

Sistemas de jubilación en las universidades públicas: el caso de la UAQ

*Alejandro Jáuregui Sánchez**

(Recibido: octubre, 2022/Aceptado: febrero, 2023)

Resumen

La Universidad Autónoma de Querétaro (UAQ), al igual que otras universidades en México, han implementado diferentes reformas a sus sistemas de pensiones institucionales. El objetivo de la presente investigación es mostrar una perspectiva del proceso el envejecimiento de los académicos de la UAQ. Además, ofrece un panorama de la relación entre edad del personal académico y el sistema de retiro que tiene la institución. Para lograr el objetivo propuesto se analizó a la planta académica de la UAQ, que tiene derecho a la jubilación dinámica, por sexo y nivel de ingreso. La información analizada permite observar que, en el corto plazo, el envejecimiento de la planta académica representará una carga financiera importante para la institución. Así mismo, que el personal académico de la UAQ, posponga su retiro al momento de tener derecho a éste se traduce en erogaciones económicas significativas para la institución.

Palabras clave: sistemas de pensiones, personal académico, universidades públicas. Jubilación.

Clasificación JEL: J08, J26.

* Profesor-investigador en la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Querétaro (FCA-UAQ). Universidad Autónoma de Querétaro, Centro Universitario, Cerro de las Campanas s/n, cp. 76010 Santiago de Querétaro, Qro. México.

Retirement systems in public universities: the case of the UAQ

Abstract

The Universidad Autonoma de Queretaro (UAQ), like other universities in Mexico, had implement different reforms to their institutional pension systems. These research has the objective is to show a perspective of the aging process of the academics of the UAQ. In addition, its offers an overview about the relationship between academic staff age and the retirement system that the institution has. To achieve the proposed objective, the UAQ's academic staff of the UAQ, whose has the right to dynamic retirement, was analyzed by sex and income level. The analyzed information allows us to observe that, in the short term, the aging of the academic staff will represent a significant financial problem for the institution. furthermore, if UQ academic staff postpone their retirement, at the moment of have the right, it translates into economic losses for the institution.

Keywords: pension systems, academic staff, public universities. Retirement.

JEL clasificación: J08, J26.

1. Introducción

En la década de los años setenta y ochenta se registraron acontecimientos en México que permitieron un incremento significativo en las instituciones de educación superior, en la matrícula escolar y en los diferentes programas de estudio, lo que propicio que se incrementara la demanda de profesores en las universidades públicas y privadas del país, los cuales destacaban por su juventud (Gil Antón, *et al.* 1994).

Una parte importante de los profesores que fueron contratados por las universidades en los años setenta y ochenta hicieron de la labor docente su principal ocupación y su principal fuente de ingresos, de hecho, en algunas universidades aún son parte del personal docente activo.

La gran mayoría de dichos profesores ya cuentan con los requisitos legales para su retiro laboral, principalmente la edad. No obstante, las condiciones económicas que les ofrecen los actuales sistemas de pensiones y jubilaciones –El Instituto de Seguridad y Servicios de los Trabajadores del Estado (ISSSTE) y el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS)– no son las más adecuadas para su jubilación y pensión, lo que conlleva al envejecimiento de la planta académica e incrementa los pasivos laborales de las universidades, sobre todo las públicas.

Los sistemas de pensiones a nivel mundial cobran relevancia debido a que, de acuerdo con Altamirano *et al.* (2018), son un elemento fundamental para que las personas mayores conserven su estado de bienestar. Los sistemas de pensiones pueden ser conceptualizados como contratos sociales, cuya finalidad principal es garantizar que los adultos mayores tengan un consumo digno en su etapa de retiro.

Sin embargo, la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación superior (ANUIES 2016), plantea que las universidades públicas estatales han tenido que hacer frente al problema de que sus sistemas de pensiones no son viables financieramente.

De acuerdo con la Auditoría Superior de la Federación (ASF 2018), las universidades públicas estatales tenían un déficit actuarial en sus sistemas de pensiones de 1 289 miles de millones de pesos. Lo que implica que, el valor presente de sus pasivos laborales por concepto de pensiones y jubilaciones es mayor que sus reservas y las aportaciones futuras que tienen dichas instituciones en más de un billón de pesos.

Para que se tenga una mejor comprensión de la magnitud del problema que tienen las universidades públicas estatales cabe mencionar que, el déficit actuarial del 2017 causado por sus sistemas de pensiones, equivale al veinte por ciento del Presupuesto de Egresos de la Federación para el 2023.

Además, existe otro problema en los sistemas de pensiones que es el envejecimiento de la planta docente. De acuerdo con Bensusán y Ahumada (2006) el envejecimiento de la planta docente en la mayoría de las universidades estudiadas no representaba un problema a corto plazo.

No obstante, dichos autores plantearon que en 2005 la edad promedio de la planta docente activa era de 48 años por lo que para 2023 se supondría que el promedio de edad fuera mayor a los 60 años, lo que ya representa un problema en la actualidad.

Cabe señalar que, no obstante lo planteado en el párrafo anterior, se presentan diferencias significativas entre las instituciones analizadas por Bensusán y Ahumada (2006), por ejemplo, la edad promedio en la Universidad Tecnológica Tepeji del Río es de 38 años y en la Universidad Autónoma de Querétaro hay un 7.6% de profesores tenía más de 60 años en 2006.

Como se puede observar por lo planteado en los anteriores párrafos, el envejecimiento de la planta docente pone en problemas a los sistemas de pensiones que tienen las universidades públicas, sobre todo de aquellas que tienen un sistema de pensión dinámico, como es el caso de la Universidad Autónoma de Querétaro (UAQ). Es por ello que el objetivo de la presente investigación es mostrar una perspectiva del proceso el envejecimiento de los académicos de la UAQ. Además, ofrece un panorama de la relación entre edad del personal académico y el sistema de retiro que tiene la institución.

Para lograr el objetivo propuesto la investigación se estructura de la siguiente manera: en la segunda sección se presenta un breve panorama de la evolución del

sistema de pensiones en México; en la tercera sección se muestra la evolución de los sistemas de jubilación en el medio académico mexicano; en la cuarta sección se expone y explica el sistema de pensiones que tiene la UAQ y la problemática que enfrenta y, en la quinta sección se presentan las conclusiones de la investigación.

2. Evolución de fondos de pensiones en México

En México se espera el proceso de envejecimiento de la población sea paulatino. Sin embargo, de acuerdo con las proyecciones CONAPO (2012), en los primeros años de la década de los cincuenta del presente siglo la población mayor de 65 años en el país será mayor a la que tiene menos de 15 años.

México en la actualidad cuenta con un bono demográfico, lo que implica que, de no tenerse una buena planeación en materia de seguridad social por parte de las autoridades del país, sobre todo la enfocada a los adultos mayores, se tendrán problemas sociales significativos, sobre todo en los últimos años de la década de los cuarentas y primeros de los cincuenta del presente siglo (CEPAL, 2018).

Cabe señalar que México es uno de los países pioneros en la seguridad social en el mundo. En el país se planteó un plan de pensiones desde la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos del 1917.

Sin embargo, fue en 1925 cuando se puso en la práctica la cobertura de pensiones a trabajadores de las empresas paraestatales y los trabajadores de los diferentes niveles de gobierno, los cuales se rigen por el apartado B del artículo 123 Constitucional, con la aparición de la Ley de Pensiones Civiles y la creación de la Dirección General de Pensiones Civiles de Retiro en el México.

Posteriormente, en 1943, surgieron las primeras pensiones, y prestaciones de seguridad social, para los trabajadores de las empresas privadas, los cuales se rigen por el apartado A del artículo 123 Constitucional.

Las prestaciones de seguridad social y de las pensiones para los trabajadores que no laboran para el estado en México, se inician con la aparición de la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) en 1943.

Originalmente, las pensiones que ofrecía el IMSS a los trabajadores eran pensiones de reparto con beneficios definidos, en las cuales se hacían aportaciones de forma tripartita, es decir aportaban los trabajadores, los empleadores y el Gobierno Federal. Cabe señalar que, en este tipo de pensiones, los trabajadores recibían una pensión que, en la mayoría de las ocasiones, era superior a lo que ahorro a lo largo de su vida laboral.

Años después de la aparición de la Ley del IMSS, en diciembre de 1959, se promulgo en México la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE), la cual tiene como objetivo atender a los trabajadores del gobierno federal, de algunas entidades federativas y de algunas empresas paraestatales.

Con la promulgación de la ley del ISSSTE surgió un nuevo sistema de pensiones, no obstante que las pensiones que ofrecía el ISSSTE también eran de reparto con beneficios definidos y que presentaban los mismos problemas de financiamiento que las pensiones que otorgaba el IMSS.

Como se puede observar por lo planteado en los párrafos anteriores, tanto las pensiones que otorgaba el IMSS a los trabajadores de las empresas privadas como las pensiones que otorgaba el ISSSTE a los trabajadores del Estado inicialmente eran sistemas de reparto con beneficio definido. Dichos sistemas de pensiones posteriormente evolucionaron para convertirse en sistemas fondeados de contribución definida.

Cabe resaltar que en México, adicionalmente a los sistemas pensionarios del IMSS e ISSSTE, existen otras instituciones que ofrecen planes de retiro y pensiones para sus trabajadores como, por ejemplo, el Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas de México (ISSFAM), Petróleos Mexicanos (PEMEX), la Comisión Federal de Electricidad (CFE), diferentes Universidades públicas y privadas a lo largo del territorio nacional, además de los sistemas de pensiones y jubilaciones que ofrecen otras instituciones y que aparecieron años antes de la transición de esquemas de pensiones.

Posteriormente en 1994, se promulgo la creación de la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CON SAR), la cual tiene como objetivo principal regular el Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR) que se encuentra integrado por cada una de las cuentas individuales de los trabajadores que manejan las AFORE.

Años más tarde, en 1997, se promulgo la nueva ley del IMSS. En dicha ley el plan de pensiones sufrió modificaciones y cambió del esquema de reparto con beneficios definido al esquema de capitalización con contribuciones definidas.

En la ley del IMSS de 1997 se establecieron los conceptos y definiciones que propias del sistema mexicano de pensiones para los trabajadores de las empresas privadas. Así mismo, en dicha ley se instauraron las Administradoras de Fondos para el Retiro (AFORE) y las Sociedades de Inversión Especializadas en Fondos para el Retiro (SIEFORE).

En la segunda mitad de la primera década de este siglo, en 2007, el ISSSTE reformo su sistema de pensiones para los trabajadores al servicio del estado e incorporó, al igual que el IMSS, un sistema de capitalización con contribuciones definidas para sus trabajadores. Con esta modificación el SAR es el sistema de pensiones que brinda los beneficios y servicios que otorgan tanto el IMSS como el iste ISSSTE.

Cabe resaltar que existen diferentes autores, como por ejemplo Villagómez (2005) y OCDE (2015), que plantean que la ineficiencia de los sistemas de pensiones en México se debe, fundamentalmente, a una mala planeación en el proceso de transición del anterior sistema de pensiones que existía en el país hacia el actual.

Así mismo, en el actual sistema de pensiones las contribuciones obligatorias muy reducidas, 6.5%, cuando OCDE (2015), recomienda que las aportaciones obligatorias se ubiquen entre el 13% y 18%. Adicionalmente, existe un alto nivel de ocupación informal en el país, lo que provoca que el sistema de retiro en México se encuentra muy fragmentado.

Siguiendo lo planteado por la OCDE (2015), uno de los principales retos a los que se enfrentan los sistemas de pensiones en los países de América Latina y el Caribe es la baja cobertura que tiene dichos sistemas de pensiones, tanto por la proporción de trabajadores activos que aportan al sistema como por la proporción de adultos mayores que reciben algún tipo de pensión por parte del gobierno mexicano.

Además, la OCDE (2015), también plantea que, en promedio, en América Latina y el Caribe tan solo un 45% de los trabajadores activos realizan aportaciones o se encuentran incorporados a algún sistema de pensiones de manera formal.

Así mismo, cabe mencionar que en América Latina y el Caribe, la mayoría de los sistemas de pensiones ofrecen beneficios que subsidian a aquellos trabajadores que han contribuido de manera continua en el sistema mediante sus aportaciones, debido a que, las contribuciones que realiza un trabajador a lo largo de su vida laboral no son suficientes para poder financiar la totalidad de la pensión que le otorga el sistema de pensiones.

Un ejemplo de lo expresado en el párrafo anterior es que, en los sistemas de pensión de beneficio definido, la tasa de reemplazo de un trabajador promedio formal que cotizó y realizó aportaciones durante toda su vida laboral al sistema de pensiones representa el 65% de su último salario, lo que pone de manifiesto que el gobierno aporta un 45% aproximadamente de subsidio para un trabajador promedio.

Cabe señalar que, en los sistemas de pensiones de contribución definida, la tasa de reemplazo de un trabajador promedio que realizó aportaciones al sistema es de alrededor del 40% de su último salario. Así mismo, en un sistema de capitalización puro, la tasa de reemplazo de un trabajador promedio que realizó aportaciones al sistema es del 27%.

Como se puede observar por lo planteado en los párrafos anteriores, se requiere que el gobierno federal en México, y en los demás países de América Latina y el Caribe, implementen medidas tendientes a incrementar la cobertura del sistema de pensiones, a ampliar el empleo formal y a aumentar las aportaciones para que los trabajadores puedan acceder a una pensión digna.

Se debe de señalar que, de acuerdo con planteado por la FIAP (2019), las principales reformas a los sistemas de pensiones alrededor del mundo tuvieron lugar entre los años de 1995 y 2019, entre dichas reformas destacan que: en 78 países incrementaron las tasas de aportación; en 57 países se incrementó la edad de retiro y jubilación y en 61 países se realizaron modificaciones a la forma en que calculaban los beneficios para poder tener obtener ventajas fiscales y reducir los costos.

No obstante, y siguiendo a lo establecido por Altamirano *et al.* (2018), los esfuerzos que han realizado los diferentes países del mundo para mejorar sus sistemas de pensiones, y otorgar mayores montos a las pensiones de los trabajadores, no han sido del todo exitosos, en ejemplo de ello es que en los países de América Latina y el Caribe únicamente el 52.8% de los trabajadores activos cotiza en un plan de pensiones en algún momento de su vida laboral, lo que conlleva a que los diferentes sistemas de pensiones de la región se enfrenten a la falta de sostenibilidad financiera.

Una vez analizada la evolución de los sistemas de pensiones en México a continuación, en la siguiente sección, se expone la evolución que han tenido los sistemas de jubilación de la planta docente en México.

3. Evolución de los sistemas de jubilación en el medio académico mexicano

Durante el 2001 en México, tanto la Secretaría de Educación Pública (SEP), como la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) realizaron diferentes acciones para que se realizaran estudios actuariales tendientes a conocer la realidad de los distintos sistemas de pensiones que existen en las diferentes universidades e instituciones de educación superior en el país.

- Dichas acciones y recomendaciones tenían como finalidad el poder contar con información confiable respecto al estado que guardan los sistemas de pensiones de las universidades e instituciones de educación superior a nivel nacional, para que, posteriormente, se pudiera realizar un diagnóstico de la situación de dichos sistemas.
- De acuerdo con los resultados presentados por Bensunsán y Ahumada (2006) y ANUIES (2016), los sistemas de pensiones de las universidades e instituciones de educación superior en México se enfrentaban con problemas de viabilidad financiera y ponían en una situación complicada a dichas instituciones en el corto plazo.
- Para dichos autores, entre los principales problemas a los que se enfrentan las universidades e instituciones de educación superior en México se encuentran: el cambio en la pirámide poblacional, la edad de jubilación establecida en los contratos colectivos, el envejecimiento de la planta docente y sistemas de pensiones que no concuerdan con la incorporación de nuevos profesores en dichas instituciones.
- Además, en los estudios realizados se muestra que existe, o existía, una amplia diversidad de sistemas de pensiones, debido a que cada contrato colectivo de las universidades e instituciones de educación superior en México manejaba un sistema de retiro y jubilación diferente.

No obstante, lo expresado en el párrafo anterior, de acuerdo con Bensunsán y Ahumada (2006) y CIEP (2017), y teniendo en cuenta las particularidades inherentes a cada contrato colectivo, los sistemas de pensiones de universidades e instituciones de educación superior en México se pueden clasificar en:

1. *Sistema propio*. En este sistema de pensiones las universidades e instituciones de educación superior se responsabilizan de forma personal de la administración del sistema, por lo que asumen la obligación de hacer frente al pago de las pensiones de su planta docente.
2. *Sistemas complementarios*. En este sistema de pensiones las universidades e instituciones de educación superior se obligan a pagar la parte de la pensión de la planta docente que no es cubierta por instituciones como el IMSS o el ISSSTE, en los términos en que marque el contrato colectivo de trabajo de cada institución.
3. *Sistemas externos*. En este sistema de pensiones las universidades e instituciones de educación superior no tienen injerencia en el sistema de pensiones. Es decir, las pensiones del personal docente son cubiertas por instituciones como el IMSS o el ISSSTE, por lo que las universidades solo se obligan a cubrir las cuotas patronales que les exigen dichas instituciones.
4. *Los sistemas dobles*. En este sistema de pensiones la planta docente de las universidades e instituciones de educación superior tiene derecho a recibir dos pensiones: una otorgada por la propia institución y otra que es cubierta por instituciones como el IMSS o el ISSSTE. Cabe mencionar que en este tipo de pensiones las universidades e instituciones de educación superior además de cubrir la pensión tienen obligación de cubrir las cuotas patronales que exigen dichas instituciones.

Como se puede observar, por lo planteado en los párrafos anteriores, existen varios sistemas de pensiones en las universidades e instituciones de educación superior en México, por lo que no es posible establecer políticas públicas estandarizadas aplicables a todas las instituciones. Es decir, las autoridades gubernamentales mexicanas deben de establecer programas en los sistemas de pensiones que se adecuen a las particularidades que tiene cada institución, sin descuidar los compromisos previamente establecidos con la planta docente en los diferentes contratos colectivos de trabajo.

Con la finalidad de respetar los derechos previamente adquiridos por la planta docente en 2002, el gobierno federal autorizó en el Presupuesto de Egresos de la Federación (PEF2002) la constitución de fondos de apoyo para la atención de los problemas estructurales de las universidades e instituciones de educación superior del país.

Dichos fondos de apoyo tenían como objetivo principal apoyar a las universidades e instituciones de educación superior mexicanas para que pudieran hacer frentes a los pasivos que tenían derivados de los sistemas de pensiones que tenían en ese momento; además de mejorar y fortalecer dichos sistemas.

Así mismo, para que las universidades e instituciones de educación superior pudieran ser elegibles para obtener recursos de dichos fondos era forzoso que implementaran reformas a los sistemas de pensiones que tenían en ese momento, las cuales deberían de garantizar que tuvieran ahorros significativos para las instituciones, que no se pudieran modificar y que fueran viables financieramente. Cabe mencionar que, de acuerdo con lo planteado por la SEP (2017), dichas reformas serían analizadas y supervisadas por una comisión tripartita, la cual se integraba por las autoridades de las universidades e instituciones de educación superior, los sindicatos de dichas instituciones y por la SEP y la ANUIES.

Sin embargo, en la práctica, las reformas establecidas por las universidades e instituciones de educación superior, a partir del 2002 y hasta la fecha, han representado un retroceso en los derechos adquiridos por la planta docente, no obstante, dichas reformas, en su mayoría, no fueron retroactivas y solo se aplican a los profesores que se integraron a dichas instituciones después de que se aprobaron dichas reformas:

1. Siguiendo lo planteado por Bensunsán y Ahumada (2006) y ANUIES (2016), es factible mencionar que las reformas que se han implementado en los sistemas de pensiones de las diferentes universidades e instituciones de educación superior a lo largo de los años se pueden clasificar en tres grandes grupos:
2. En las que se crearon fondos que permitían la capitalización de los fondos de pensiones existentes en ese momento en las instituciones, los cuales consideran un incremento en las aportaciones de las universidades e instituciones de educación superior, los trabajadores activos y, en algunos casos, los pensionados.
3. En las que se incrementaron los requisitos necesarios para poder acceder a la jubilación y pensión, los cuales incluyen un incremento en la edad de jubilación y en los años de servicio del personal docente.
4. En las que se estableció un nuevo sistema de pensiones, tanto para el personal docente que se encontraba activo en ese momento como para las nuevas contrataciones.

Cabe resaltar que estos grupos no son excluyentes entre sí y, de hecho, se realizaron diferentes combinaciones. Además, existen algunas universidades e instituciones de educación superior que optaron por no realizar ningún tipo de modificación a sus sistemas de pensiones, algunas que lo hicieron de forma

progresiva, algunas que obtuvieron los recursos pero no hicieron reformas y algunas que han realizado varias reformas desde el 2002 y hasta la fecha.

Adicionalmente a los problemas de viabilidad financiera que se tiene, o se tenía, con los sistemas de pensiones, de las las universidades e instituciones de educación superior mexicanas, también existe el problema del envejecimiento de la planta docente de dichas instituciones.

De acuerdo con lo expuesto por González-Brambila y Veloso (2007), existe una estrecha relación entre la productividad del personal académico y la edad que tiene dicho personal. Sin embargo, y a diferencia de otros países, la productividad de la planta de docentes en México dura casi 10 años por encima de la productividad de la planta docente de otros países.

Para González-Brambila y Veloso (2007), la planta docente de las universidades e instituciones de educación superior mexicanas inicia su producción científica a una edad superior a la que la inician los docentes de otros países, como por ejemplo los docentes de Estados Unidos.

Adicionalmente, se debe señalar que, en ciertas ocasiones, la producción científica de la planta docente se encuentra directamente relacionada con la obtención de ingresos económicos extraordinarios, como por ejemplo el estímulo del SNI o estímulos a la productividad académica.

Como ya se mencionó anteriormente, las universidades e instituciones de educación superior en México tienen sistemas de pensiones que consideran diferentes edades para que la planta docente pueda tener derecho a la jubilación y a la pensión, sin embargo, la planta docente puede optar por continuar laborando, lo cual le puede proporcionar mayores ingresos que si decide dejar de laborar.

Una vez expuesta la evolución que han tenido los sistemas de jubilación de la planta docente en México a continuación se presenta el sistema de pensiones que tiene la Universidad Autónoma de Querétaro, haciendo énfasis en la denominada pensión dinámica, que es aquella que tiene los profesores que ingresaron a la universidad antes del 15 de junio del 2007.

4. El sistema de pensiones de la UAQ

El 15 de junio del 2007 la Universidad Autónoma de Querétaro (UAQ) realizó cambios en su sistema de pensiones, dejando con la denominada pensión dinámica a los docentes que ingresaron antes de dicha fecha. En la pensión dinámica las pensiones de los docentes se incrementarán al mismo tiempo y en el mismo porcentaje en el que se incrementen los salarios de la planta docente activo.

Cabe señalar que la pensión dinámica aplica, únicamente, a la planta docente de tiempo completo, de medio tiempo y de tiempo libre, por lo que el personal docente que trabaja por honorarios no tiene acceso a dicho sistema de pensiones.

Así mismo, se debe mencionar que la pensión de los profesores que ingresaron a la planta docente de la UAQ posterior al 15 de junio del 2007 estará a cargo del IMSS, es por ello por lo que, el presente estudio, se enfocará a los profesores que se integraron a la UAQ antes de dicha fecha.

En el Contrato Colectivo de Trabajo del Sindicato Único del Personal Académico de la Universidad Autónoma de Querétaro (CCT-UAQ 2009) se establece que la pensión dinámica se pagará a la planta docente que ingreso antes del 15 de junio del 2007, independientemente de la edad que tengan. Sin embargo, a partir del 2012 se estableció un requisito de edad, de tal forma que para 2021 se requiere que la planta docente tenga 60 años para poder acceder al 100% de la jubilación dinámica.

Adicionalmente, en el CCT-UAQ 2009 se establece que el monto de la pensión será del 100% del último salario al cumplir 29 años de servicio si se retiraban antes del 31 de diciembre del 2011, posteriormente se requerirán 30 años de servicio.

Para hacer frente a las obligaciones derivadas de los derechos de retiro o jubilación de los docentes, en el CCT-UAQ 2009 se plantea la obligación de que se constituya el fondo para jubilaciones y pensiones del personal académico de la UAQ, el cuál será constituido como un fideicomiso.

En dicho fideicomiso la UAQ se obliga a portar, de manera quincenal, en una proporción dos a uno de las aportaciones que haga el personal académico, tanto en activo como los jubilados y pensionados. Cabe mencionar que las aportaciones que realizaron tanto la UAQ como la planta docente tuvo incrementos a través del tiempo (lo que aportan en la actualidad los docentes es el 8% y la UAQ el 16% del salario diario integrado).

Adicionalmente, el personal académico que cumpla con los requisitos de edad y años de servicio para jubilarse al 100% y no se retire de sus funciones recibirá un bono de permanencia, el cual equivale al 20% de su salario mensual tabulado, el cual tendrá vigencia desde la fecha en el que el docente pueda jubilarse y hasta que cumpla los 35 años de servicio, sin que dicho bono pueda ser integrado a la cuantía mensual de la pensión por jubilación.

Las pensiones y jubilaciones a los que tienen derecho la planta docente de la UAQ de acuerdo con el CCT-UAQ 2009 son los siguientes:

- a) Jubilación por antigüedad, a la cual se tiene derecho, actualmente, al cumplir 60 años de edad y 30 años de servicio (estas condiciones aplican para tener derecho al 100% de la pensión). La pensión por jubilación es vitalicia y se puede transferir a los beneficiarios del docente.
- b) Pensión por incapacidad, en la cual se tiene derecho al 100% sin importar la edad ni los años de servicio. La pensión por incapacidad es vitalicia y se puede transferir a los beneficiarios.

- c) Pensión por viudez, a la cual se tiene derecho por el fallecimiento del docente sin importar la edad ni años de servicio y equivale al 65% de la pensión que recibiría el docente en vida. La pensión por viudez tiene vigencia de derechos.
- d) Pensión por orfandad, a la cual se tiene derecho por el fallecimiento del docente sin importar la edad ni años de servicio y equivale al 25% de la pensión que recibiría el docente en vida. La pensión por orfandad tiene vigencia de derechos.

Adicionalmente, en el CCT-UAQ 2009 se establecen diferentes erogaciones que tiene que hacer la UAQ al personal docente que tenga pensión dinámica. Entre dichas erogaciones se encuentran:

- a) 30 días del total de las percepciones, sin considerar aguinaldo ni prima vacacional, por cada año de servicio en el caso de jubilación o de renuncia.
- b) 90 días del total de las percepciones en caso de fallecimiento del docente.
- c) 18 meses del salario integrado en caso de que el docente tenga seguro de vida.

En el 2007 la UAQ contaba con una planta docente de 1 140 profesores. Al igual que una buena parte de las universidades e instituciones de educación superior los profesores que integraban la UAQ se integraba mayoritariamente por hombres (61%) y, en menor medida por mujeres (39%).

Por lo que respecta a la constitución por edad de la planta docente de la UAQ en 2007 era posible encontrar académicos de muy diversas edades; el docente con menor edad tenía 25 años, mientras que el profesor de mayor edad tenía 73 años. Así mismo, el promedio de edad de la planta docente en era de 47 años.

La composición por edad de la planta docente de la UAQ es congruente con otras universidades e instituciones de educación superior en México y en Estados Unidos (Bensusán y Ahumada, 2006; Conley, 2007). Poco más de dos terceras partes de la planta docente de la UAQ se ubican entre los 25 y 52 años de edad; mientras que un 9% tiene entre 25 años y 35 años y, tan solo un 6% tiene más de 60 años de edad.

Por lo que respecta a la configuración por género de la planta docente de la UAQ se puede observar que en general en 2007, las mujeres tienden a tener menor edad que los hombres. El personal docente femenino de la UAQ tiene, en promedio, 45 años, mientras que el promedio de edad de los hombres es de 48 años.

Una primera lectura de la información anterior indica que la UAQ mantiene un equilibrio entre los docentes de tiempo completo, de medio tiempo y de tiempo libre que se encuentran por encima de los 55 años de edad y los que tienen menos de 35 años de edad.

Adicionalmente, se observó que, en promedio, los años de servicio de los docentes de la UAQ en 2007 era de 15 años. No obstante, un 52% de la planta docente tenía más de 15 años laborando para la institución, lo que indica que un alto porcentaje de los docentes han permanecido por un largo periodo en la UAQ, incluso 4% de la planta docente tenía más de 27 años al servicio de la institución, lo cual implica que ya tenía la posibilidad de jubilarse y obtener una pensión del 100%. Así mismo, durante el estudio, se encontró que en 2007 un 25% de la planta docente de la UAQ tenía menos de 10 años de haberse incorporado a la institución.

En lo que concierne a la antigüedad de la planta docente por género ésta varía significativamente. En 2007 los docentes del género femenino tenían, en promedio, 14 años de servicio, mientras que los docentes del género masculino tenían, en promedio, 16 años de servicio.

Cabe señalar que la planta docente de la UAQ, del género femenino, que cumplían en el 2007 con el requisito de edad y años de servicio para jubilarse y pensionarse era del 1%, mientras que en los docentes del género masculino era del 2.2%. Los datos presentados indican que la planta docente de la UAQ, en el 2007, se encontraba compuesta por tres grandes grupos de profesores:

1. Académicos que tenían más de 60 años de edad y/o más de 27 años de trabajar en la institución. Este grupo estaba integrado por un 1% de la planta docente de la UAQ.
2. Académicos que tenían más de 40 años de edad y/o más de 20 años de trabajar en la institución. Este grupo estaba integrado por un 79% de la planta docente de la UAQ.
3. Académicos que tenían menos de 40 años de edad y menos de 20 años de trabajar en la institución. Este grupo estaba integrado por un 21% de la planta docente de la UAQ.

Cabe mencionar que, como ya se mencionó anteriormente, a la jubilación dinámica de la UAQ puede acceder los docentes que ingresaron a laborar antes del 15 de junio del 2007 y que ocupan las plazas de docente de tiempo completo, de medio tiempo y de tiempo libre.

En 2007, la UAQ tenía 1140 docentes en los puestos señalados en el párrafo anterior. Los docentes que ocupaban la plaza de profesores de tiempo completo eran 508, es decir un 45%. Los docentes que ocupaban la plaza de profesores de medio tiempo eran 11, es decir un 1%. Los docentes que ocupaban la plaza de profesores de tiempo libre eran 621 es decir un 54%.

Por lo que respecta a la configuración por género de la planta docente de la UAQ –que en 2007 ocupaban las plazas de docente de tiempo completo, de medio tiempo y de tiempo libre– se puede observar que:

- a) Los docentes del género femenino que ocupaban la plaza de profesores de tiempo completo eran 214, es decir un 19%, mientras que los docentes del género masculino eran 294, es decir 26%.
- b) Los docentes del género femenino que ocupaban la plaza de profesores de medio tiempo eran 4, es decir un 0.4%, mientras que los docentes del género masculino eran 7, es decir un 0.6%.
- c) Los docentes del género femenino que ocupaban la plaza de profesores de tiempo libre eran 226, es decir un 20%, mientras que los docentes del género masculino eran 395, es decir un 34%.

En lo concerniente a la estructura por edad y años de servicio del personal académico de la UAQ se puede observar que en 2007, los docentes que ocupaban la plaza de tiempo completo tenían en promedio 48 años de edad y 17 años de servicio. Así mismo, los docentes que ocupaban la plaza de medio tiempo tenían en promedio 50 años de edad y 20 años de servicio. Además, los docentes que ocupaban la plaza de tiempo libre tenían en promedio 46 años de edad y 12 años de servicio.

Cabe mencionar que durante su trayectoria laboral los docentes que integran a planta laboral de la UAQ en las plazas de docente de tiempo completo, de medio tiempo y de tiempo libre pueden escalar ha mejores posiciones laborales definidas por el escalafón institucional.

De acuerdo con el Reglamento de Ingreso y Promoción del Personal Académico de la Universidad Autónoma de Querétaro (RIPAUAQ) –que regula el ingreso, la permanencia y la promoción del personal académico en la UAQ y que cuya finalidad es generar el desarrollo de los docentes, investigadores, artistas y técnicos- los profesores pueden ser promovidos de acuerdo con criterios de escolaridad, producción científica, docencia, investigación, extensión, asesorías, consultoría y de preservación y difusión de la cultura.

De acuerdo con la información presentada en los párrafos anteriores, se puede inferir que en 2007, la planta docente de la UAQ, integrada por los docentes de tiempo completo, de medio tiempo y de tiempo libre, se encontraba, en su mayoría, consolidada, lo que supondría que la UAQ tuviera una alta producción científica e Investigación.

Adicionalmente, se observa que la edad y los años de servicio de los docentes de tiempo completo, de medio tiempo y de tiempo libre podría ser un factor de preocupación, debido a las presiones financieras que podría enfrentar la UAQ por el sistema de pensiones a los que tienen derechos los profesores con plazas de tiempo completo, de medio tiempo y de tiempo libre que ingresaron antes del 15 de junio del 2007.

Debido a que la reforma al sistema de la ley de pensiones y jubilaciones de la UAQ no tiene un carácter retroactivo a su fecha de aprobación, el grueso de los

profesores de tiempo completo, de medio tiempo y de tiempo libre en la universidad tienen el derecho y podrán acceder al retiro laboral bajo los criterios que se presentaron anteriormente en esta investigación.

No obstante, se debe recalcar que, en mayo del 2022, 723 docentes de tiempo completo, de medio tiempo y de tiempo libre, es decir un 38% de la planta que integra dichas categorías, no tendrán derecho al sistema de pensión dinámica de la UAQ, ya que su ingreso a la universidad fue posterior a la fecha de aprobación de la reforma al sistema de pensiones, por lo que no representan un problema mayor para la universidad, debido a que la universidad solo se obliga al pago de las cuotas patronales ante IMSS para su pensión.

También se debe mencionar que, en mayo del 2022, 68 docentes de tiempo completo, de medio tiempo y de tiempo libre ya cubrían los requisitos, tanto de edad como de años de servicio, para poder acceder a la jubilación y/o a la pensión dinámica, a la que tienen derecho de acuerdo con el CCT-UAQ 2009. Así mismo, en mayo del 2022, la universidad tenía 445 docentes jubilados y/o pensionados de tiempo completo, de medio tiempo y de tiempo libre.

Hay que resaltar que la UAQ, de mantenerse la actual tendencia de edad y años de servicio de la planta docente de tiempo completo, medio tiempo y tiempo libre, en el año 2027, 286 docentes accederán a la jubilación dinámica a la que tienen derecho, lo que representa una carga financiera importante para las autoridades de la universidad, debido al alto costo financiero que tiene el sistema de pensiones de los docentes antes de la reforma de 2007.

Para resaltar lo expresado en el párrafo anterior en el cuadro 1, que se presenta a continuación, se muestran los valores presentes de las obligaciones que se tienen con el personal docente activo y jubilado que tienen derecho a la jubilación dinámica, con fecha de corte en mayo del 2023 y considerando una tasa de interés promedio del fondo de pensiones del 3%.

Así mismo, en el cuadro 1, se presenta los valores presentes de las obligaciones del personal de tiempo completo, medio tiempo y tiempo libre que, por la reforma al sistema de pensiones, no tienen derecho a la jubilación dinámica.

Adicionalmente, en el cuadro 2, se presenta el déficit actuarial que tiene la UAQ por el personal docente activo y jubilado que tienen derecho a la jubilación dinámica, con fecha de corte en mayo del 2023 y considerando una tasa de interés promedio del fondo de pensiones del 3%.

Cuadro 1
Valor presente de las obligaciones del sistema de pensiones

	Pasivos		Activo		Pensionado		Reserva		Total		
		Subtotal	Subtotal	Subtotal	Subtotal	Subtotal	Subtotal	Subtotal	Subtotal	Subtotal	
Amigüedad, Vejez y Cesantía	1,133,360,210.03		305,409,130.04		1,498,835,352.67		4,429,537,119.31		0.00		5,928,372,471.98
a).- Tráiler	71,549,011.23		74,318,229.53		96,007,340.78		233,715,872.64		0.00		319,781,413.42
b).- Beneficio											
Invalidez por causas ajenas al trabajo	25,027,633.37		12,100,792.40		36,128,425.83		31,328,967.11		0.00		67,457,392.94
a).- Tráiler	5,390,336.63		2,729,293.08		8,119,629.71		1,322,890.94		0.00		9,442,620.65
b).- Beneficio											
Viudez, Orfandad y Ascendencia por causas ajenas al trabajo	66,187,493.34		31,982,210.79		100,169,704.13		238,415,830.61		0.00		338,586,560.73
a).- Tráiler	7,106,191.85		3,427,513.79		10,533,711.64		0.00		0.00		10,533,711.64
b).- Beneficio	1,868,796.21		1,014,253.92		2,881,022.13		0.00		0.00		2,881,022.13
Viudez, Orfandad y Ascendencia por causas del trabajo	3,374,202.79		2,834,743.90		5,208,946.69		17,003,924.27		0.00		22,212,872.96
Pagos únicos	447,740,503.85		188,887,233.90		636,627,737.82		0.00		409,312,346.76		1,045,940,084.58
Pago por haber mínimo	2,610,522.03		3,884,676.47		6,495,198.50		0.00		16,158,793.35		22,653,991.85
Salario de vida	37,591,517.28		55,939,341.11		93,530,858.39		0.00		232,680,033.01		326,217,511.40
Compensación por antigüedad	366,999,495.38		89,389,072.36		456,388,567.74		0.00		0.00		456,388,567.74
Pago por retiro	21,083,240.84		30,499,425.97		51,582,666.81		0.00		160,460,898.40		212,043,565.21
Exclusión de aportaciones	18,455,728.32		9,174,718.00		27,630,446.38		0.00		0.00		27,630,446.38
Bono de permanencia	10,300,483.43		3,497,736.25		13,798,219.68		0.00		0.00		13,798,219.68
Beneficios actuales	0.00		0.00		0.00		0.00		0.00		0.00
Subtotal	1,779,805,831.34		634,461,433.74		2,414,267,305.08		4,941,326,730.87		409,312,346.76		7,764,904,382.72
Gastos de administración	0.00		0.00		0.00		0.00		192,390,334.06		248,260,213.12
Costo de servicio médico	0.00		0.00		0.00		0.00		0.00		0.00
Otros Egresos	0.00		0.00		0.00		0.00		0.00		0.00
Total			1,470,176,384.14		4,941,326,730.87		0.00		0.00		8,013,164,395.84
Reserva			2,009,321,538.07		3,950,967,906.01		19,213,051,408.27		0.00		24,826,021,312.28
Valor presente de sueldos futuros			8.24 %		88.38 %		3.13 %				24.18 %
Aportación en porcentaje de la nómina activos											
Aportación en porcentaje de la nómina de nuevas generaciones											
Aportación en porcentaje de la nómina global											

Fuente: Valuación actuarial estandarizada de la UAQ.

Cuadro 2
Balance actuarial del sistema de pensiones de la UAQ

	Grupo Cerrado		Grupo Abierto		Prima Óptima Liquidez
	Aportación Actual	Prima Media General	Aportación Actual	Prima Media General	
Aportación activos Aportación pensionados	Nota 0.00	109.74 0.00	Nota 0.00	26.69 0.00	Nota 0.00
Activo actuarial					
Reserva	2,598,565,796.19	2,598,565,796.19	2,598,565,796.19	2,598,565,796.19	2,598,565,796.19
Valor presente de aportaciones futuras de los activos					
a).- De la generación actual	295,324,131.97	8,671,158,022.33	295,324,131.97	2,109,014,563.34	4,585,404,847.03
i) Trabajador	98,441,377.32		98,441,377.32		
ii) Patron	196,882,754.64		196,882,754.64		
b).- De las nuevas generaciones	0.00	0.00	0.00	7,361,830,175.23	4,915,458,178.31
i) Trabajador	0.00		0.00		
ii) Patron	0.00		0.00		
Valor presente de aportaciones futuras de los pensionados					
a).- En curso de pago	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
b).- De la generación actual	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
c).- De las nuevas generaciones	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Total activo	2,893,889,928.16	11,269,723,818.52	2,893,889,928.16	12,069,410,534.75	12,099,428,821.53
Pasivo actuarial					
Valor pte. de obligaciones					
a) - Personal actualmente pensionado	7,464,813,224.66	7,464,813,224.66	7,464,813,224.66	7,464,813,224.66	7,464,813,224.66
b).- Personal actualmente activo	3,804,910,593.86	3,804,910,593.86	3,804,910,593.86	3,804,910,593.86	3,804,910,593.86
c).- Personal nuevas generaciones	0.00	0.00	799,686,716.24	799,686,716.24	799,686,716.24
Total pasivo	11,269,723,818.52	11,269,723,818.52	12,069,410,534.75	12,069,410,534.75	12,069,410,534.75
(Deficit)/superavit actuarial	(8,375,833,890.36)	0.00	(9,175,520,606.60)	0.00	30,018,286.78

Nota Debido a que se requieren diferentes primas, se determinó el o los montos expresados en la sección de Valor Presente de Aportaciones Futuras.

Fuente: Valuación actuarial estandarizada de la UAQ.

Cabe señalar que, en la información que se presenta en el cuadro 2, también se incluye al personal de tiempo completo, medio tiempo y tiempo libre que, por la reforma al sistema de pensiones, no tienen derecho a la jubilación dinámica.

Es precisamente el personal de tiempo completo, medio tiempo y tiempo libre que no tiene derecho a la jubilación dinámica, por haber ingresado a laborar después de la reforma de pensiones de la UAQ promulgada el 15 de junio del 2007, el que tiene condiciones desfavorables, o desventajosas, al momento de separarse de sus funciones docentes de la UAQ.

La UAQ se encuentra obligada con los profesores de tiempo completo, medio tiempo y tiempo libre que no tiene derecho a la jubilación dinámica, únicamente, al pago de las cuotas patronales ante el IMSS, por lo que los profesores que se encuentran en esta condición al momento de jubilarse acceden, exclusivamente, al pago de la pensión que le corresponde conforme a la normativa que tengan de acuerdo con su fecha de alta en el IMSS.

De acuerdo con la normativa vigente del IMSS, los trabajadores pueden jubilarse con la ley del IMSS del 1973 o con la nueva ley del IMSS del 1997. Cabe mencionar que, existen estudios que muestran que la tasa de reemplazo de un trabajador promedio, que se jubile por la ley de 1997 del IMSS, que no realiza aportaciones extraordinarias a su AFORE puede llegar a ser de hasta un 25%.

Como se puede observar por lo planteado en el párrafo anterior, los profesores que integran la planta docente de la UAQ, y que no tienen derecho a la jubilación dinámica, verán reducidos significativamente sus ingresos al momento de jubilarse y/o pensionarse, a pesar de que tienen el derecho a una compensación por renunciar voluntaria que asciende a 30 días de salario tabulado por cada año de servicios prestados, independientemente de las prestaciones legales.

De esta forma se puede advertir por lo expresado anteriormente, la jubilación de los docentes de tiempo completo, medio tiempo y tiempo libre que no tienen derecho a la jubilación dinámica es poco atractiva, en términos de percepciones económicas, para dicho grupo de profesores.

Adicionalmente, debido a la disminución en su nivel de ingreso, los docentes que no puedan acceder a la jubilación dinámica postergaran su separación voluntaria de la UAQ, lo que conlleva al envejecimiento de la planta docente de la universidad, lo que concuerda con el estudio realizado por Mendoza (2008), en el cual se plantea que para un grupo de profesores, los cuales tienen condiciones similares a los de la UAQ, el dejar de prestar sus servicios no es una alternativa, debido, principalmente, a la disminución de sus percepciones económicas, aunque también indican otros motivos.

5. Conclusiones

En la actualidad el envejecimiento de la planta docente que integra la UAQ es un motivo de preocupación para la institución, debido a las presiones financieras y a la disminución de los profesores de tiempo completo y medio tiempo que integran a la universidad. En cinco años un número considerable de los profesores que integran la UAQ, y que tienen derecho a la jubilación dinámica, alcanzarán los 60 años de edad, o estarán muy próximos a dicha edad.

Si se consideran que dejar de laborar con las condiciones actuales, para la jubilación y/o pensión de la planta docente que ingreso después del 15 de junio del 2007, implica una disminución en su nivel de percepciones económicas, se esperan diversos efectos colaterales para la universidad.

Entre los factores que preocupa por el envejecimiento de la planta docente de la UAQ, debido a la postergación de su retiro, se encuentran la disminución de su nivel actual de producción académica y/o científica, y, además, la reducción en la generación de conocimiento nuevo. Adicionalmente, es probable que el envejecimiento de la planta docente de la universidad traiga consecuencias en la salud de algunos profesores de la UAQ, lo que puede derivar en una reducción en el tiempo que dedican a sus actividades académicas, además de estos profesores elevarían el costo por concepto de primas de antigüedad.

También, el envejecimiento de la planta docente de la UAQ, podría generar diferentes grupos de profesores, por un lado, un grupo reducido de profesores jóvenes que realizan diversas actividades y, por el otro, un grupo con un elevado número de profesores con mayor edad y que realizan pocas actividades y que tienen menor productividad. Pero, más allá de los posibles efectos colaterales que tiene el envejecimiento de la planta docente de la UAQ, se debe de considerar que los profesores a los que no les corresponde la jubilación dinámica tienen derecho a vivir su vejez de una manera decorosamente, derecho al cual, en las condiciones actuales, no parecería ser posible, debido a la disminución de sus ingresos al momento de jubilarse y/o pensionarse.

Referencias

- Altamirano, A.; S. Berstein; M. Bosch; M. García & L. Oliveri (2018). *Presente y futuro de las pensiones en América Latina y el Caribe*. Washington: Banco Interamericano de Desarrollo.
- ANUIES (2016). *Atención a la problemática de las pensiones de las Universidades Publicas Estatales*. Disponible en: https://www.senado.gob.mx/comisiones/seguridad_social/docs/ss_2016/jmr.pdf. Consultado el 12/04/2023.

- ASF (2018). *Informe individual del resultado de la fiscalización superior de la cuenta pública 2017*. Disponible en: <https://www.asf.gob.mx/Trans/Informes/IR2018a/index.html>. Consultado el 12/04/2023.
- Bensunsán, G. y I. Ahumada (2006). Sistema de jubilación en las instituciones públicas de educación superior y composición por edad del personal académico, *Revista de la Educación Superior (México: ANUIES)*, vol. XXXV (2), núm. 138, pp. 7-35. Disponible en: http://publicaciones.anuies.mx/acervo/revsup/pdf/RES_138.pdf Consultado el 12/04/2023.
- CEPAL (2018). *Panorama Social de América Latina, 2017*. Santiago de Chile: Naciones Unidas.
- CIEP (2017). *Pensiones en México: 100 años de desigualdad*. Disponible en: <https://ciep.mx/pensiones-en-mexico/> Consultado el 12/04/2023.
- Conley, V. (2007). "Retirement and benefits: expectations and realities", *The NEA 2007, Almanac of Higher Education*, Disponible en: <https://citeseerx.ist.psu.edu/document?repid=rep1&type=pdf&doi=d034947f87b26c6c46a6e501099b5a9790923c7c> Consultado el 12/04/2023.
- CONAPO (2012). *Proyecciones de la población de México 2010-2050*. México: CONAPO.
- Contrato Colectivo de Trabajo del Sindicato Único del Personal Académico de la Universidad Autónoma de Querétaro (2009-2011). Disponible en: <https://www.uaq.mx/leyes/documentos/supauaq.pdf> Consultado el 12/04/2023.
- FIAP (2019). *Reformas Paramétricas en los Programas de Pensiones Públicos de Reparto 1995-junio 2019*. FIAP.
- Gil Antón, M. et al. (1994). *Los rasgos de la diversidad. Un estudio sobre los académicos mexicanos*, México: UAM/SEP/UAM Azcapotzalco.
- González-Brambila, C. y F. Veloso (2007). "The determinants of research output and impact: productivity: A study of Mexican researchers", *Research Policy*, vol. 36, No. 7, pp. 1035-1051, Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0048733307000819>. Consultado el 12/04/2023.
- Mendoza, G. (2008). *Profesión académica y vejez en la Universidad de Sonora, tesis de maestría, Hermosillo: Maestría en Innovación Educativa-Universidad de Sonora*.
- OCDE (2015). *OCDE Reviews of Pension Systems in México*. México: OCDE.
- SEP (2017). *Lineamientos para la operación del fondo "Apoyos para la atención a problemas estructurales de las universidades públicas estatales 2017"* Disponible en: <https://dgesui.ses.sep.gob.mx/sites/default/files/2020-01/upe2017.pdf>. Consultado el 12/04/2023.
- Villagómez, A. (2015). México: un esquema multipilar fragmentado En C. Acuña (coord.) *Cómo fortalecer los sistemas de pensiones Latinoamericanos*, pp. 293-361. Chile: SURA Asset Management.