

# LA JUBILACIÓN EN LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS

AGUSTÍN PÉREZ  
CARRILLO\*

## Resumen

**E**l presente artículo reflexiona sobre la política legislativa y las reglas existentes en la legislación federal respecto del derecho a la jubilación de los miembros del personal académico que trabajan en las IES públicas autónomas, tomando a la Universidad Autónoma Metropolitana como modelo explicativo. Se plantean una serie de objetivos para lograr un retiro digno de los miembros del personal académico, entre los que destacan: reformar la Ley del ISSSTE; incorporar los montos de las becas y estímulos previstos en el RIPPPA al salario integrado para fijar el monto de las pensiones con base en dicho salario; crear un programa financiero oficial, autónomo y seguro; otorgar facilidades a quienes se jubilen para continuar en algunas actividades académicas y crear los programas de formación y de ingreso de nuevo personal académico.

Palabras clave: Jubilación, personal académico, políticas públicas.

## Abstract

**T**his article reflects upon legislative policies and existing rules applicable to retirement rights of academic personnel that work at autonomous public HEIs, taking the Universidad Autónoma Metropolitana as explicative model. A series of objectives in order to achieve worthy retirement for academic staff are considering, among which are: To reform the Law of the ISSSTE; incorporate amounts corresponding to scholarships and incentives foreseen in the RIPPPA to salary used as basis for pension; create an official, autonomous and safe financial program; grant facilities to retiring personnel so that they may proceed with academic activities; create training and enrolment programs for new scholars.

Key words: Retirement, academic staff, public policies.

.....

\* Profesor de la  
Universidad Autónoma  
Metropolitana.

## Introducción

Mi interés en el presente ensayo es iniciar una reflexión de política legislativa sobre las reglas existentes en la legislación federal respecto del derecho a la jubilación de los miembros del personal académico que trabajan en las instituciones de educación superior autónomas por ley (IES) y hayan cumplido treinta años en la prestación de servicios académicos. La principal información y las valoraciones se relacionan con la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM), y las reflexiones podrán servir para analizar los derechos de quienes se encuentren en situaciones semejantes en las universidades de las entidades federativas y en otras instituciones de educación superior. También es susceptible de ser una referencia para otros trabajadores de la IES<sup>1</sup>.

## Descripción de la situación problemática

Muchos integrantes del personal académico de las IES se ven obligados a permanecer en el desempeño de las actividades de docencia, investigación, creación artística y preservación de la cultura al no tener motivación para jubilarse en los términos de Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (Ley del ISSSTE) con el máximo de diez salarios mínimos mensuales, monto que es incrementado sólo en función de los aumentos decretados a los salarios mínimos<sup>2</sup>.

De acuerdo con la Ley del ISSSTE el cálculo de las aportaciones de los miembros del personal académico se practica con base en el salario tabular pactado con los sindicatos correspondientes, y en caso de ser mayor el que reciben algunos

trabajadores, el tope es de diez salarios mínimos mensuales.

Un número considerable de profesores en la situación descrita han llegado a la máxima categoría y nivel –normalmente Titular C, de Tiempo Completo, por Tiempo Indeterminado (Titular C, de ahora en adelante)– y, además del salario y prestaciones laborales pactadas bilateralmente, disfrutan de becas y estímulos económicos otorgados por las UIES. Por estos dos conceptos obtienen remuneraciones superiores a la suma del salario tabular y las prestaciones laborales. No consideraré los apoyos económicos del Sistema Nacional de Investigadores u otros externos que pueden llegar a agudizar el problema de algunos profesores al momento de la jubilación.

El monto de las jubilaciones de los trabajadores tiene, por la Ley del ISSSTE, un tope de diez salarios mínimos mensuales –como ya se afirmó antes–, del cual se descuenta 2% por servicio médico; en consecuencia, la jubilación implica la reducción significativa de su salario y la pérdida de las prestaciones pactadas en los contratos colectivos de trabajo, las cuales en total y en promedio exceden el 100% del salario tabular de quienes han cumplido treinta años de prestar servicios en alguna de las UIES.

Los profesores, por algunas de las razones anteriores, permanecen en el desempeño de sus actividades, aunque tengan el deseo de retirarse y, en consecuencia, aumenta el promedio de edad del personal académico de las IES. La curva exponencial de este aumento será más evidente con el transcurso de los años.

Los trabajadores que se encuentran en esta situación difícilmente toman la decisión de retirarse si el cálculo para el caso general es

<sup>1</sup> No se trata de regresar a finales del siglo XIX o a principios del siglo pasado con nuevos marcos conceptuales. En esa época se discutía sobre la pertinencia de si el régimen de la jubilación era obligatoria o voluntaria. En este escenario afirma Castel (1997: 295): “Entendemos perfectamente que lo que está en cuestión no es el principio de la jubilación. Ésta se imponía “de manera imperiosa” en vista de la situación miserable de los trabajadores ancianos, la mayoría de los cuales se veían condenados a trabajar hasta la muerte, o a depender de la ayuda familiar o la asistencia. Pero la jubilación tenía que basarse en la previsión voluntaria».

<sup>2</sup> Uso la expresión “se ven obligados” en la terminología de Hart (1961: 6 y 7), en la que distingue entre “verse obligado” y “tener una obligación”.

## LA JUBILACIÓN EN LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS

que dar ese paso significará la reducción de sus ingresos en más del 100% del monto que reciben como trabajadores activos. El sentido común los orientará a no reducir sus ingresos personales y familiares, así como no deteriorar su ubicación en las esferas económica, social y cultural; no estarán dispuestos a estos sacrificios y preferirán continuar, independientemente de su interés o desinterés o algunas deficiencias en el desarrollo de sus actividades académicas, como un integrante “activo” de la planta de profesores de alguna de las IES.

vigentes de las remuneraciones que puede percibir un Profesor Titular C, con treinta años de servicios en alguna de las IES.

El primer esquema refleja las remuneraciones del profesor Titular C pactadas en el Contrato Colectivo de Trabajo de la Universidad Autónoma Metropolitana 2002-2004 (CCT)<sup>3</sup>. En la exposición y análisis no considero el reconocimiento económico por prestación de servicios que se otorga cada cinco años, ni las prestaciones en especie como anteojos y seguro de gastos médicos mayores.

A continuación presentaré dos esquemas

1. Salario tabular (Tabulador de Salarios del Personal Académico de base vigente a partir del 02-02-2003 en la Universidad Autónoma Metropolitana (Tabulador):	\$15,319.97
2. Compensación por antigüedad (Cláusula 155 del CCT) 2.5% por cada año a partir del vigésimo primero igual al 75 % del salario tabular por treinta años de servicio:	\$11,489.97
3. Aguinaldo (Cláusula 154 del CCT). 40 días sobre el salario tabular más compensación por antigüedad:	\$35,746.58
4. Prima vacacional (Cláusula 157 del CCT) 56% de 40 días de vacaciones, calculado con base en el salario tabular, compensación por antigüedad, material didáctico, apoyo alimentario y despensa en efectivo:	\$20,627.63
5. Material didáctico (Cláusula 160 del CCT):	\$336.37
6. Apoyo alimentario (Cláusula 159 del CCT):	\$170.00
7. Despensa en efectivo (Cláusula 158 del CCT):	\$310.00
8. Despensa en vale (Cláusula del CCT):	\$322.00
9. Reconocimiento al trabajo universitario (Tabulador):	\$459.60
10. Vale anual para insumos familiares (Cláusula 158 del CCT):	\$650.00
11. Pago de cinco días -salario por día \$893.66- por ajuste salarial (Cláusula 149):	\$4,468.32
12. Días de descanso obligatorio que coinciden con descanso semanal -salario por día \$893.59- (Cláusula 171 del CCT):	\$5,361.98
13. Vale canjeable por libros (Cláusula 161 del CCT):	\$330.00
De acuerdo con los datos anteriores el monto de las prestaciones mensuales anualizadas equivale a:	
El monto de las prestaciones otorgadas anualmente es igual a	\$67,184.51
que más las prestaciones mensuales anualizadas de una suma de:	\$224,239.79
El salario tabular anualizado equivale a:	\$183,839.64
Todas las prestaciones anualizadas equivalen al 122% aproximadamente del salario tabulado y con éste suman:	\$408,079.43

¿Cómo es posible, tan sólo considerando el salario y las prestaciones pactadas bilateralmente, que el Profesor Titular “C” decida jubilarse si tiene la seguridad de que ganaría menos de diez salarios mínimos al mes -\$13,095? La pregunta –como la presentada más abajo en relación con las remuneraciones previstas en la reglamentación universitaria– se formula en el ámbito de las decisiones racionales.

El segundo esquema tiene por objeto las becas y estímulos del Reglamento de Ingreso, Promoción y Permanencia del Personal Académico de la Universidad Autónoma Metropolitana (RIPPPA), creado por el Colegio Académico en ejercicio de la competencia para fijar los términos de permanencia

de su personal académico, razón por la cual no fue pactado con el Sindicato Independiente de Trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana. Las becas y estímulos, cuyos montos se han cuantificado con base en el salario mínimo mensual vigente en el Distrito Federal, pueden ser obtenidas por los profesores titulares C. Dicho salario, vigente al 1° de enero del 2003, es de \$1,309.50.

A continuación señalo las becas y estímulos previstos en el RIPPPA y los montos máximos fijados:

• Beca de Apoyo a la Permanencia (5.5 salarios mínimos)	\$7,202.25
• Beca al Reconocimiento a la Carrera Docente (5.5 salarios mínimos)	\$7,202.25
• Estímulo a la Trayectoria Académica Sobresaliente (5.5 salarios mínimos)	\$7,202.25
• Estímulo a los grados académicos (por ejemplo Doctor) 5.5 salarios mínimos	\$7,202.25
• <b>Total al mes</b>	<b>\$28,809.00</b>

Además de las becas y estímulos de referencia, se otorga el Estímulo a la Docencia e Investigación, cuyo monto es de una a tres quincenas. La aspiración de un número elevado de profesores es obtener las tres quincenas. El profesor Titular C, categoría y nivel en análisis, con el salario tabular y la compensación por antigüedad integra: \$26,809.94 mensuales; entonces tres quincenas es igual a \$40,214.91 y esta cantidad distribuida en doce meses equivale a \$3,351.24 mensuales para efectos del estímulo en estudio que, sumado a los \$28,809.00 mensuales de las otras becas y estímulos, resultan \$32,160.24 en concepto de las remuneraciones previstas en el RIPPPA. A esta cantidad se le agregan \$34,006.61 por el salario y las prestaciones pactadas, y la suma es de \$66,166.85 mensuales para el profesor en estudio.

Con este segundo esquema se dramatiza el escenario de la jubilación en análisis si se agrega como parte de los ingresos del profesor titular “C”, el montos de las becas y estímulos otor-

gados por las UIES, los cuales pueden fluctuar entre 12 a 25 salarios mínimos mensuales, pues esos profesores se ven obligados a permanecer activos.

Voy a suponer, para seguir en la reflexión, el caso de un profesor que disfruta de 22 salarios mínimos mensuales en concepto de becas y estímulos, más la cantidad de \$3,351.24 mensuales correspondiente al Estímulo a la Docencia e Investigación; así, tiene un ingreso mensual adicional de \$32,160.24 que sumado a los \$34,006.61 da un total de \$66,166.85 equivalentes a 50.5 salarios mínimos mensuales. La otra pregunta que requiere una respuesta racional es la siguiente: ¿cómo es posible que este profesor decida jubilarse si tiene la seguridad de que percibirá un ingreso mensual de \$13,095.00, menos el 2% de cuota por servicio médico y, en consecuencia, dejaría de ganar 40 salarios mínimos al mes -\$52,380.00?

El profesor Titular C en activo percibiría en la perspectiva a cinco años, con un aumento anual del 4% anual y en cantidades brutas, la cantidad de \$80,550.23 equivalentes a \$966,602.85 anuales. Un profesor jubilado, en la misma perspectiva, percibiría \$16,917.55 mensuales igual a \$203 010.68 anuales; desde el inicio del “disfrute” de su jubilación habría iniciado el camino hacia un grupo vulnerable.

Una consecuencia de los esquemas del CCT y del RIPPPA es la escasa probabilidad de que los trabajadores con becas y estímulos de monto más o menos importante para sus economías personales o familiares decidan jubilarse, a pesar de ya tener derecho a esa opción; así, la edad promedio de los profesores de las UIES aumentará necesaria y considerablemente.

En relación con el Profesor Titular C en la UAM presentó el siguiente cuadro comparativo:

Una evaluación sobre el salario del Profesor Titular C en proporción con el dólar americano y los salarios mínimos del Distrito Federal correspondientes a los años de 1976, 1987, 1994, 1995, 1997 y 2003 reflejan, en virtud de las oscilaciones que se advierten, la escasa atención en

## LA JUBILACIÓN EN LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS

Año	Salario	Equivalente US dólares	Equivalente en salarios mínimos
1976	\$ 19,700. (UNAM)	1,575.00	8.76
1987	\$ 627,793.	555.56	5.64
1994	\$ 4,070.28	1,162.00	10.00
1995	\$ 5,041.20	663.31	10.5
1997	\$ 8,155.	1,000.00	10.27
2003	\$ 15,319.97	1,380.17	11.69

1 US Dólar = 11.10 pesos.

la valoración de la calidad del trabajo académico.

Tan sólo con recuperar el equivalente de 1976 del salario del Profesor Titular C le correspondería actualmente un salario mensual de \$17,482.25, aproximadamente, y el que tiene ahora, septiembre del 2003, ya se ha indicado, es de 15,319.96. Es necesario considerar en esta reflexión la importancia de los aumentos salariales a partir de 1976.

La proporción entre salario, prestaciones pactadas y becas y estímulos ahora es la siguiente:

En el comportamiento público advertido de acuerdo con los antecedentes señalados en materia de remuneraciones al personal académico de las IES se ignora la exigencia de mantener una proporción razonable entre el salario tabular y las prestaciones; en efecto, no se ha considerado que el salario pactado en el tabulador debe ser el

- Salario tabulado 100%  
\$15,319.97
- Prestaciones mensuales y anuales 122% del salario tabulado\*  
\$18,686.64
- Becas y estímulos al máximo 210% del salario tabulado\*  
\$32,160.28
- Prestaciones más becas 332% del salario tabulado\*  
\$50,846.88

\* Cálculo aproximado.

resultado de la evaluación del puesto, considerando diversas variables como son las funciones que se realizan, el requerimiento de escolaridad, experiencia académica y profesional, productos del trabajo de investigación y de docencia, etc. Es decir, es elemental valorar éstos y otros factores

para decidir cuanto vale un puesto. De acuerdo con el Artículo 85 de la Ley Federal del Trabajo: “para fijar el importe del salario se tomará en consideración la cantidad y calidad del trabajo”. Las demás prestaciones tienen relación con el valor del puesto y la exigencia que se deriva es que el salario ha de ser mayor que el conjunto de las prestaciones que disfrutaban los trabajadores. Cuando no se cumple este imperativo se propicia el surgimiento de diversas perversiones como las mencionadas.

Todas las remuneraciones referidas se otorgan por el trabajo prestado, sin embargo un número amplio de ellas –sobre todo las becas y estímulos– no tienen repercusión, por ejemplo, en prestaciones como el aguinaldo, la prima vacacional y la fijación de las indemnizaciones por conclusión de la relación laboral, por cualquier causa.

La situación problemática descrita tiene diversas consecuencias de elevado costo social en relación con el debido cumplimiento de los objetivos correspondientes a la prestación del servicio público de educación superior confiado a las IES. A continuación señalaré algunas de esas consecuencias.

En muchas organizaciones universitarias –facultades, departamentos, áreas, academias, etc.– no existen programas de formación de nuevos recursos humanos para el desempeño de las actividades de docencia, investigación, creación artística, preservación y difusión de la cultura y servicio social. En consecuencia, tampoco cuentan con programas para el ingreso de nuevos profesores que sustituya a quienes se retiren por

diversas causas del desempeño académico. Se pierde la idea de las generaciones de los grupos académicos y en una conjetura extrema llegará a existir sólo la generación de bastante edad.

La formación de recursos en las diferentes licenciaturas, principalmente, entrará, y en algunos casos se advierte que ya ha entrado, en un proceso de deterioro significativo por el desgano, imposibilidad física o intelectual o saturación de los miembros del personal académico con varias décadas de dedicación a la formación de profesionales que se requieren para la satisfacción de necesidades sociales. Los vicios, rutinas perniciosas, desgastes y engaños que perjudican la formación de los alumnos puede llegar a ser una constante. La impartición de docencia de alta calidad es uno de los objetivos primordiales de las UIES y para lograr éxito en este objetivo han de destinarse todos los esfuerzos intelectuales, morales y económicos posibles. No se logrará la formación de los profesionales de manera óptima con personal académico en el cual aparezca el trabajo enajenado, lo vivan como una carga pesada, como un deber o cuando sus problemas prioritarios se relacionan con los cuidados de su salud. Fromm diría al respecto: “el trabajo, en vez de ser una actividad satisfactoria en sí misma y placentera, se convierte en un deber y una obsesión” (Fromm, 1976).

### Determinación de los objetivos

Una vez conscientes de la situación problemática corresponde definir los objetivos cuya realización reduciría o abatiría los costos sociales y sus consecuencias también costosas. La determinación de los objetivos particulares ha de constituir un sistema con las características de ser completo, consistente e independiente; así, una propuesta sobre la que se puede reflexionar es la siguiente:

1. Lograr un retiro económicamente digno del personal académico que tiene derecho a su jubilación por treinta años de servicios prestados en alguna de las IES.

2. Ofrecer diversas oportunidades a quienes se jubilen para continuar en los espacios universitarios en el desempeño de actividades relacionadas con la investigación, la creación artística, la difusión y preservación de la cultura y la asesoría académica, a fin de iniciar la cultura del retiro con dignidad.
3. Establecer programas de formación de recursos humanos en docencia e investigación en las IES con el propósito de consolidar o evolucionar las instancias académicas como las Áreas o las Academias y estar en mejores condiciones de cumplir con los fines de la citadas universidades e instituciones.
4. Atender las actividades de preparación de profesionales en las diversas licenciaturas con recursos humanos egresados de los programas de formación y de los de incorporación de miembros del personal académico.

---

### Señalamiento de opciones

Existe un conjunto amplio de medios para lograr los objetivos antes indicados. Entre algunas de las opciones menciono las siguientes:

1. Reformar la Ley del ISSSTE para incrementar el monto máximo de las pensiones por jubilación, con las modalidades pertinentes y la emisión de artículos transitorios que consideren los actuales casos de quienes tienen derecho a jubilarse y no lo hacen porque se verían lesionados en diferentes aspectos en sus formas de vida. (Por ejemplo calcular las mejores remuneraciones laborales de quienes han trabajado treinta años en alguna de las IES y procurar el ofrecimiento –se trata de una conjetura– de una pensión dinámica de entre 25 y 35 salarios mínimos mensuales a pesos constantes.)
2. Incorporar los montos de las becas y estímulos previstos en el RIPPPA al salario integrado del personal académico, mediante la negociación colectiva para, en su caso, fijar la pensión por jubilación con base en la suma de todos

esos conceptos.

3. Crear un programa financiero oficial, autónomo y seguro de su funcionamiento, con aportaciones de los miembros del personal académico, de las IES correspondientes y del gobierno federal, a fin de instituir una cultura de retiro digno.
4. Establecer las facilidades a quienes se jubilen para continuar en las actividades de investigación, creación artística, preservación y difusión de la cultura y asesoría académica, en los espacios universitarios.
5. Crear los programas de formación y de ingreso a las UIES de los mejores recursos humanos para el desempeño de las labores académicas.
6. Continuar con la actual situación.

---

### **Criterios para jerarquizar las opciones**

Las opciones señaladas y otras imaginables se jerarquizan de acuerdo con criterios instrumentales como la inversión económica, la inversión de tiempo y la certeza en los resultados o valorativos como la calidad en la prestación del servicio docente y la dignidad de las personas. Al asignar pesos diferentes a los criterios se procura la racionalidad en la selección de las opciones para resolver los problemas planteados.

Una concepción de dignidad en el retiro por jubilación exige reconocer a los profesores como personas con capacidad de continuar con sus planes de vida y tomar las decisiones autónomamente para lograr los fines congruentes con su biografía, con su historia. Por otra parte las virtudes del trabajo relacionadas con la prestación del servicio público en la formación de profesionales, la contribución al desarrollo y difusión del conocimiento científico y humanístico en diferentes ámbitos, así como el desarrollo de las diferentes actividades artísticas, asignado a las UIES, merece especial consideración como base del desarrollo de una sociedad y la búsqueda de soluciones al problema inicialmente descrito.

---

### **Relación entre opciones y objetivos**

El sistema de objetivos propuesto se integra de la siguiente manera: lograr un retiro digno de los miembros del personal académico; ofrecer el desempeño de actividades acordes con sus capacidades a quienes se jubilen; mejorar la formación de profesores-investigadores para sustituir a quienes se jubilen y atender la preparación de los estudiantes como uno de los objetivos fundamentales asignados a las IES.

Las opciones idóneas para lograr la satisfacción de los objetivos señalados son: a) Reformar la Ley del ISSSTE; b) Incorporar los montos de las becas y estímulos previstos en el RIPPPA al salario integrado para, en su caso, fijar el monto de las pensiones con base en dicho salario; c) Crear un programa financiero oficial, autónomo y seguro; d) Otorgar facilidades a quienes se jubilen para continuar en algunas actividades académicas; y e) Crear los programas de formación y de ingreso de nuevo personal académico;

Sin embargo, la opción b estaría sujeta a la a, y si no se cumple esa condición sólo mejoraría las prestaciones pactadas; las opciones d y e, por sí mismas, no resolverían la situación problemática planteada y su implantación está sujeta a la satisfacción del objetivo principal consistente en lograr un retiro digno de los profesores de las UIES.

---

### **Toma de decisión**

En esta etapa del quehacer en política legislativa se analiza la relación entre los criterios y las opciones señaladas. Antes de valorar las opciones es necesario indicar que, en general, como consecuencia de la aplicación de los criterios valorativos e instrumentales antes indicados, algunas opciones deben ser desechadas por pertenecer a un discurso paternalista, autocrático, discriminatorio o punitivo. Por lo tanto, no procede que las autoridades estatales decidan que es lo que más conviene a quienes se encuentran en la situación

de jubilarse, sin participación de ellos; tampoco que se establezca simple y llanamente la obligatoriedad de jubilarse al cumplir determinado número de años de edad o de servicios; tampoco dejar el problema como está con el argumento de que se resolverá con el transcurso de los años, pues además no es racional reconocer la existencia de un problema y no procurar su solución. Antes de tomar este tipo de decisiones estatales deben pensarse distintas alternativas tanto para resolver el problema actual como para prevenir la existencia de problemas similares en el futuro.

Una vez presentada la aclaración anterior se puede proponer, de acuerdo con el criterio de la dignidad personal, la siguiente jerarquización de las opciones:

- a) Reformar la Ley del ISSSTE;
- b) Incorporar becas y estímulos al salario para fijar, en su caso, el monto de las jubilaciones;
- c) Crear un programa financiero autónomo mediante el cual se procure que complemente las disposiciones de la Ley del ISSSTE en materia de jubilaciones; y
- d) Otorgar facilidades a quienes se jubilen para continuar en algunas actividades académicas.

Las opciones a, b y d, es necesario notarlas, son complementarias. La opción c, es alternativa de la a. De acuerdo con el criterio valorativo de la excelencia académica, la jerarquización sería:

- e) Crear programas de formación y de ingreso de profesores-investigadores con el fin de optimizar el desarrollo de las actividades académicas;
- f) Incorporar becas y estímulos al salario para fijar, en su caso, el monto de las jubilaciones, con base en la suma, y
- g) Otorgar facilidades a quienes se jubilen para continuar en algunas actividades académicas.

Con base en el criterio económico la opción de reformar la Ley del ISSSTE requiere inversiones económicas conjuntas del gobierno federal y de las IES, con las aportaciones de los miembros

del personal académico de las IES. No se trata de buscar soluciones meramente paternalistas o asistenciales, sino de procurar el funcionamiento adecuado y responsable del sistema, con la participación de quienes tienen la capacidad moral, económica o profesional.

Con la aplicación del criterio relativo a la inversión de tiempo pudiera pensarse que las prácticas parlamentarias requieren de varias etapas y que podrían invertirse algunos meses para llegar a la reforma legislativa. Casi sería seguro la apertura de los debates en los cuales estarían presentes los argumentos para privatizar la educación superior frente a las razones de quienes defienden la universidad pública y gratuita. Si los debates son parte de los regímenes democráticos y tienen el propósito de llegar a convencimientos racionales o a compromisos sensatos, la inversión de tiempo ha de ser racional; no se trataría de una espera eterna ni tampoco una decisión al vapor.

Conforme al criterio de la certeza en los resultados se confiaría en la eficacia de una decisión legislativa que considerara el problema como se ha planteado y tomara la decisión más racional. Los últimos comentarios son susceptibles de ser aplicados a la creación de un programa financiero oficial, autónomo y seguro de su funcionamiento.

Desde el punto de vista de política legislativa la opción más sensata es la de reformar la Ley del ISSSTE y establecer las medidas complementarias consistentes en la incorporación de las becas y estímulos al salario de los trabajadores académicos, otorgar facilidades para que quienes se jubilen puedan continuar en el desarrollo de algunas actividades académicas en los espacios universitarios y establecer programas de formación e incorporar de miembros del personal académico quienes sustituirían al persona que optara por la jubilación.

Otra orientación de política legislativa tiene por contenido no conceder privilegios, sino reconocer los méritos suficientes en función de requisitos académicos; por lo tanto, la exclusión de quien satisface todos los requisitos señalados



o la inclusión de quienes no los satisfacen sería incorrecta.

---

### Instrumentación

Por ahora no es oportuno incluir formas precisas de como se lograría la implantación de las opciones consideradas pertinentes para la solu-

ción del problema de la dignidad del retiro por jubilación de miembros del personal académico; sin embargo, debe pensarse en la elaboración de un sistema racional de aportaciones de quienes están comprometidos –gobierno federal, IES y trabajadores académicos– que garantice la solvencia económica y la honradez en su operación.

---

### Referencias

- CASTEL, Robert (1997). *La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del asalariado*, Buenos Aires, Editorial Paidós.
- HART, H.L.A. (1961). *The concept of law*, Great Britain, Oxford University Press.
- FROMM, Erich (1976). *Psicoanálisis de la sociedad contemporánea*, México, Fondo de Cultura Económica.
- MOSTERÍN, Jesús (1978). *Racionalidad y acción humana*, Madrid, Alianza Editorial.