ampliaron su esquema de pensiones de un sistema de beneficio definido a uno de contribución definida o mixta.

Con estas clasificaciones de esquemas y de reformas, resultará más sencillo el análisis y la presentación de los cambios hechos en el sistema de pensiones en las distintas universidades públicas estatales. Proyectos para reformar los sistemas de pensiones en las UPES. Ante la problemática, de pasivos en las Universidades Públicas Estatales, por las jubilaciones y pensiones, la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES), celebró en octubre del año 2001 la XXXII Sesión Ordinaria, en la cual se acordó con el Secretario de Educación Pública (SEP), crear una comisión SEP-ANUIES con la finalidad de encontrar soluciones para atender la carga financiera que provoca el pasivo contingente generado por los sistemas de pensiones y jubilaciones de algunas Universidades públicas estatales, detectados por estudios actuariales (Olivia Zarate, 2013). Los resultados que obtuvieron fueron presentados en la XIX Sesión Ordinaria del Consejo de Universidades Públicas e Instituciones Afines (CUPIA) en abril del año 2002 en la Universidad Autónoma del Estado de México, informando lo siguiente: Los sistemas diferían de institución a institución, por lo que no era posible dar una solución única al problema... La edad a la cual accedían a la jubilación era en promedio de 52 años, provocando un efecto importante en los pasivos por este concepto, dada la expectativa de vida de 75 años, aproximadamente...

El tiempo requerido de servicio para acceder a la jubilación era de 25 años, lo cual implicaba que personas en plena edad productiva accedieran a este derecho... En la mayoría de las Universidades Públicas Estatales (UPE), las pensiones y jubilaciones se pagaban con recursos provenientes de los subsidios federales y estatales al no contar con un fondo institucional de financiamiento creados por las aportaciones de los trabajadores y de la universidad... Los montos de las pensiones eran móviles, es decir, se incrementaban en

la misma proporción que los aumentos salariales a los trabajadores activos... El monto de la pensión respecto de los salarios variaba entre universidades del 25% hasta el 193%... El costo de beneficios a los pensionados y a otorgar a los trabajadores actuales y futuros, en porcentaje de la nómina base, variaban para las diferentes universidades, desde el 4.9% hasta el 134%... El pasivo generado por los sistemas de pensiones y jubilaciones de 32 universidades, considerando tanto las generaciones presentes, como las futuras era del orden de 250,000 millones de pesos. Dada la situación antes mencionada, la Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, aprobó una provisión presupuestal en el año 2002, por mil millones de pesos en apoyo a las universidades públicas estatales para la realización de proyectos tendientes a solucionar o atenuar tal problemática.

Procedimiento de Selección de las Reformas Presentadas

Para la asignación de este recurso financiero, SEP-ANUIES definieron las reglas de operación del Fondo de Apoyo a las Reformas Estructurales de las Universidades Públicas Estatales (FAREUPE) aprobado por la Cámara de Diputados enfocando los estudios o los proyectos, para su evaluación en tres rubros:

Disminución de pasivos por reformas en las generaciones actuales;
disminución de pasivos por reformas en las generaciones futuras;
incremento en cuotas y reservas para fondos de pensiones.

El objetivo de los proyectos era combatir la problemática financiera generada por los sistemas de pensiones de las universidades, y así encontrar soluciones para modificar los sistemas de jubilaciones y pensiones y con ello impactar favorablemente en la viabilidad financiera de las instituciones en el corto, mediano y largo plazo (CUPIA, 2002). Para optar por recursos del Fondo hubo de cumplirse con los términos de las Reglas de Operación. El dictamen cubrió dos ámbitos: Una revisión legal de las reformas llevadas a cabo y de las propuestas de reforma de los sistemas de pensiones, acordadas con los sindicatos o aprobadas por los órganos de gobierno de la universidad, de acuerdo con la normatividad aplicable en cada caso... Una revisión de las cantidades de pasivo y ahorro que aparecían en las valuaciones actuariales, con el fin de asegurar la calidad de los datos que se iban a emplear en la distribución final del Fondo.

Reformas Realizadas Por Universidades Públicas Estatales

En el año 2002, 26 universidades públicas estatales presentaron propuestas para cambiar su sistema de pensiones y jubilaciones y 20 de ellas fueron apoyadas con el FAREUPE, por cubrir los requisitos de las Reglas de Operación. 14 de ellas (UACJ, UABC, UACOAH, UCOL, UASLP, UJED, UGTO, UAHEGO, UANAY, UANL, UQRO, ITSON, UATAMPS y UATLAX), realizaron modificaciones a sus esquemas de jubilaciones y pensiones. Las modificaciones que en su caso requirieron la adecuación de los Contratos Colectivos de Trabajo fueron acordados entre las instituciones y los sindicatos respectivos, los que a su vez fueron depositados en las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Cuatro universidades (UAEM, UNACH, UV y UNISON) establecieron fondos para operar los sistemas (básicamente aquellas que sólo otorgan pagos únicos en el momento de la jubilación). La UAGRO estableció un esquema de transferencia de obligaciones al ISSSTE, y la UAS acordó un esquema de retención de personal en condiciones de jubilación para amortiguar la carga financiera de su esquema de jubilaciones y pensiones.

Las universidades llevaron a cabo diversas acciones y reformas, a su sistema de pensiones y jubilaciones, con diferentes componentes e impactos, los cuales pueden resumirse en los puntos siguientes: Establecimiento del criterio de edad (60-65 años) aunado al de antigüedad (30 años) para acceder a la pensión... Aportación de los trabajadores y de la institución para la creación del fondo de pensiones o incremento en las mismas en el caso en que ya existieran los fondos de pensiones... Establecimiento de un salario regulador para el otorgamiento de las pensiones... Incremento en el monto de las pensiones conforme al incremento del salario mínimo de la zona correspondiente... Eliminación de dobles pensiones

(Institución, ISSSTE u otra)... Estímulos por diferir la jubilación sin formar parte del salario regulador... Nuevos esquemas de jubilación y pensión para las nuevas generaciones, con requisitos y mecanismos, en su caso, de financiamiento apropiado. Otras universidades realizaron modificaciones de menor impacto no señaladas en el listado precedente. Las reformas realizadas en 2002 al interior de cada una de las universidades entre otras son las siguientes:

RESULTADOS

En el análisis de las prestaciones sociales para trabajadores de la UABJO, es relevante mencionar que actualmente tienen prestaciones tanto en especie como en dinero, por parte del IMSS y también por parte de la Universidad, donde las prestaciones en especie se otorgan a todos por igual independientemente del salario base de cotización, sin embargo las prestaciones en dinero, en la gran mayoría va en función al salario base de cotización que tenga el trabajador registrado. De acuerdo con el análisis de la seguridad social, para los trabajadores de la UABJO, se observa como después del año 1981, los trabajadores de la UABJO empezaron a gozar de mejores y mayores prestaciones, en parte por el acertado convenio que se realizó con el IMSS para que todos los trabajadores gozaran de los ramos de aseguramiento que otorga el propio Instituto. Sin embargo, para beneplácito de los trabajadores, las pensiones no se trasladaron al IMSS, sino que se gozaría de la prestación de pensión que legalmente otorga el IMSS, como de una jubilación por parte de la Universidad. Se observa que el número de los jubilados va en crecimiento y que las erogaciones por causas de jubilaciones son cada vez más elevadas, actualmente representan el 20% con respecto a la nómina de trabajadores activos y en el año 2024 o antes, de seguir con esa tendencia, representarían el 50%, razón que es preocupante y alarmante, la solución puede estar en la solicitud de más recursos financieros a la Federación o bien cambiar el sistema de jubilaciones y pensiones, previo análisis de ventajas y desventajas y de manera consensada.

En el esquema de jubilaciones para los trabajadores de la Institución Educativa, se observaron las siguientes características: para obtener la jubilación las mujeres tiene que haber cumplido 28 años de servicio y los hombres 30 años; se distingue que los trabajadores no aportan para su jubilación en la UABJO; con respecto al monto que reciben, la jubilación es el 100% de su salario que están devengando al momento del retiro, más la prima de antigüedad y demás prestaciones que se les otorga como trabajadores activos; adicionalmente reciben en una sola exhibición un cheque por tres meses de gratificación, el importe de su prima de antigüedad, vacaciones y prima proporcionales; un aguinaldo de 60 días. Las jubilaciones son variables que aumentan en proporción con la misma categoría del trabajador activo; tienen derecho a bonos; continuación voluntaria en el régimen obligatorio modalidad 40, donde la Universidad paga las cuotas al IMSS en el ramo de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez para que el trabajador siga cotizando para su pensión IMSS, hasta que cumpla los 60 años; seguro de salud para la familia donde la universidad paga para él y los beneficiarios en el ramo de enfermedades y maternidad.

En el análisis de las pensiones en Institutos y Escuelas Públicas Estatales, se distingue cómo las universidades públicas estatales están realizando reformas a sus sistemas de jubilaciones y pensiones, bajo tres rubros: 1.- Disminución de pasivos por reformas en las generaciones actuales; 2.- Disminución de pasivos por reformas a las nuevas generaciones; 3.- Incremento en cuotas y reservas para el fondo de pensiones, recibiendo por parte del Fondo de Apoyo a las Reformas Estructurales de las Universidades Públicas Estatales (FAREUPE) recursos financieros por parte del Gobierno federal. Existen universidades como la de Guadalajara, que por dos años consecutivos (2008 y 2009) obtuvo el primer lugar nacional en la asignación del FAREUPE a través de la SEP, recibiendo el año 2009 recursos monetarios por la cantidad de 225 millones de pesos por ser el mejor proyecto de reformas de pensiones presentado.

Los estudios realizados a la Universidad Autónoma “Benito Juárez” de Oaxaca por el despacho Valuaciones Actuariales del Norte, S. C. de Saltillo Coahuila, con respecto al actual sistema de jubilaciones, los detallan en 10 apartados dentro de los cuales figuran; los resultados de las valuaciones actuariales; las principales

características del proyecto de Reforma Paramétrica y; las principales características del proyecto de Reforma Estructural. En los resultados de las valuaciones actuariales, presentan cifras del número de empleados, de los montos de las nóminas de trabajadores activos y trabajadores jubilados; realizan una proyección del año 2014 al año 2048 de las jubilaciones esperadas aritméticamente, del personal administrativo, de confianza y docente; un balance actuarial al 13 de diciembre del año 2013; presentan una gráfica de afectación a la nómina de la UABJO, exclusivamente por pago a jubilados, donde exponen tres tipos de reformas: 1.- Reformas a las nuevas generaciones, en la cual se mantendrían las mismas condiciones de egresos hasta que la generación actual comience a morir; 2.- Reformas a las generaciones actuales y además a las nuevas generaciones sería lo óptimo, ya que se observaría una reducción de los egresos; 3.- Una tercera reforma, donde en caso de no reformar de lleno a las generaciones actuales si aceptar la reforma de un incremento gradual de las aportaciones, y de los años de servicio ayudaría a que los egresos futuros en lugar de representar el 50% de la nómina, represente un 40%.

En un apartado mencionan dos tipos de reformas: 1.- La Reforma Paramétrica que es donde se continua con un esquema definido modificando los montos de las pensiones y los requisitos para obtenerlas; 2.- La Reforma Estructural, adoptando un sistema de contribución definida o de cuentas individuales, es decir, similar a la pensión que otorga el IMSS con la Ley del Seguro Social de 1997.

Propuesta de Reforma de Jubilación Para la UABJO

Después del análisis y los resultados obtenidos de la presente investigación, con respecto de las jubilaciones de los trabajadores de la Universidad Autónoma “Benito Juárez” de Oaxaca y de las erogaciones que se realizan para el pago de tales prestaciones, los tomadores de decisiones se encuentran en dos posturas, continuar con el actual sistema de pensiones por jubilación, o bien realizar reformas al sistema de jubilaciones. En caso de continuar con el actual sistema de jubilaciones sí tendrían que aumentar el subsidio para este ramo, vía federal, estatal o municipal, es decir, solicitar más recursos financieros o bien tomarlos de otras partidas para el pago de las jubilaciones. En caso de realizar las reformas se tendría que analizar que éstas beneficien tanto a la parte patronal como a los trabajadores activos y jubilados actuales y futuros.

Considero que las reformas tienen que aplicarse de manera paulatina, ya que si son drásticas o eliminan de tajo muchas prestaciones que tienen los actuales jubilados violarían el principio de equidad, que establece la imparcialidad en un trato o un reparto, además del artículo 14 de la Constitución el principio de irretroactividad de la Ley. Entonces pongo a consideración, para lograr una reforma paulatina, lo siguiente:

Propuesta de Reforma Paramétrica al Sistema de Jubilaciones Para las Generaciones Actuales

Aplicar una reforma al sistema de jubilaciones de la UABJO., que sea paramétrica, para la actual generación de trabajadores y en menor proporción para la generación de pensionados futuros, donde esta reforma sea paulatina y no drástica, es decir, aludiendo a la administración que se haga a través de un desarrollo organizacional, no como una reingeniería, donde los cambios son drásticos, la cual es la propuesta del despacho actuarial. En el siguiente apartado se muestran las características de la propuesta de la reforma paramétrica para la generación actual de trabajadores: Modalidad de la pensión por jubilación: que las pensiones sigan siendo adicionales e independientes a las que otorga el Instituto Mexicano del Seguro Social.

Salario de cotización: que el salario de cotización sea el salario base más la prima de antigüedad, considerando un tope de 20 salarios mínimos.

Incremento en la pensión por jubilación: incrementar los salarios de las pensiones en la misma proporción que aumenta el INPC.

Tope de la pensión por jubilación: topar las pensiones por jubilación a 20 salarios mínimos.

Aumentar los años de servicio: de acuerdo a la tasa de mortalidad las mujeres tienen una esperanza de vida superior a los hombres en dos años, adicionalmente ninguna de las leyes del seguro social hace distinción entre hombres y mujeres para gozar de la prestación de la pensión por jubilación por años de servicio, por lo que se sugiere que para que el trabajador tenga derecho a la jubilación los años de servicio sean tanto para los hombres como para las mujeres, de 32 años.

Salario Regulador: El promedio de los últimos salarios de cotización, será de acuerdo a los años que le falte para jubilarse, sólo en caso que le falte más de 10 años, se le promediará los salarios de los últimos 10 años de servicio.

Cuotas y aportaciones: aportar el 1% de su salario en el primer año, adicionalmente aportar cada año un 1% adicional, hasta llegar al 12%, después de transcurridos 12 años, a partir de ese año seguirá aportando el 12% hasta llegar a su pensión por jubilación. Ya que como se describió anteriormente, los trabajadores no aportan a su jubilación UABJO.

Monto de la pensión por jubilación: que se otorgue de acuerdo al salario regulador del trabajador, una vez que haya cumplido con 32 años de servicios y además tenga 62 años de edad, al momento del retiro, considerando un tope de salario de 20 salarios mínimos.

Pensión por vejez: En caso que un trabajador tenga la edad de 65 años y aún no ha llegado a los 25 años de servicio, podrá solicitar la pensión por vejez de acuerdo a la tabla 50.

Estímulo a la permanencia: Aquel trabajador que quiera seguir laborando, reunido los requisitos de la jubilación, podrá permanecer en su trabajo logrando con ello una prestación adicional a 5% de su salario integrado por cada año que postergue su jubilación con tope de 25%, siendo independiente al sueldo regulador Pensión por invalidez por causas ajenas al servicio. Aquel trabajador que tenga 5 años de antigüedad, y quede inválido por causas ajenas al trabajo, se le otorgará una pensión equivalente a los años laborados siendo un porcentaje del salario regulador, de acuerdo a la siguiente tabla 50.

Pensión por fallecimiento por causas ajenas al servicio En caso que un trabajador fallezca por causas ajenas al servicio, otorgar 50% de lo que le hubiera correspondido, por pensión por invalidez por causas ajenas al trabajo, de acuerdo con la vigencia de derechos, a los beneficiarios. **Pensión por Incapacidad por causas de trabajo.** Independientemente de los años de servicio, otorgar una pensión del 100% del salario regulador, vitalicia con transmisión a beneficiarios al 50%. **Pensión por fallecimiento por causas de trabajo.** En caso que un trabajador fallezca por causas de trabajo, otorgar 50% de lo que le hubiera correspondido el 50%, de lo que le hubiera correspondido por pensión por invalidez por causas de trabajo, de acuerdo a la vigencia de derechos, a los beneficiarios.

Propuesta de Reforma Paramétrica al Sistema de Jubilaciones Para los Futuros Pensionados.

Aplicar una reforma al sistema de jubilaciones para los jubilados futuros que sea paramétrica, solamente en el rubro de cuotas y aportaciones, donde los trabajadores que se jubilen aporten el 10% de su salario en el primer año, disminuyendo en un 1% anual hasta llegar a un tope del 1% de su salario al año 2026 en adelante. Esta aportación va de más a menos considerando que a más edad existen más necesidades de los jubilados ya que en la tercera edad es cuando más recursos monetarios necesita el trabajador, pues sus enfermedades se acrecientan y sus necesidades son mayores.

Propuesta de Reforma Estructural al Sistema de Jubilaciones Para las Nuevas Generaciones.

Para el caso de las nuevas generaciones aplicar una reforma estructural, donde se jubilen a través del sistema de contribución definida, es decir, donde cada quien aporte a su jubilación, y es su caso exista una jubilación mínima garantizada, quizá es la generación que más afectada va a salir por los cambios rotundos y drásticos, sin embargo es necesario ya que de no hacerlo la viabilidad financiera de la Universidad estaría en peligro por las cantidades de erogaciones que se están realizando para el pago de jubilaciones, el IMSS lo realice pasando del sistema de reparto al sistema de capitalización. Es importante que para que exista ahorro y disminución de pasivos se consideren, además de las reformas, las siguientes acciones:

Pago en una sola exhibición: Pagar al trabajador jubilado un mes de gratificación de su salario de cotización, al momento de la firma del convenio de jubilación, el importe de su prima de antigüedad del año en que se jubila, vacaciones proporcionales y prima vacacional proporcional, ya que el trabajador si bien es cierto se retira de sus labores, lo cierto es también que no deja de percibir sus ingresos, adicionalmente tiene otra pensión por parte del IMSS.

Aguinaldo: Disminuir esta prestación de 60 a 45 días y que al trabajador se le retenga su porcentaje de aportación por este rubro que se otorga de manera anual.

Jubilaciones Fijas: Que el trabajador que se retire por jubilación en la UABJO, se le siga pagando la jubilación con que se retiró solo con los aumentos del INPC.

La Retención Integra y Correcta del SBC a los Trabajadores

Aplicar de manera inmediata la retención a los trabajadores de los conceptos que marca la Ley del Seguro Social en su artículo 27, ya que actualmente no se les retiene a los trabajadores los conceptos variables, por lo que esta diferencia la tiene que cubrir la Universidad en las revisiones de auditoría, a fin evitar grandes diferencias en los pagos de auditoría, y ahorros sustanciales que se pueden aplicar para un fideicomiso es importante que se aplique la retención de manera inmediata. Los conceptos que actualmente se están aplicando para los salarios fijos son: cuota diaria, prima vacacional, aguinaldo, prima de antigüedad, ajuste de categoría, días diferenciales y apoyo del Gobierno del estado.

Sin embargo no están considerando, aún, todos los salarios variables para retención al trabajador sin embargo sí los cubre la Universidad en las revisiones de auditoría. Derivado de la no afiliación de los trabajadores en el momento oportuno la Universidad es señalada por las autoridades fiscalizadoras a fin de aclarar las omisiones y modificaciones que se tuvieron y en su momento no se aclararon, sin embargo no sólo es la aclaración sino con ello trae como consecuencia el pago de accesorios que en muchos de los casos es similar al pago de la suerte principal. Cabe hacer mención que al mes de diciembre de 2014, se han regularizado aproximadamente 500 trabajadores que hasta esa fecha eran considerados omisos, por los que se venía pagando año con año en las revisiones de auditoría, así mismo cada mes se están dando las altas y bajas correspondientes de los trabajadores eventuales y realizando las modificaciones de salarios correspondientes de todos los trabajadores. Por ello la UABJO recibió el pasado 19 diciembre del año 2014, un reconocimiento por parte del Instituto Mexicano del Seguro Social por “Patrón Cumplido”. Reconocimiento que sólo se otorgan aquellos patrones que cumplen con la Ley, Reglamentos y con las prerrogativas que corresponden a los docentes, trabajadores y sus beneficiarios. Por lo que al realizar la correcta integración del salario base de cotización y la afiliación de todos los trabajadores omisos, la Universidad estaría ahorrando algunos millones de pesos en este rubro que podrían ir directo a algún plan de pensiones.

Eliminación del Pago del Seguro Facultativo, Modalidad 33

Al jubilarse por 32 años de servicio y 62 años de edad se elimina esta prestación para los jubilados ya que cubrirían los requisitos para pensionarse por parte del IMSS. Eliminación del pago de Continuación Voluntaria en el Régimen Obligatorio, modalidad 40. Al causar baja por jubilación por años de servicios prestados a la Universidad, y jubilarse por 32 años de servicio y 62 años de edad se elimina esta prestación para los jubilados ya que cubrirían los requisitos para pensionarse por parte del IMSS.

Evitar la Triple Jubilación

Aquellos trabajadores que ya tengan dos jubilaciones o que en un futuro tengan derecho a adquirir la del IMSS y la del ISSSTE o de alguna otra institución, que ya no se les otorgue otra por parte de la Universidad.

No Cobrar Como Activos al Estar Jubilados:

En la UABJO, existen trabajadores que cobran como jubilados por parte de la universidad, adicionalmente están cobrando como trabajadores activos, por lo que si son jubilados no deben cobrar como trabajadores activos, cuando además tienen otra pensión por parte del IMSS.

Sorteo UABJO

Crear un sorteo anual para una casa, adquiriendo los trabajadores activos de base, con salarios base de cotización inferiores de \$1,000.00, un boleto con valor de \$450.00, al mes de mayo de 2014 eran 3,150 los trabajadores con esas características, lo que representaría una cantidad recaudada de \$ 1'417,500.00; Cinco boletos a los trabajadores de base con salarios base de cotización equivalente o mayor a \$1,000.00, donde al mes de mayo de 2014, eran 180 trabajadores con ese salario, lo que representaría \$ 405,000.00. A los jubilados con un salario superior a \$ 15,000.00 e inferior a \$24,000.00 mensuales, cinco boletos con valor de \$450.00 c/u, donde al mes de mayo de 2014, eran 585 jubilados lo que representaría \$ 1, 316,250.00 A los jubilados con un salario equivalente o superior a \$ 24,000 mensuales diez boletos con valor de \$450.00, donde al mes de mayo de 2014, eran 105 jubilados con esas características, obteniendo un total de \$ 472,500.00; 20 boletos para los altos funcionarios; considerado altos funcionarios a los secretarios, los directores de escuelas, así como directores de la administración central, y el secretario particular del Rector. 50 boletos para el Rector de la Universidad Autónoma "Benito Juárez" de Oaxaca.

Plan de Pensiones

El artículo 27 de la Ley del Seguro Social establece cuáles son los conceptos que integran para el SBC y el mismo artículo cita en ocho fracciones los conceptos que se excluyen como integrantes del salario base de cotización, la Fracción VIII establece que se excluye para el salario base de cotización: Las cantidades aportadas para fines sociales, considerándose como tales las entregadas para constituir fondos de algún plan de pensiones establecido por el patrón o derivado de contratación colectiva. Los planes de pensiones serán sólo los que reúnan los requisitos que establezca la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro. Entonces se plantea la propuesta de integrar un plan de plan de pensiones que beneficiaría al momento de su jubilación al trabajador y tanto al trabajador como a la Universidad lo excluye del pago al IMSS. Para que los conceptos mencionados en este precepto se excluyan como integrantes del salario base de cotización, deberán estar debidamente registrados en la contabilidad del patrón.

Creación de un Fideicomiso

Recordando que el fideicomiso como persona (fiduciante) transmite o se obliga a transmitir la propiedad fiduciaria de bienes determinados o determinables a otra, quien se obliga a ejercerla en

beneficio de la persona a quien se designe en el contrato (beneficiario) y a transmitirlo al cumplimiento de un plazo o condición al fiduciante, al beneficiario o al fideicomisario. (Figueroa, 2013) David (Ambrosini Valdez, 2011) menciona que el fideicomiso es un negocio jurídico por el cual una persona transfiere a otra, bienes o derechos, para que las administre y que el producto obtenido se destine a una finalidad establecida. Que en este caso es para las jubilaciones. La creación de un fideicomiso permitirá, formar un organismo que administre e invierta en las jubilaciones de los trabajadores, en la cual exista un comité técnico integrado por trabajadores y por la parte patronal, donde prexista la transparencia, vigilancia y rendición de cuentas.

La UABJO y los trabajadores a su servicio, aportarán al fideicomiso el porcentaje establecido en las reformas y los conceptos que se adicionen, además de las aportaciones adicionales que realice el Gobierno Federal, el Gobierno Estatal y otras. La Universidad Autónoma de Sinaloa, ya lo realizó y a través de esté, se administra e invierte, para el régimen de jubilaciones, y es aplicable para los trabajadores que entraron a laborar antes del año 2008.

CONCLUSIONES Y LIMITACIONES

De acuerdo al objetivo de esta investigación el cual es: analizar el sistema de pensiones y jubilaciones de la UABJO, desde su ámbito económico – social, a fin de proponer reformas al sistema de jubilaciones, se observa cómo después del año 1981, los trabajadores empezaron a obtener mejores y mayores beneficios en cuanto a las prestaciones económicas y sociales, gracias a la atinada incorporación voluntaria al régimen obligatorio del seguro social. Sin embargo lo que la autoridad en su momento no previó o no quiso atender fue la doble pensión, por lo que actualmente los trabajadores de la UABJO, tienen prestaciones bastante bondadosas que les otorga por una parte el IMSS y por otra la Universidad, siendo la de mayor envergadura las pensiones y jubilaciones, pues reciben la primera por medio del IMSS y la segunda de manera adicional por medio de la UABJO. En la metodología se describió desde los montos de la jubilación de un trabajador de la UABJO, el cual es del 100% de su último salario y, se incrementa conforme aumenta el salario de los trabajadores activos; tienen tres meses de salario por gratificación al momento de jubilarse; el aguinaldo es de 60 días; se tiene derecho a bonos y; además para los que aún no cumplen con la edad de 60 años, la UABJO, paga al IMSS, la continuación voluntaria y el seguro de salud para la familia. Hasta las proyecciones al año 2030 de las pensiones.

La UABJO, realiza cambios a su sistema de jubilaciones en el año 1992, con la finalidad de evitar el colapso financiero, incrementando solamente los años de servicio para obtener la jubilación, pasando de 20 años de servicio a 28 para el caso de las mujeres y 30 años para el caso de los hombres. La SEP y la ANUIES define en el año 2002, reglas de operación, para reformar el sistema de pensiones y jubilaciones de las universidades públicas, para ello la Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión creó el Fondo de Apoyo a las Reformas Estructurales de las Universidades Públicas Estatales (FAREUPE) a partir del año, las universidades públicas del país iniciaron con reformas a su sistema de pensiones y jubilaciones; en ese año la Cámara de Diputados aprobó una provisión presupuestal por mil millones de pesos para la realización de proyectos enfocados a solucionar o atenuar tal situación, considerando para su evaluación tres rubros:

- Disminución de pasivos por reformas en las generaciones actuales;
- disminución de pasivos por reformas en las generaciones futuras;
- incremento en cuotas y reservas para fondos de pensiones.

30 universidades públicas estatales al año 2009 han realizado reformas a su sistema de pensiones y jubilaciones y algunas más las haciendo, obteniendo recursos por parte del FAREUPE. En la UABJO, nuevamente se presenta el problema de las jubilaciones; ya que de acuerdo a las proyecciones, se están retirando cada más un considerable número de trabajadores por años de servicio; por citar un ejemplo dentro de 10 años, en caso de continuar con el esquema actual de jubilaciones, serian aproximadamente 1700 jubilados; lo que ocasiona que el presupuesto para el pago de jubilados se incremente. Con el presente estudio se cumple la hipótesis donde el actual sistema de jubilaciones de la UABJO tiene un efecto negativo

en la estabilidad financiera de la institución educativa, si continúa con el mismo esquema a mediano y, más aún, a largo plazo. Así mismo se comprueba que, es una prioridad reformar el sistema de jubilaciones de la UABJO, para garantizar la viabilidad financiera de la misma.

En septiembre de 2014 el despacho “Valuaciones Actuariales del Norte S.C.”, realiza estudios actuariales a la UABJO, con la finalidad de proponer reformas al sistema de jubilaciones, sin embargo de acuerdo al análisis, desde una perspectiva la propuesta de reforma planteada por el despacho actuarial S.C. no es la más adecuada para los trabajadores de la universidad por las razones siguientes: 1.- Hacen mención a dos tipos de reforma, la Reforma Paramétrica o de beneficio definido y la Reforma Estructural o de contribución definida, sin embargo en las propuestas no existen diferencias entre la Reforma Paramétrica y la Estructural para las generaciones actuales, 2.- Se considera que no existe Reforma Paramétrica, sino más bien Estructural ya que es un cambio rotundo y total al proponer que las pensiones sean complementarias y no adicionales a las del IMSS, no unánime con ello, proponen que exista un salario regulador con un tope de 15 salarios mínimos, 3.- La Reforma Estructural para las nuevas generaciones, es radical, ya que, no sólo modifica los años de servicio, o antigüedad para poder obtener una pensión por jubilación sino además es semejante a la de la LSS1997, donde el trabajador perdería hasta el 70% de las percepciones que tenía como trabajador activo, en caso de no considerar, estrategias de ahorro para el retiro.

Los cambios que propone el despacho actuarial son de gran relevancia y fue necesario el análisis e interpretación correcta, para así tomar las mejores decisiones acordes con la realidad, no solamente en vías de sanear las finanzas de la Institución educativa, donde actualmente existe una preocupación alarmante por las cantidades que son pagadas a los jubilados, pues su sistema de jubilaciones, como ya se analizó, es bondadoso, sino también por las prerrogativas y beneficios de los trabajadores de la Universidad, ya que por toda una vida laboral, han dejado parte de su existencia en la Institución, siendo está para muchos, no como su segunda casa sino como la primera, pues pasaron más tiempo en ella que en su propia casa. Consideró que es importante realizar reformas al actual sistema de jubilaciones que tiene la UABJO., por los pasivos que genera y que, más adelante se incrementarían por los pagos a los jubilados y además por las nuevas contrataciones, por lo cual se propone una propuesta que entre sus aspectos más importantes sean entre otros los siguientes:

Que sigan siendo adicionales y no complementarias a la que otorga el IMSS.
propuesta de reforma paramétrica al sistema de jubilaciones para las generaciones actuales;
propuesta de reforma paramétrica al sistema de jubilaciones para los futuros pensionados;
propuesta de reforma estructural al sistema de jubilaciones para las nuevas generaciones.

La contribución única de esta investigación y que no se ha considerado en la literatura encontrada es que la Universidad puede establecer un plan de pensiones apoyándose en el artículo 27 fracción VIII, de la Ley del Seguro Social, es una estrategia que garantice al trabajador un ahorro al momento del retiro por jubilación; además beneficia a la institución educativa porque se excluye del salario base de cotización, por lo que no pagaría contribución al IMSS por este rubro pues se considera fin social. Así como también la creación de un fideicomiso integrado por los trabajadores y por el patrón. Dicho fideicomiso se considera una estrategia para el adecuado manejo de los recursos financieros de las jubilaciones, existiendo la transparencia, vigilancia y rendición de cuentas. Lo importante es proteger las finanzas de la universidad pero también el ingreso y el bienestar del trabajador. Las limitaciones de este trabajo de investigación, es que el análisis de este estudio no se considere por parte de los tomadores de decisiones, como una literatura de importancia y de ser posible para una solución ya que como se demostró el sistema de pensiones de la UABJO presenta serios problemas que atender a la brevedad posible. Alguna investigación adicional a este estudio es: repercusiones sociales del sistema de pensiones para los trabajadores de una institución educativa por la negativa de realizar reformas a su sistema.

REFERENCIAS

Ambrosini Valdez, D. (2011). Fideicomiso. México.

CUPIA, C. d. (2002). Informe del programa de fomento a reformas estructurales en las universidades públicas estatales. México.

El informe Beveridge. (2015). La guía de historia. Obtenido de <http://www.laguia2000.com/inglaterra/el-informe-beveridge>

Figuroa, B. H. (2013). Derecho Civil. México.

Macías Santos, E. (1993). El sistema de pensiones en México dentro del contexto internacional. México: COPARMEX.

Narro Robles, J., Moctezuma Navarro, D., & Orozco, e. L. (2010). Hacia un nuevo modelo de seguridad social. Economía Unam, 7-9.

Olivia Zarate, M. (2013). Una reflexión acerca de la jubilación de los académicos en las Universidades Públicas Estatales de México. Ciencias Administrativas, 5.

Sánchez Castañeda, A. (2012). La seguridad y la protección social en México. Su necesaria Reorganización. México: UNAM.

Solís Soberón, F. (2009). Los sistemas de pensiones en México, la agenda pendiente. México.

Vásquez Colmenares, P. (2012). Nueva seguridad social. Journal of Economic Literature, 95-101.

RECONOCIMIENTOS

A la Universidad Autónoma “Benito Juárez” de Oaxaca por ser el centro de esta investigación y de la cual se gestó dicho trabajo.

A todas aquellas personas, colegas y amigos que de alguna manera contribuyeron a facilitar el acceso a la información requerida para alcanzar los objetivos trazados en la presente investigación.

BIOGRAFÍA DE LOS AUTORES

Rosendo Martínez Jiménez es Doctor en Ciencias de la Administración por la Universidad Autónoma Benito Juárez de Oaxaca adscrito a la cátedra de Seguridad Social y Administración. Se puede contactar en la Facultad de Contaduría y Administración de la UABJO, Av. Universidad sin número, cinco señores, Oaxaca, México., Correo electrónico martinezjmz_10@hotmail.com

Ana Luz Ramos Soto es Doctora en Desarrollo Regional por el Instituto Tecnológico de Oaxaca, adscrita a la cátedra de Desarrollo Regional. Se puede contactar en la Facultad de Contaduría y Administración de la UABJO, Av. Universidad sin número, cinco señores, Oaxaca, México., Correo electrónico analuz_606@yahoo.com.mx

Guillermo Trejo Carbajal es Maestro en Pensiones adscrito a la cátedra de Seguridad Social y Derecho del Trabajo. Se puede contactar en la Facultad de Contaduría y Administración de la UABJO, Av. Universidad sin número, cinco señores, Oaxaca, México., Correo electrónico guillermo.carbajal@hotmail.com

Mauro Alberto Sánchez Hernández es Doctor en Ciencias de la Administración por la Universidad Autónoma Benito Juárez de Oaxaca adscrito a la cátedra de Contabilidad. Se puede contactar en la Facultad de Contaduría y Administración de la UABJO, Av. Universidad sin número, cinco señores, Oaxaca, México., Correo electrónico mauroalbertos@hotmail.com