

La Pensión Universitaria

DIAGNÓSTICO Y PROPUESTAS DE SOLUCIÓN



Universidad de Guadalajara



UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA

Lic. José Trinidad Padilla López

Rector General

M. en C. Ricardo Gutiérrez Padilla

Vicerrector Ejecutivo

Mtro. Carlos Jorge Briseño Torres

Secretario General



ÍNDICE

Presentación	4
Problemática de los fondos de pensiones	5
Principales causas de la descapitalización de los fondos de pensiones	5
La situación de la Universidad de Guadalajara	5
Promedio de edad de los trabajadores universitarios que alcanzan la jubilación	6
Comparativo entre los requisitos exigidos por el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y la Universidad de Guadalajara (U. de G.) para acceder a la pensión	6
Cifras Básicas de la Universidad de Guadalajara	6
Pasivo contingente	7
La reserva inicial	7
La Pensión Universitaria	9
La doble pensión	9
Panorama del modelo pensionario en la Universidad de Guadalajara	9
Propuestas de solución	10
Primera opción	11
Segunda opción	11
Tercera y cuarta opción	12
Reformas al régimen de la Pensión Universitaria	14
Reformas aplicables a las generaciones actuales	14
Reformas aplicables a las nuevas generaciones	18
El Fideicomiso para la Pensión Universitaria	20
Conclusiones	21
Glosario mínimo	22
Cuadro comparativo de pensiones (ejemplo)	26
Cuatro opciones para solucionar el problema de la Pensión Universitaria	27



Presentación:

La Universidad de Guadalajara (U de G) por conducto de la Rectoría General, tiene a bien presentar a ustedes el Diagnóstico que guarda el régimen de pensiones en esta casa de estudios y ofrecer propuestas de solución al problema de la pensión universitaria.

El Diagnóstico y las propuestas de solución que aquí se presentarán, son resultado del análisis acucioso de la Valuación Actuarial Estandarizada, elaborada por Valuaciones Actuariales S. C.

Este análisis se efectuó por un Grupo Ejecutivo Especializado que se formó a propuesta del Rector General de la Universidad de Guadalajara para proponer soluciones al grave problema financiero del régimen de pensiones universitario.

Este Grupo se integró con la participación entusiasta de los sindicatos que agrupan a los trabajadores académicos y administrativos de nuestra casa de estudios, al igual que la representación directiva de la institución.

El objetivo que animó el trabajo de este Grupo Ejecutivo Especializado fue, fundamentalmente, el de encontrar las opciones que permitan reformar el régimen de pensiones en la Universidad de Guadalajara. Se trata de ofrecer al trabajador universitario un "paquete" de alternativas, de entre las cuales, la base trabajadora pueda optar para transformar la pensión universitaria y hacer viable su sostenimiento financiero por un futuro seguro para todos.

Con este planteamiento, la Rectoría General cumple su compromiso de presentar a los trabajadores de esta casa de estudios un conjunto de alternativas que permiten, a través de diversos mecanismos, asegurar que las pensiones a las que los universitarios tienen derecho sean financieramente sólidas en el corto, mediano y largo plazo.



Lic. José Trinidad Padilla López
Rector General



Problemática de los fondos de pensiones

El diseño actual de los planes de pensiones otorga prestaciones a personas que por estar en plenitud de su capacidad laboral no requieren de ellas, generando enormes pasivos contingentes y falta de liquidez en los fondos (cuando los hay) y en las instituciones en las que operan.

Principales causas de la descapitalización de los fondos de pensiones

Prácticamente todos los países están modificando sus esquemas de pensiones. En México se creó el SAR en 1992 y se modificó la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) en 1997. La expectativa y calidad de vida han mejorado sustancialmente, modificando el concepto de senectud: en 1940 la esperanza de vida al nacer era de 49 años; en 2002 es de 75 años. Hoy en día, se otorgan pensiones a personas en la plenitud de su capacidad laboral, lo que permite afirmar que se accede a la pensión sin que los trabajadores tengan necesidad de recibirla, pues aún tienen capacidad para laborar.

La pensión debe resolver una necesidad de sustento económico cuando el trabajador se encuentre imposibilitado para laborar.

En un futuro inmediato, habrá menos trabajadores jóvenes en el período de cotización y más personas en edad avanzada disfrutando de una pensión, por causa de la inversión de la pirámide poblacional que causa mayor proporción de trabajadores en retiro que los que se encuentran en activo.

En algunas ocasiones las pensiones que se otorgan con base en el último salario del trabajador provocan que el pensionado reciba más recursos de los que le corresponderían. Un ejemplo común es aquel trabajador contratado por una hora clase durante 29 años de servicio y en el último año consigue un tiempo completo, de tal forma que obtiene una pensión con un salario muy superior al promedio percibido durante su vida laboral.

LA SITUACIÓN DE LA UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA

La Universidad de Guadalajara cuenta con un doble Sistema de Pensiones: uno bajo su responsabilidad y otro que se origina en el IMSS, ya que tiene a todos sus trabajadores afiliados a esa institución desde 1973.

El Gobierno Federal **sólo otorga subsidio** a la Universidad de Guadalajara para efectuar el pago de la pensión del IMSS y **no recibe subsidio público** para el pago de la pensión universitaria que otorga el Consejo General Universitario, porque dicha pensión es una prestación propia de la institución muy superior a la del IMSS.

Hasta hoy, casi la totalidad de las erogaciones evaluadas en el último estudio actuarial se cubren con recursos presupuestales que deberían ser aplicados en otros rubros. El crecimiento previsible de estas erogaciones (aproximadamente 190 millones de pesos anuales) hará inviable continuar con este mecanismo, poniendo en riesgo el sustento financiero de la pensión universitaria y el cumplimiento de las funciones sustantivas de la Universidad.



Promedio de edad de los trabajadores universitarios que alcanzan la jubilación

El promedio de edad de los trabajadores universitarios que alcanzan la jubilación universitaria es de 55 años, faltándoles 10 años para contar con la edad requerida por el IMSS para jubilarse (65 años), de tal suerte que esos trabajadores difícilmente logran alcanzar la jubilación del IMSS, ya que la gran mayoría no sigue cotizando "voluntariamente", en su caso la Universidad y los trabajadores tendrían que asumir las cuotas y aportaciones hasta cumplir por lo menos los 60 años de edad, situación que agrava el problema financiero de la Universidad.

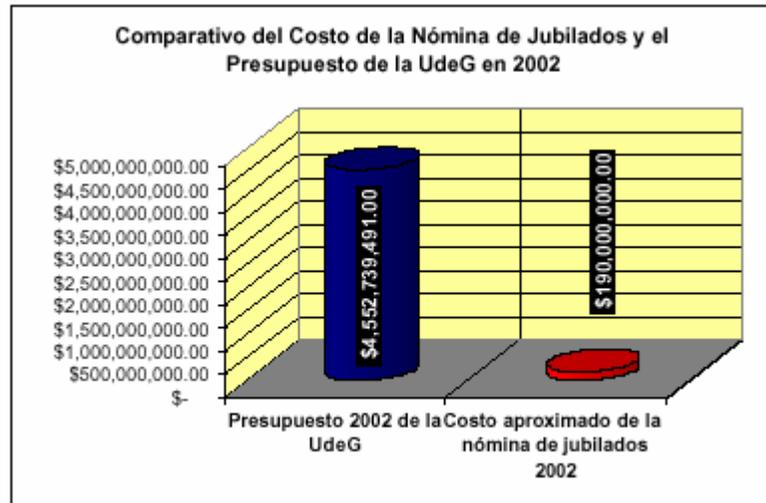
Un porcentaje muy alto del déficit en la pensión universitaria se debe a que se otorgan jubilaciones por antigüedad laboral sin importar la edad biológica, lo cual redundo en jubilaciones a edad temprana, mismas que se pagarán inclusive, por mayor tiempo que el que se estuvo laborando en la Universidad.

Comparativo entre los requisitos exigidos por el IMSS y la UdeG para acceder a la pensión

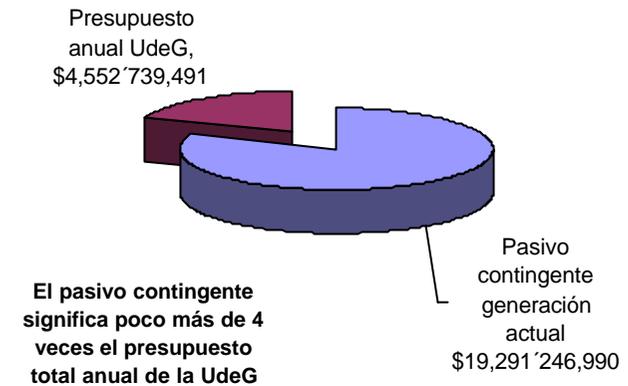
Requisitos del IMSS para obtener la jubilación		Requisitos ACTUALES para obtener la pensión de la U de G.
Antes del 1ro de junio de 1997:	Después del 1ro de junio de 1997:	<ul style="list-style-type: none">  30 años de servicio, sin considerar la edad biológica del trabajador.  100% del último salario.
<ul style="list-style-type: none">  65 años de edad.  500 semanas cotizadas.  Los últimos 5 años de empleo definen fundamentalmente el monto de la pensión. 	<ul style="list-style-type: none">  65 años de edad.  1,250 semanas cotizadas.  El saldo de la cuenta individual es el patrimonio para calcular la pensión. 	

Cifras básicas

Total de trabajadores UdeG	18,231
Trabajadores que ya cumplen con requisitos para la jubilación en el 2002 (pero que aún no se han jubilado)	598
Número actual de jubilados	1,424
Costo anual aproximado de la nómina de jubilados (2002)	190 millones
Porcentaje que representa de la nómina de trabajadores en activo	8.4 %
Trabajadores que según el estudio actuarial lograrían jubilarse en 2013. Este dato contiene las probabilidades de muerte, invalidez, separación voluntaria, etc.	5,196



Relación de proporción entre presupuesto anual UdeG y el pasivo contingente de la generación actual de trabajadores



Pasivo contingente

El valor presente de los derechos ya adquiridos (pasivo contingente) de la generación actual, por concepto de pagos únicos y de pensiones, se estima en **19,291'246,990 pesos**¹, lo que significa poco más de cuatro veces el presupuesto total anual de la Universidad de Guadalajara (\$4,552'739,491).

¹ Estudio Actuarial 2002, elaborado por Valuaciones Actuariales S.C.

La reserva inicial

Dada la imposibilidad de disponer de los \$19,291'246,990 para cubrir el pasivo contingente, se tienen que distraer recursos de los gastos de operación de la Institución, corriendo el riesgo de que el trabajador universitario no sólo pierda su pensión en el corto plazo, sino su fuente de empleo.

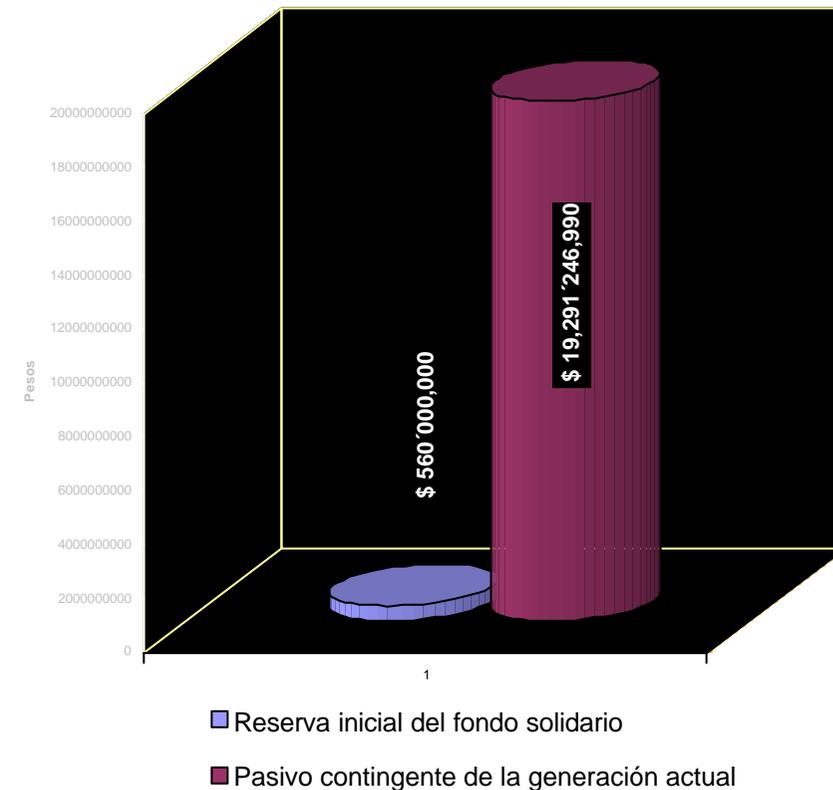


Hasta ahora, casi la totalidad de las erogaciones evaluadas se cubren con recursos presupuestales que deberían ser aplicados en otros rubros. El crecimiento previsible de estas erogaciones hará inviable continuar con esta práctica.

La reserva inicial de la Universidad y sus trabajadores para constituir un fondo solidario de pensiones y jubilaciones es de **560 millones de pesos como capital semilla**.²

Los resultados de la Valuación Actuarial fueron obtenidos proyectando los datos de cada uno de los trabajadores y pensionados, de acuerdo con las prestaciones evaluadas. El estudio da cumplimiento cabal a los requerimientos estipulados por la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) y la Secretaría de Educación Pública (SEP).

Relación de proporción entre el pasivo contingente de la generación actual de trabajadores y la reserva inicial del fondo solidario



² Dirección de Finanzas de la Universidad de Guadalajara.



LA PENSIÓN UNIVERSITARIA

La doble pensión

Por disposición de la *Ley Orgánica de la Universidad de Guadalajara* (para el caso de los académicos) y del Contrato Colectivo de Trabajo (para el caso de los administrativos), los trabajadores tienen derecho a una pensión universitaria, además de la que se cotiza en el IMSS. Por lo tanto, la Universidad de Guadalajara cuenta con un doble sistema de pensiones:

- ✚ Uno bajo su responsabilidad y
- ✚ Otro que se origina en el IMSS, ya que nuestra casa de estudios tiene a todos sus trabajadores afiliados a esa institución desde 1973.

En el caso de los trabajadores que actualmente gozan de una doble pensión dinámica (la del puesto base y de directivo) se analizará jurídicamente la procedencia para revocar una de ellas (la de directivo), así como establecer el marco legal para no aprobar dobles pensiones a partir de la entrada en vigor de la reforma a la pensión universitaria.

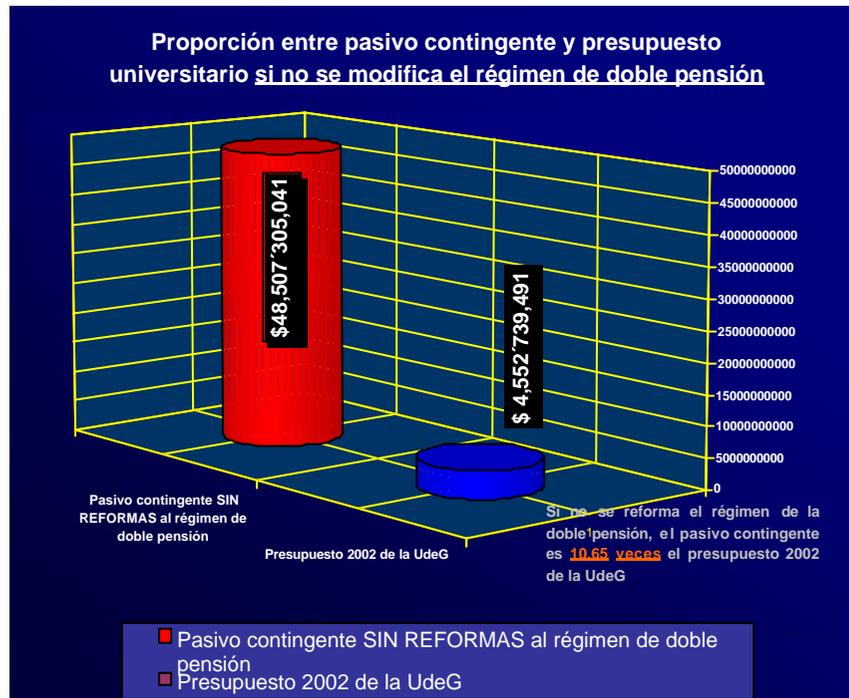
Panorama del modelo pensionario en la Universidad

Los estudios actuariales realizados por Valuaciones Actuariales, S. C. han demostrado que la pensión otorgada por el H. Consejo General Universitario a un número cada vez mayor de trabajadores, que hoy tienen una mayor expectativa de vida, es financieramente insostenible, primordialmente porque la Universidad de Guadalajara no recibe subsidio para pagarla. Esta circunstancia muestra la necesidad de modificar sustancialmente el modelo de la pensión universitaria para poder mantenerla.

De continuar con el régimen jurídico actual de la doble pensión universitaria para los trabajadores actuales y las futuras generaciones (a 100 años), generaría un pasivo contingente de **\$48,507'305,041.26³** y de no reformar el sistema de pensiones, el pasivo contingente implicaría **10.65 veces** el presupuesto anual total de la Universidad de Guadalajara (\$4,552'739,491.00).

El pasivo contingente antes mencionado NO contempla el pago de cuotas y aportaciones al IMSS, por lo que de acumularse estos conceptos las cifras serían superiores a los 60 mil millones de pesos, lo cual representaría más de 13 veces el presupuesto de la Universidad.

³ Estudio Actuarial 2000, elaborado por Valuaciones Actuariales S.C.



Como el gobierno no provee de recursos financieros para el pago de la pensión universitaria y los trabajadores no aportan para la capitalización de un fondo de financiamiento para la pensión, la Universidad de Guadalajara estaría en el corto plazo en graves problemas financieros para mantener la pensión universitaria.

Con casi 20 mil trabajadores (entre activos y jubilados) el impacto social de una incapacidad financiera de la Universidad de Guadalajara sería de consecuencias funestas para la comunidad de Jalisco.

PROPUESTAS DE SOLUCIÓN

Frente a la ausencia de un fondo solidario que permita financiar la pensión universitaria, es necesario evaluar las cuatro opciones siguientes:

1. Eliminar la pensión universitaria, manteniendo sólo la pensión que otorga el IMSS.
2. Establecer una pensión complementaria a la que reciben los trabajadores en el IMSS.
3. Mantener sólo la pensión universitaria, modificando su régimen y estableciendo porcentajes de aportaciones (Universidad y trabajadores) y beneficios sobre el salario base.
4. Mantener sólo la pensión universitaria, modificando su régimen y estableciendo porcentajes de aportaciones (Universidad y trabajadores) y beneficios sobre el salario integrado.



Primera opción

Eliminar la pensión universitaria conservando sólo la del IMSS

Esta opción implica suprimir la pensión universitaria para disfrutar sólo de la pensión que otorga el IMSS conforme a la Ley.

Requisitos:

- ✚ 65 años de edad.

Ley anterior al 30 de junio de 1997:	Ley posterior al 1 de julio de 1997:
500 semanas cotizadas	1,250 semanas cotizadas
El promedio de los últimos cinco años ⁴	El saldo de la cuenta individual determina el monto de la pensión ⁵

En esta opción desaparecería la pensión que otorga el H. Consejo General Universitario conforme a la normatividad, con las evidentes consecuencias para los trabajadores.

Evidentemente los requisitos para alcanzar la pensión del IMSS son muy superiores a los que establece hoy la pensión universitaria, por lo que en lugar de jubilarse a los 30 años de servicio, con esta opción podrán acceder sólo a los 65 años de edad y al menos las semanas indicadas en el cuadro anterior.

⁴ Actualizado a salarios mínimos

⁵ Actualizado con INPC

Segunda opción

Establecer una pensión complementaria a la del IMSS

Esta opción implica que el trabajador universitario obtenga una pensión por el IMSS y, a través del fondo solidario constituido por las aportaciones de la Universidad de Guadalajara y los trabajadores, recibirían una pensión complementaria, de tal suerte que el trabajador alcance una remuneración equivalente al 100 % del salario regulador.

Para determinar, en esta opción, el monto exacto de las aportaciones de trabajadores y empleador, se requiere realizar el estudio actuarial específico.

Estas contribuciones son sólo para la parte complementaria de la pensión, en adición se deberán considerar las cuotas y aportaciones que fije la *Ley del Seguro Social*.

Los requisitos para acceder a esta pensión, justamente por ser complementaria, necesariamente deberán ser los mismos que establece el IMSS:



Requisitos:

- ✚ 65 años de edad.

Ley anterior al 30 de junio de 1997:	Ley posterior al 1 de julio de 1997:
500 semanas	1,250 semanas
El promedio de los últimos cinco años ⁶	El saldo de la cuenta individual determina el monto de la pensión ⁷

Existe la posibilidad de acceder a la pensión de cesantía a partir de los 60 años de edad. En este caso se otorgará una pensión que se reducirá en 5% por cada año que falte para cumplir los 65 años de edad.

Bajo este sistema, los que se jubilen a partir del 2003, aportarán al fondo solidario el 10% del monto de su pensión (no se ha valuado esta opción).

Tercera y cuarta opción

Tercera opción

Mantener sólo la pensión universitaria, modificando su régimen y estableciendo porcentajes de aportaciones (Universidad y trabajadores) y beneficios sobre el *salario base*.

Cuarta opción

Mantener sólo la pensión universitaria, modificando su régimen y estableciendo porcentajes de aportaciones (Universidad y trabajadores) y beneficios sobre el *salario integrado*.

El artículo número 222 de la *Ley del Seguro Social* dispone que cuando una entidad pública tenga establecido un sistema de pensiones para sus trabajadores, podrá solicitar un esquema de aseguramiento que comprenda únicamente las prestaciones en especie de los seguros conjuntos de riesgos de trabajo y enfermedades y maternidad.

En las opciones tercera y cuarta, la Universidad de Guadalajara se acogería al artículo 222 de la *Ley del Seguro Social*, por lo que **se mantendría al trabajador universitario en el régimen obligatorio del IMSS**, recibiendo las **prestaciones en especie** de los siguientes seguros conjuntos:

- ✚ Riesgos de trabajo
- ✚ Enfermedades
- ✚ Maternidad

Para estar en el supuesto del artículo 222 de la *Ley del Seguro Social*, la Universidad tendría que celebrar un convenio con el IMSS.

⁶ Actualizado a salarios mínimos

⁷ Actualizado con INPC



La **pensión por viudez y orfandad** deberá ser cubierta por el fondo de pensiones, por lo que se realizaría un estudio actuarial específico para determinar el monto de las aportaciones para cubrir estos rubros.

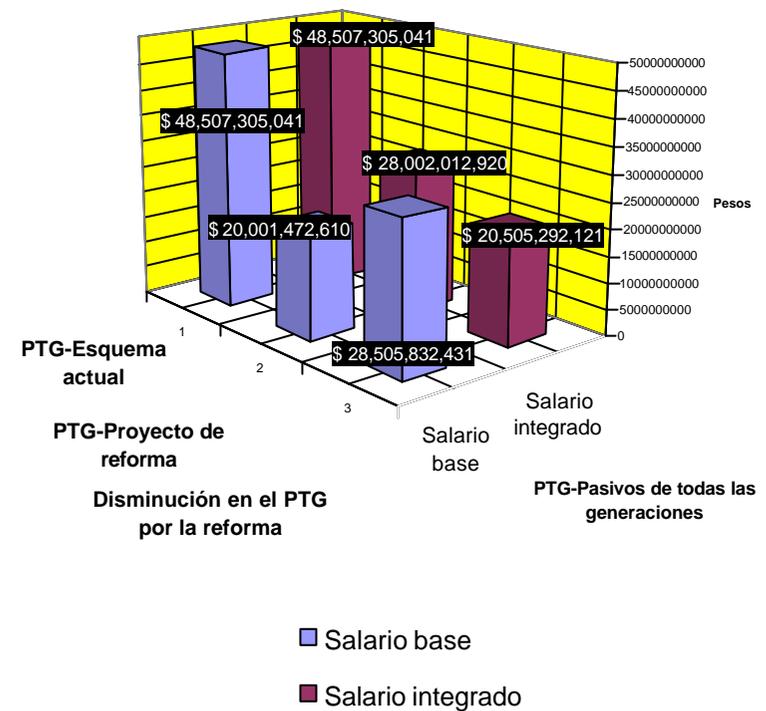
- ✚ La Universidad de Guadalajara en convenio con el IMSS garantizará el servicio de guarderías para los trabajadores.

Modelo de la Pensión Universitaria

Para hacer viables las opciones 3 y 4 se hacen necesarias modificaciones de carácter general al sistema pensionario, las cuales se dividen en dos áreas:

- ✚ Las relativas a las generaciones actuales.
- ✚ Las relativas a las nuevas generaciones.

DISMINUCIÓN DEL PASIVO RESULTANTE DE LAS REFORMAS





Reformas al Régimen de la Pensión Universitaria

Reformas aplicables a las generaciones actuales

La propuesta de reforma toma como punto de partida el primero de enero del año 2003. El nuevo modelo propone contar con un fondo para financiar el plan pensionario. Asimismo las obligaciones relativas a los pensionados y jubilados actuales serán asumidas por la Universidad de Guadalajara hasta el término de su derecho, por lo que no serán cargadas al fondo que se constituirá para financiar el plan de los futuros jubilados y pensionados.

La pensión universitaria contará con un salario regulador, que se aplicará sólo cuando el trabajador hubiera cambiado de categoría tabular en sus últimos cinco años de labores. Se entiende por salario regulador al promedio de las categorías tabulares de los últimos cinco años anteriores al ejercicio del derecho, aplicando en su caso el tabular vigente en el año de jubilación.

Los que se jubilen, a partir del 2003, aportarán al fondo solidario el 10% del monto de su pensión.

Las pensiones se incrementarán de acuerdo al indicador menor que de manera anual se determine entre el incremento salarial de los activos y el Índice Nacional de Precios al Consumidor (INPC).

El personal de confianza tendrá derecho a obtener sólo una pensión considerando el puesto base que dio origen a la relación laboral con la Universidad.

En caso de no contar con un puesto base se reconocerá el nombramiento de confianza definitivo.

Los trabajadores que se jubilen durante los primeros diez años posteriores a la reforma, serán asumidos por la Universidad para permitir que el fondo solidario se capitalice. A partir del vencimiento de este período serán transferidos al fondo de pensiones para que éste continúe pagando la pensión.

La reforma al régimen de la pensión universitaria considera dos alternativas para calcular las aportaciones y los beneficios de la pensión universitaria:

- ✚ **Salario base**, que es el salario tabular sin prestación alguna.
- ✚ **Salario integrado**, que incluye las prestaciones adicionales que la Universidad y la Ley establecen (antigüedad, despensa, transporte, etc.).

En la actualidad, los universitarios disfrutan de las siguientes pensiones:

- ✚ Pensión por 30 años de servicio, sin importar la edad biológica.
- ✚ Pensión por vejez a los 65 años.
- ✚ Pensión por invalidez definitiva.
- ✚ Pensión por incapacidad permanente total.

Se presentan modificaciones en seis (6) áreas principales al esquema actual del régimen de pensiones, en comparación con el que funcionaría como resultado del cambio (reforma):



- + Pensión por Antigüedad.
- + Pensión por Edad y Antigüedad.
- + Pensión por Edad Avanzada.
- + Pensiones por invalidez o incapacidad.
- + Régimen de contribuciones.
- + Sistema de pagos únicos.

Pensión por Antigüedad en el caso de las generaciones actuales

Actualmente

Los trabajadores pueden acceder a la pensión con el 100% de su último salario, a partir de los 30 años de antigüedad sin importar la edad a la fecha de su jubilación, y en cuanto al incremento anual de las pensiones, está ligado a las negociaciones contractuales de los salarios.

Con la reforma

Esta opción de jubilación se sustituye por la de “**Edad y Antigüedad**”.

Pensión por edad y antigüedad para las generaciones actuales

Actualmente

No existe.

Con la reforma

La pensión por edad y antigüedad precisa que se incorpora el **requisito de edad mínima de 65 años y 30 años de servicio** para obtener una monto equivalente a 100% del salario regulador; y a su vez para efectos del proceso de transición en la generación actual, el requisito de **la edad comienza en el año 2004 con 55 años como mínimo y cada año del calendario se incrementa un año más de edad**, de tal manera que a partir de 2014 se requerirá la edad de 65 años para obtener la pensión (observar la siguiente tabla y ejemplo).

Tabla de incremento <u>gradual</u> de la edad de jubilación		
Año en el que el trabajador cumple 30 años de servicio	Años de servicio que deberá reunir	Edad Biológica requerida
2003	30	No aplica
2004	30	55
2005	30	56
2006	30	57
2007	30	58
2008	30	59
2009	30	60
2010	30	61
2011	30	62
2012	30	63
2013	30	64
2014	30	65



Un EJEMPLO del incremento gradual de la edad de jubilación

Año en el que el trabajador cumple 30 años de servicio	EDAD MINIMA (requerida para la jubilación)	EDAD DEL TRABAJADOR
2003	No aplica	49
2004	55	50
2005	56	51
2006	57	52
2007	58	53
2008	59	54
2009	60	55
2010	61	
2011	62	
2012	63	
2013	64	
2014	65	

Años que el trabajador deberá trabajar (Recibe un bono de permanencia)

Si un trabajador cumple 30 años de servicio en el 2004, pero sólo cuenta con una edad biológica de 50 años al 2004, no podrá pensionarse en ese momento. En esta circunstancia, el trabajador deberá continuar laborando cinco años más (hasta el 2009) para completar los 55 años de edad que especifica la tabla en el año en que él alcanzó los 30 años de servicio (2004).

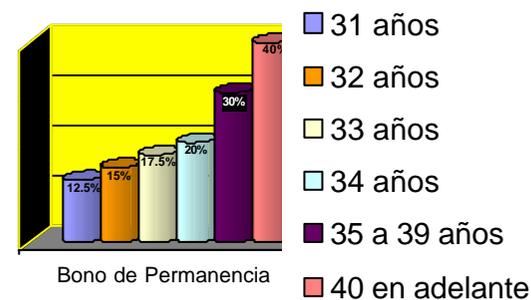
- ✚ Todos los que se jubilen, a partir de la reforma, aportarán el 10% del monto de su pensión al fondo solidario.

El Bono de Permanencia es un incentivo al trabajador que habiendo cumplido 30 años de servicio no ha alcanzado la edad biológica para el retiro y por lo tanto deberá permanecer en activo. También es un incentivo al trabajador que habiendo cumplido la antigüedad y la edad para pensionarse, decida diferir el ejercicio de su derecho a la jubilación. Estos bonos son adicionales a su sueldo y se irán incrementando cada año después de que cumpla 30 años de servicio, a saber:

12.50% el primer año (31 años); **15%** el segundo año (32 años); **17.50%** el tercer año (33 años); **20%** el cuarto año (34 años); **30%** del quinto al noveno año (35 a 39 años); y **40%** de los diez años en adelante (40 años en adelante).

Este bono **no** formará parte del salario regulador al momento de ejercer el derecho a la pensión y se calculará sobre el salario base. Sin embargo, aquellas personas que por haber cumplido 30 años de servicio antes del primero de enero del 2015, deban permanecer más tiempo laborando para completar el requisito de la edad, seguirán recibiendo el bono de permanencia hasta que ejerzan el derecho a la pensión. Los que decidan diferir el derecho a pensionarse, también serán acreedores al bono.

TABLA PORCENTAJE





Pensión por edad avanzada para las generaciones actuales

Actualmente

Se denomina *pensión por vejez* y se otorga esta prestación con 65 años de edad y el equivalente a 3.33% de su salario por cada año de servicio, comenzando a partir del primer año de labores y hasta 100% de su último salario.

Con la reforma

Se otorgará a partir de los 65 años de edad y se establece como mínimo 15 años de servicio, por lo que la pensión mínima en esta opción es de 50%. Cada año en adición a los 15 de servicio se incrementa el monto a razón de 3.33% hasta el límite de 100% del salario regulador.

En caso de **retiro anticipado**⁸, con una edad mínima de 60 años y al menos 15 años de servicio, se descontará 5% de la pensión por cada año que le falte para los 65 de edad.

Pensiones por invalidez o incapacidad permanente para las generaciones actuales

Se mantienen las bases de manera similar al esquema anterior en razón del 3.33% por cada año de servicio, sin embargo se aplicará el salario regulador de los últimos cinco años laborados para este efecto.

⁸ El retiro anticipado es equivalente a la *pensión de cesantía en edad avanzada* que otorga el IMSS.

Régimen de contribuciones para las generaciones actuales

Se establece el régimen de contribuciones al fondo de pensiones universitario en base al salario de cotización (base o integrado), de la siguiente manera:

Rubro	Inicial	Incremento Anual	Estable
Trabajadores	3%	1%	10%
Empleador	3%	1%	10%
Total	6%	2%	20%

Comparativo de las cuotas, aportaciones anteriores y actuales del trabajador y la Institución

Concepto	Periodo	Esquema actual	Proyecto de reforma	
			Generación Actual	Nuevas Generaciones
Cuotas del trabajador y de la Institución	2003	No existe	3.00%	10.00%
	2004		4.00%	10.00%
	2005		5.00%	10.00%
	2006		6.00%	10.00%
	2007		7.00%	10.00%
	2008		8.00%	10.00%
	2009		9.00%	10.00%
Estable a partir de este año	2010	No existe	10.00%	10.00%
Aportaciones de los que se pensionen a partir de la entrada en vigor de la reforma	2003	No existe	10.00%	



Reformas aplicables a las nuevas generaciones

Por nuevas generaciones se entiende a las generaciones futuras de trabajadores que ingresarán a laborar a la Universidad de Guadalajara, a partir del primero de enero de 2003 o de la entrada en vigor del nuevo régimen de pensiones, bajo el siguiente esquema:

De acuerdo a las bases establecidas en el Estudio Actuarial⁹, las nuevas generaciones de trabajadores y sus empleadores contribuirán con:

- ✚ Cuotas (de la Universidad): 10 % del salario de cotización.
- ✚ Aportaciones (de los trabajadores): 10 % del salario de cotización.
- ✚ **Total de contribuciones y cuotas: 20%.**

- ✚ Las nuevas generaciones realizarán sus aportaciones sobre su **salario integrado**.

De acuerdo a las bases planteadas en el Estudio Actuarial, las principales características del régimen pensionario de las nuevas generaciones de trabajadores se encuentran en los siguientes aspectos:

- ✚ Pensión por Edad Avanzada, Vejez o similar.
- ✚ Pensiones por Invalidez o Incapacidad.
- ✚ Régimen de Contribuciones.

⁹ Estudio Actuarial 2002, elaborado por Valuaciones Actuariales S C.

Pensión por Edad Avanzada, Vejez o similar para las nuevas generaciones

Se otorga a partir de los 65 años de edad al igual que a la generación actual y se requieren **35 años de contribución al fondo** para obtener el 100% del salario regulador.

Se establecen 20 años de contribución al fondo como mínimo para obtener la pensión, por lo que el monto mínimo en esta opción es de 50% del salario. Cada año en adición a estos 20 de contribución se incrementa el 3.33% del monto de la pensión hasta el límite del 100% del salario regulador en la antigüedad de 35 años.

Existe la posibilidad de acceder a la **pensión de cesantía** a partir de los 60 años de edad si se tiene un mínimo de 20 años de contribución al fondo. En este caso, se otorgará una pensión que se reducirá en 5% por cada año que falte para cumplir los 65 años de edad.

También existe la **portabilidad de la cuenta**, es decir la posibilidad de transferir las aportaciones de la cuenta individual a algún sistema similar.

Cuando un trabajador de la nueva generación se retire de la Universidad definitivamente sin derecho a una pensión, podrá transferir sus aportaciones (no incluye las del patrón), más los intereses generados por éstas, a la administradora de fondos o institución de pensiones de su elección, situación que no opera con los trabajadores actuales, ni con la cuota del empleador sobre las nuevas generaciones, ya que éstas se consideran como fondo global para quienes efectivamente se pensionen o jubilen en la Universidad de Guadalajara.



Al igual que en el caso de las generaciones actuales, el personal de confianza sólo podrá tener acceso a una pensión considerando el puesto base que le da origen a la relación laboral con la Universidad. En caso de no contar con un puesto base, se reconocerá el nombramiento de confianza definitivo. En esta pensión el **salario regulador** será el promedio de las categorías tabulares de los últimos cinco años anteriores al ejercicio del derecho, aplicando en su caso el tabulador vigente en el año de su jubilación.

Pensiones por invalidez o incapacidad permanente para las nuevas generaciones

Se mantienen las bases de manera similar al esquema de la generación actual a razón del 3.33% por cada año de servicio. Sus características principales son:

- ✚ Aplica desde el primer año de contribución al fondo.
- ✚ Aplica tanto a causas de trabajo (incapacidad) como por causas ajenas al trabajo (invalidez).
- ✚ El personal de confianza sólo tiene acceso a una pensión considerando su puesto base y a falta de éste, se reconocerá el nombramiento de confianza definitivo.
- ✚ Se aplicará el salario regulador para estos efectos.

Régimen de contribuciones para las nuevas generaciones

Para las nuevas generaciones, el régimen de contribuciones al fondo de pensiones universitario será considerando el salario integrado, quedando de la siguiente manera:

Rubro	Estable
Trabajadores	10%
Empleador	10%
Total	20%



El Fideicomiso para la Pensión Universitaria

Conformación del Fideicomiso

Con las aportaciones económicas de la Universidad de Guadalajara y los trabajadores se constituirá un fideicomiso de administración e inversión, que garantice el otorgamiento de las prestaciones que integran el régimen de pensiones y jubilaciones de la Universidad.

El fideicomiso es un contrato en el que las partes (el banco como fiduciario, la Universidad como el fideicomitente y los trabajadores como los beneficiarios) se deben apegar a lo que en él se establezca.

El fin de este fideicomiso será garantizar la adecuada administración de los fondos que permitan coadyuvar al cumplimiento de la viabilidad financiera del régimen de pensiones y jubilaciones de la Universidad.

Para normar, regular y vigilar el buen desarrollo y cumplimiento de los fines del fideicomiso se deberá integrar un Comité Técnico (artículo 80 de la *Ley de Instituciones de Crédito*). Éste Comité podría estar integrado por el número de personas que determine el fideicomitente (la Universidad) quien no tendrá limitante en este sentido, por lo que para mayor seguridad de las partes podrá nombrarse representantes diversos, con solvencia moral y que conozcan de los fines del fideicomiso para que colaboren en la vigilancia y buen manejo del mismo. La propuesta es de 9 nueve miembros:

- ✚ El Rector General como presidente.
- ✚ Cuatro representantes de la Universidad de Guadalajara.
- ✚ Dos representantes del Sindicato Único de Trabajadores de la Universidad de Guadalajara (SUTUdeG).
- ✚ Dos representantes del Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad de Guadalajara (STAUdeG).

El manejo del Fideicomiso

El patrimonio del fideicomiso será destinado exclusivamente para cubrir las prestaciones que se establecen en el régimen de pensiones y jubilaciones, por lo que quedará prohibido que los recursos del fideicomiso se destinen a un fin distinto a éste. Al quedar esto plasmado en el contrato, aunque se recibieran instrucciones para distraer recursos del fondo y destinarlos a fines diferentes al señalado, aún cuando estas instrucciones provinieran del Comité Técnico, el banco no las podría acatar.

Respecto a las políticas de inversión del patrimonio del fideicomiso se podrá contar con un Comité Especialista en la materia y que dé seguimiento a las mejores opciones de inversión, cuidando que se trate de instrumentos sin riesgo y avalados por la CONSAR (Comisión Nacional de Ahorro para el Retiro).

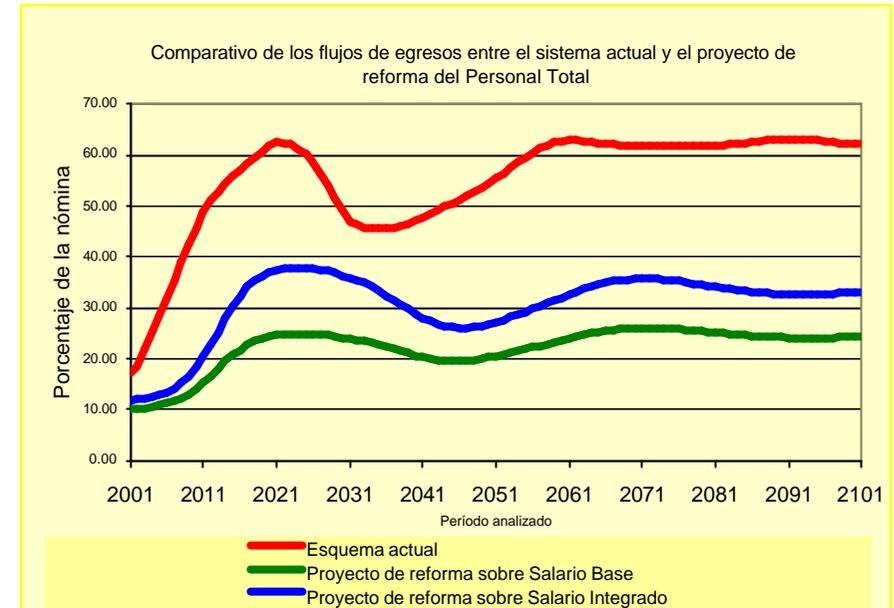
Cabe destacar que el Fiduciario (banco) es el responsable de llevar el control, registros, estados de cuenta y toda la documentación que avale los movimientos realizados del fideicomiso, entregándose con la periodicidad que se dicte. Además, en dicho contrato se podrá establecer que el Fideicomiso para la Pensión Universitaria estaría sujeto a auditorías solicitadas por las autoridades correspondientes.



Conclusiones

En un modelo de cotización sustentado en el **salario base**, con una tasa de rendimiento anual de 3.50%, las reformas representarían una **disminución del pasivo por \$25,495'205,097.79** y el **período de suficiencia** aumentaría considerablemente superando el año 2035.

En un modelo de cotización sustentado en el **salario integrado**, con una tasa de rendimiento anual de 3.50%, las reformas representarían una **disminución del pasivo por \$21,772'892,346.41** y el **período de suficiencia** se modifica del año 2003 al año **2031**, lo que implica que en el mediano plazo, se deberá revisar la situación financiera del fondo, y en su caso, implementar nuevas adecuaciones.





Glosario Mínimo

ACCIDENTE DE TRABAJO: Es toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualesquiera que sean el lugar y el tiempo en que se preste.

De conformidad con la *Ley Federal del Trabajo*, quedan incluidos en la definición anterior los accidentes que se produzcan al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar del trabajo y de éste a aquél.

ACTUARIO: Persona versada en los cálculos matemáticos y en los conocimientos estadísticos, jurídicos y financieros concernientes a los sistemas pensionarios y de seguridad social, la cual asesora a las entidades y sirve como perito en las operaciones de éstas.

BONO DE PERMANENCIA: Prestación adicional que se otorga a los trabajadores que, habiendo cumplido los requisitos para pensionarse, continúan laborando sin ejercer el derecho a la pensión.

CÁLCULO ACTUARIAL: Técnica matemática basada en datos estadísticos y probabilidades de eventos futuros, que puede ser utilizada entre otras cosas, dedicada al estudio de la supervivencia de las personas. Esta herramienta financiera permite determinar el pasivo por pensiones de jubilación o el valor neto correspondiente a una prima que debe pagar un asegurado.

CAPITAL SEMILLA: Cantidad de dinero necesaria para implementar una organización dedicada a actividades económicas. Constituye la inversión necesaria para cubrir los costos de creación de la organización, compra de activos y capital de trabajo hasta alcanzar el punto de equilibrio, es decir, el momento a partir del cual la empresa ya genera suficientes ingresos como para cubrir sus costos. [*Seed Capital* o Capital semilla se le denomina a la aportación de recursos en una fase en la que aún no existe producto totalmente definido].

CAPITALIZAR: Proveer a una entidad con fondos o recursos que antes no poseía.

CESANTÍA: Estado en el cual un individuo deja de desempeñar algún empleo o cargo. La *Ley del Seguro Social* dispone en su artículo 154 que existe cesantía en edad avanzada cuando el asegurado quede privado de trabajos remunerados a partir de los **sesenta años de edad**.

DESCAPITALIZAR: Dejar a una entidad, empresa, banco, etcétera, total o parcialmente sin los fondos o recursos que poseía.

FONDO DE PENSIONES: Es el que se constituye cuando las personas, a título individual y en forma programada, acumulan fondos durante su vida activa. La acumulación de capital y los rendimientos devengados les permiten disponer de recursos para su sostenimiento, una vez llegada su edad de retiro o jubilación.



FONDO SOLIDARIO: Fideicomiso formado por aportaciones de la UdeG y sus trabajadores. El Fondo Solidario se constituye mediante aportaciones y transferencias provenientes de los trabajadores y la institución con la finalidad de acumular recursos financieros, que luego serán distribuidos.

ENFERMEDAD DE TRABAJO: Es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios.

INCAPACIDAD: Pérdida de facultades o aptitudes de una persona, causada por un riesgo de trabajo, que la imposibiliten para desempeñar un trabajo:

Incapacidad total permanente: De conformidad con la *Ley Federal del Trabajo*, se entenderá por incapacidad total permanente la pérdida de facultades o aptitudes de una persona, que la imposibiliten para desempeñar cualquier trabajo por el resto de su vida, cualquiera que sea la naturaleza del riesgo que la haya producido.

Incapacidad temporal: Es la pérdida de facultades o aptitudes que imposibilita parcial o totalmente a una persona para desempeñar su trabajo por algún tiempo.

Incapacidad permanente parcial: es la disminución de las facultades o aptitudes de una persona para trabajar.

ÍNDICE NACIONAL DE PRECIOS AL CONSUMIDOR (INPC): Indicador derivado de un análisis estadístico, publicado quincenalmente por el Banco de México, que expresa las variaciones en los costos promedios de una canasta de productos seleccionada y que sirve como referencia para medir los cambios en el poder adquisitivo de la moneda. El ámbito del índice se limita estrictamente a aquellos gastos que caen dentro de la categoría de consumo, excluyéndose así aquellos que suponen alguna forma de inversión o de ahorro.

INVALIDEZ: Para los efectos de la *Ley del Seguro Social* existe invalidez cuando el asegurado se halle imposibilitado para procurarse, mediante un trabajo igual, una remuneración superior al cincuenta por ciento de su remuneración habitual percibida durante el último año de trabajo y que esa imposibilidad **derive de una enfermedad o accidente no profesionales**. La *Ley del Seguro Social* prevé que los asegurados en estado de invalidez tengan derecho a **pensiones definitivas o temporales**.

Para los efectos de la *Ley del Seguro Social*, la declaración de invalidez deberá ser realizada por el Instituto Mexicano del Seguro Social.

La propuesta de pensión por invalidez para el sistema de pensión universitaria prevé que se otorgue esta prestación si el estado de imposibilidad deriva de causas ajenas al trabajo.

JUBILADO: Persona que ha dejado de trabajar y percibe una pensión.



PASIVO: Conjunto de obligaciones contraídas con terceros por una persona, empresa o entidad; contablemente es la diferencia entre el activo y capital.

PASIVO CONTINGENTE: Obligaciones relacionadas con transacciones que involucran un cierto grado de incertidumbre y que pueden presentarse como consecuencia de un suceso futuro.

PENSIÓN: Prestación social otorgada mediante la asignación de una cantidad de dinero mensual o anual a un trabajador o a su familia, por un servicio prestado anteriormente. Existen diversos tipos de pensiones:

Pensión definitiva

La que corresponde al estado de invalidez del trabajador afiliado al Instituto Mexicano del Seguro Social que se estima de manera permanente.

Pensión dinámica

Es aquella que se actualiza con base en el ingreso de los trabajadores en activo o con el Índice Nacional de Precios al Consumidor, en lugar de hacerlo con base en el aumento del salario mínimo general.

Se entiende que la pensión dinámica implica una manera más justa de determinar el incremento del monto de las pensiones que reciben los jubilados y pensionados, ya que garantiza que la percepción del trabajador jubilado se actualice de acuerdo con los aumentos del costo de la vida.

Pensión mínima garantizada

La que otorga el Instituto Mexicano del Seguro Social equivalente a un salario mínimo general del Distrito Federal, correspondiente a la fecha valor del 1o. de julio de 1997. Su cuantía se actualizará anualmente en el mes de febrero de cada año, de conformidad con el Índice Nacional de Precios al Consumidor.

Pensión temporal

La que otorga el Instituto Mexicano del Seguro Social con cargo al seguro de invalidez, por periodos renovables al asegurado en caso de existir posibilidad de recuperación para el trabajo, o cuando por la continuación de una enfermedad no profesional se termine el disfrute del sueldo y la enfermedad persista.

PENSIONADO: Persona que tiene o cobra una pensión.

PIRÁMIDE POBLACIONAL: Es la representación visual de la distribución de la población por edad y género.

RIESGOS DE TRABAJO: Son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo.



SALARIO: Es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo. El salario se fija contractualmente y se establece por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra forma convenida. El salario se integra con los pagos hechos en efectivo, por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie, y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

SALARIO BASE: Para efectos de la propuesta de reforma al régimen de la pensión universitaria, salario base es el salario tabular sin prestación alguna.

SALARIO INTEGRADO: Es el que incluye las prestaciones adicionales que la Universidad y la Ley establecen (antigüedad, despensa, transporte, etc.). Salario integrado es la retribución que se constituye de acuerdo con el artículo 84 de la *Ley Federal del Trabajo*, con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, habitación, gratificaciones, percepciones, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador académico por sus servicios.

SALARIO REGULADOR: Es el promedio de las categorías tabulares de los últimos cinco años anteriores al ejercicio del derecho (a la pensión), aplicando en su caso el tabular vigente en el año de la jubilación.

SALARIO TABULAR: El salario tabulado es la retribución a pagarse, para cada una de las distintas categorías y niveles del tabulador vigente, tanto en el caso de académicos como administrativos.

SUBSIDIO: Prestación pública asistencial de carácter económico y de duración determinada.

TABULADOR: Documento que debe contener el salario mensual fijado para cada categoría y nivel académico o administrativo, sin incluir ninguna prestación.

TRABAJADOR DE CONFIANZA: De conformidad con la *Ley Federal del Trabajo*, trabajador de confianza es el que realiza funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

La *Ley Federal del Trabajo* puntualiza que la categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto.



Cuadro Comparativo de Pensiones -Ejemplo-

De acuerdo a las opciones presentadas, un ejemplo de un salario promedio integrado de \$ 6,000.00 pesos.

Esquema Actual	 \$ 6,000 pensión universitaria  \$ 1,600 de la pensión del IMSS  \$ 7,600 pensión total
Esquema complementario	 \$ 1,600 pensión del IMSS  \$ 4, 400 pensión universitaria  \$ 6, 000 pensión total
Esquema a Salario Base	 \$ 2,100 pensión universitaria
Esquema a Salario Integrado	 \$ 6,000 pensión universitaria

Nota:

Para mayor detalle, analizar las reformas en cada escenario.

Cuatro opciones para solucionar el problema de la Pensión Universitaria

	Opción 1	Opción 2	Opción 3	Opción 4
¿En qué consiste?	Eliminar la pensión universitaria, conservando únicamente la que otorga el IMSS.	Establecer una pensión complementaria a la que reciben los trabajadores en el IMSS.	Mantener sólo la pensión universitaria, modificando su régimen y estableciendo porcentajes de aportaciones (Universidad y trabajadores) y beneficios sobre el salario base (salario base sin prestación alguna).	Mantener sólo la pensión universitaria, modificando su régimen y estableciendo porcentajes de aportación (Universidad y trabajadores) y beneficios sobre el salario integrado (incluye las prestaciones).
Implicaciones	Suprimir la pensión universitaria para disfrutar sólo la pensión que otorga el IMSS conforme a Ley.	El trabajador obtiene una pensión por el IMSS y, a través de un fondo solidario, la Universidad aportaría una pensión complementaria para que el trabajador reciba una remuneración que alcance el 100% del último salario .	Eliminar la pensión del IMSS y reformar el régimen de pensiones, distinguiendo entre las reformas de carácter general (aplicables a todos), las relativas a las generaciones actuales (que se encuentran trabajando actualmente), y las relativas a las nuevas generaciones que ingresarían a partir de la reforma, bajo condiciones distintas.	Eliminar la pensión del IMSS y reformar el régimen de pensiones distinguiendo entre las reformas de carácter general (aplicables a todos), las relativas a las generaciones actuales (que se encuentran trabajando actualmente) y las relativas a las nuevas generaciones que ingresarían a partir de la reforma, bajo condiciones distintas.
¿Qué características tiene cada opción?	<p>Antes del 1 de junio de 1997:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✚ Se obtendrá a los 65 años de edad ✚ Con 500 semanas cotizadas ✚ Los últimos 5 años de empleo definen el monto de la pensión. ✚ El IMSS define conforme a su Ley el monto de la pensión y los incrementos. <p>Después del 1 de junio de 1997</p> <ul style="list-style-type: none"> ✚ Se obtendrá a los 65 años de edad ✚ Con 1,250 semanas cotizadas ✚ Los últimos 5 años de empleo definen el monto de la pensión. ✚ El IMSS define conforme a su Ley el monto de la pensión y los incrementos. 	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Por ser una pensión complementaria, los requisitos que se requerirán para acceder a la pensión serán los que establece el IMSS, al igual que en la opción 1. ✚ El fondo solidario aportará una pensión complementaria para que el trabajador alcance el 100% de su salario. ✚ Para determinar, en esta opción, el monto exacto de las aportaciones de trabajadores y empleador, se requiere realizar el estudio actuarial respectivo. ✚ Se deberán considerar las cuotas y aportaciones que fije la Ley del Seguro Social. ✚ Bajo este sistema los que se jubilen aportarán al fondo solidario el 10% del monto de su pensión. 	<p>Básicamente son las mismas características, lo que distingue estas dos opciones es que en una cotizas y obtienes beneficios sobre tu salario base (sin prestaciones) y en la otra opción cotizas y obtienes beneficios sobre el salario integrado (con las prestaciones). En ambas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✚ Se suprimiría la pensión del IMSS, pero se conservarían todos los derechos sobre servicios médicos y de asistencia. ✚ Requerirías 65 años de edad y 30 años de servicio para obtener una pensión equivalente a 100% del salario. ✚ En caso de retiro anticipado y con al menos 15 años de servicio, por cada año que le falte para los 65 de edad, se descontará el 5% de la pensión que le hubiese correspondido a dicha edad. ✚ Quien tenga 30 años de servicio y aún no cumpla 65 de edad se les otorgará un Bono de Permanencia. ✚ Este bono no formará parte del sueldo regulador al momento de ejercer el derecho a la pensión (12.5 % el primer año, 15% el segundo año, 15.5% el tercer año, 20 % cuarto año, 30% del quinto al noveno año y 40% diez años en adelante). ✚ Para efectos del proceso de transición, la edad requerida inicia en el año 2004 con 55 años como mínimo y cada año del calendario se incrementa un año más de edad. De tal manera que a partir de 2014 se requerirá la edad de 65 años para obtener la pensión. ✚ Se conservaría la pensión universitaria (dinámica) que tiene mejores condiciones que la del IMSS. ✚ El trabajador aportaría el 3% de su salario base el primer año, sumando un punto porcentual cada año, hasta estabilizarse en el 10 % de aportación. Sucedería en el año 2010. ✚ La Universidad aportaría en la misma proporción que el trabajador. ✚ Los que se jubilen después de la reforma al régimen de pensiones aportarán el 10% de su pensión al fondo solidario. ✚ Las pensiones se incrementarán de acuerdo al indicador menor que de manera anual se determine entre el incremento salarial de los trabajadores activos y el Índice Nacional de Precios al Consumidor. ✚ En el año 2014, para alcanzar el 100% del salario regulador se deberá contar con 65 años de edad y 30 de servicio. ✚ Para obtener la pensión por edad avanzada, se otorgará la pensión a partir de los 65 años de edad a quienes tengan como mínimo 15 años de antigüedad, siendo la pensión mínima de 50%. Con cada año en adición a 15 de servicio se incrementa el 3.33% hasta el límite de salario regulador. En caso de retiro anticipado, con una edad mínima de 60 años y al menos 15 años de servicio, por cada año que le falte para los 65 de edad, se descontará 5% de la pensión que le hubiese correspondido a esta edad. ✚ Se aplicaría un salario regulador, entendiendo por éste, el promedio de las categorías tabulares de los últimos cinco años anteriores al ejercicio del derecho a la pensión, aplicando en su caso, el tabular vigente en el año de la jubilación. 	



	Opción 1	Opción 2	Opción 3	Opción 4
			<ul style="list-style-type: none"> ✚ En caso de Invalidez o Incapacidad: se otorgará la pensión a razón de 3.33% por cada año de servicio, aplicándose el salario regulador de los últimos cinco años laborados. <p>Para las generaciones que entren a trabajar a partir de la reforma al régimen de pensiones (Nuevas Generaciones) las condiciones serían las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✚ Se otorgará la pensión a partir de los 65 años de edad y se requieren como mínimo 35 años de contribución al fondo para obtener el 100% de su último salario. ✚ Los nuevos trabajadores de la Universidad de Guadalajara, contratados a partir de la reforma al régimen de pensiones, aportarán el 10% de su salario integrado al fondo solidario y la Universidad otro 10%. ✚ Se establecen 20 años de contribución al fondo como mínimo para obtener la pensión por edad avanzada, por lo que la pensión mínima en esta opción es de 50% de su salario. Cada año en adición incrementa el 3.33% de la pensión hasta el límite de 100% del salario regulador en la antigüedad de 35 años. ✚ Existe la posibilidad de acceder a la pensión de cesantía a partir de los 60 años de edad si se tiene un mínimo de 20% de contribución al fondo. En este caso se otorgará una pensión que se reducirá en 5% por cada año que falte para cumplir los 65 años de edad. ✚ Los jubilados aportarán el 10 % de su pensión al fondo solidario. ✚ Se crea la portabilidad de la cuenta, es decir, la posibilidad de transferir las aportaciones de la cuenta individual a algún sistema similar. ✚ Se aplicaría un salario regulador, entendiendo por éste el promedio de las categorías tabulares de los últimos cinco años anteriores al ejercicio del derecho a la pensión, aplicando en su caso el tabular vigente en el año de la jubilación. 	
<p>Observaciones</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Los requisitos para alcanzar la pensión del IMSS son muy superiores a los que establece hoy la pensión universitaria. 	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Por ser una pensión complementaria, los requisitos que se requerirán para acceder a la pensión serán los que establece el IMSS, que son superiores a los que establece la pensión universitaria. 	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Las obligaciones relativas a los pensionados y jubilados actuales serán asumidas por la Universidad hasta el término de su derecho, por lo que no serán cargadas al fondo que se constituirá para financiar el plan de los futuros jubilados y pensionados. ✚ Los que se jubilen, a partir de la entrada en vigor del nuevo sistema pensionario, aportarán al fondo solidario el 10% del monto de su pensión. ✚ El personal de confianza tendrá derecho a obtener sólo una pensión, considerando el puesto base que dio origen a la relación laboral con la Universidad (se eliminan las dobles pensiones). ✚ Pensiones por Invalidez o Incapacidad. Se mantienen las bases de manera similar al esquema de la generación actual a razón del 3.33% por cada año de servicio, sin embargo se aplicará el salario regulador para este efecto. ✚ En las opciones tercera y cuarta la Universidad de Guadalajara se acogería al artículo 222 de la Ley del Seguro Social, por lo que se mantendría al trabajador universitario en el régimen obligatorio del IMSS, recibiendo las prestaciones en especie de los seguros conjuntos de riesgos de trabajo, enfermedades y maternidad. ✚ La pensión por viudez y orfandad deberá ser cubierta por el fondo de pensiones, por lo que se realizaría un estudio actuarial específico para determinar el monto de las aportaciones para cubrir estos rubros. ✚ La Universidad de Guadalajara en convenio con el IMSS garantizará el servicio de guarderías para los trabajadores. ✚ Con las aportaciones económicas de la Universidad y los trabajadores se constituirá un fideicomiso de administración e inversión, que garantice el otorgamiento de las prestaciones que integran el régimen de pensiones y jubilaciones de la Universidad. 	

