



UNIVERSIDAD  
NACIONAL  
AUTÓNOMA DE  
NICARAGUA,  
MANAGUA  
UNAN - MANAGUA

Facultad de Ciencias Económicas  
Centro Universitario de Desarrollo Empresarial –PROCOMIN

Tema:

Impacto del gasto generado en la UNAN-Managua, a causa del incremento mensual del aporte institucional otorgado al personal docente que se acogen al plan de jubilación de julio-2016 a junio-2017.

Tesis:

Para optar al título de Master en Dirección y Gestión del Talento Humano

Maestrante:

Lic. Karla Vanessa Aburto Araica

Tutora:

Msc. Karla Jissel Castro Almanza

Managua, octubre 2018





UNIVERSIDAD  
NACIONAL  
AUTÓNOMA DE  
NICARAGUA,  
MANAGUA  
UNAN - MANAGUA

Facultad de Ciencias Económicas  
Centro Universitario de Desarrollo Empresarial –PROCOMIN

Tema:

Impacto del gasto generado en la UNAN-Managua, a causa del incremento mensual del aporte institucional otorgado al personal docente que se acogen al plan de jubilación de julio-2016 a junio-2017.

Tesis:

Para optar al título de Master en Dirección y Gestión del Talento Humano

Maestrante:

Lic. Karla Vanessa Aburto Araica

Tutora:

Msc. Karla Jissel Castro Almanza

Managua, octubre 2018

# ÍNDICE

Dedicatoria.....	i
Resumen.....	ii
<b>1. Introducción.....</b>	<b>8</b>
<b>1.1. Planteamiento del Problema.....</b>	<b>9</b>
<b>1.2. Justificación.....</b>	<b>10</b>
<b>2. Objetivos.....</b>	<b>11</b>
<b>2.1 Objetivo General.....</b>	<b>11</b>
<b>2.2 Objetivo Específicos.....</b>	<b>11</b>
<b>3. Antecedentes.....</b>	<b>12</b>
<b>4. Marco de Referencia.....</b>	<b>13</b>
<b>4.1. Definición de jubilación.....</b>	<b>13</b>
<b>4.1.1. El sistema de jubilación en Nicaragua.....</b>	<b>14</b>
<b>4.1.2. Regulación del Seguro Social.....</b>	<b>15</b>
<b>4.1.3. Generalidades sobre la jubilación docente.....</b>	<b>16</b>
<b>4.2. Requisitos para la jubilación.....</b>	<b>17</b>
<b>4.2.1. Pensión jubilados INSS.....</b>	<b>17</b>
<b>4.3. Plan de jubilación docente de la UNAN.....</b>	<b>18</b>
<b>4.4. Generalidades sobre los derechos de los trabajadores.....</b>	<b>21</b>
<b>4.5. Generalidades sobre el presupuesto público.....</b>	<b>23</b>
<b>4.5.1. Presupuesto general de la república de Nicaragua.....</b>	<b>24</b>
<b>4.5.2. Universidades públicas dentro del presupuesto de la república.....</b>	<b>25</b>
<b>4.5.3. Aspectos conceptuales sobre las partidas presupuestarias de la UNAN.....</b>	<b>26</b>
<b>4.5.4. Bienes y Servicios.....</b>	<b>28</b>
<b>4.5.5. Becas y Estudios de Perfeccionamiento en el País:.....</b>	<b>29</b>
<b>4.6. Partidas Presupuestarias de la UNAN-Managua.....</b>	<b>30</b>
<b>4.5.1 Partidas presupuestarias de la UNAN-Managua.....</b>	<b>31</b>
<b>5. Preguntas Directrices.....</b>	<b>34</b>
<b>6. Operacionalización de las Variables.....</b>	<b>35</b>
<b>7. Diseño Metodológico.....</b>	<b>38</b>
<b>7.1. Tipo de Estudio.....</b>	<b>38</b>
<b>7.1.1 Enfoque.....</b>	<b>38</b>
<b>7.1.2. Población.....</b>	<b>38</b>
<b>7.1.3 Muestra.....</b>	<b>39</b>
<b>7.2 Métodos e instrumentos.....</b>	<b>39</b>

7.2.1 Método .....	39
7.2.2 Instrumentos .....	39
<b>8. Análisis e interpretación de resultados .....</b>	<b>40</b>
<b>8.1. Descripción de los beneficios del plan de jubilación en la UNAN-Managua.....</b>	<b>40</b>
8.1.1. Perfil de la Institución .....	40
8.1.2. Principios rectores .....	41
<b>8.2.-Normativas de jubilación .....</b>	<b>43</b>
8.2.1.- Reglamentos.....	44
<b>8.3.- En que consiste el plan de jubilación de la UNAN .....</b>	<b>45</b>
8.3.1.-Forma de jubilación procedimiento de jubilación para el personal docente de la UNAN-Managua .....	47
8.3.2.-Beneficios del plan de jubilación .....	49
8.3.3. Valoración del comportamiento de crecimiento del aporte institucional del plan de jubilación de la UNAN-Managua. ....	50
8.3.4. Estadística de crecimiento anual .....	50
8.3.5 Estadística de crecimiento mensual personal docente.....	54
8.3.6Estadística de beneficios otorgados al personal docente jubilado.....	56
<b>8.4 Asignación del aporte institucional para los docentes jubilados en la UNAN.....</b>	<b>57</b>
8.4.1Derecho de los docentes al jubilarse que se acogen al plan de jubilación.....	57
8.4.2 Cálculo del aporte institucional otorgado a los docentes jubilados.....	57
8.4.3Partida presupuestaria afectada y sus consecuencias en la operación del presupuesto asignado.....	58
8.4.4Asignación presupuestaria .....	59
<b>8.5. Asignación por rubros del 6% de la UNAN-Managua .....</b>	<b>60</b>
8.5.1 Afectación presupuestaria por indemnización a docentes que deciden jubilarse, con respecto al aporte institucional y periodo en el plan de jubilación.....	61
8.5.2 Resolución No. 002852-OR,6-2013-LB, demanda de pago por indemnización interpuesta por docentes que decidieron acogerse al plan de jubilación de la UNAN-Managua.....	62
<b>9. Conclusiones .....</b>	<b>65</b>
<b>10. Recomendaciones .....</b>	<b>66</b>
<b>11. Bibliografía .....</b>	<b>67</b>
<b>12. Anexos.....</b>	<b>68</b>

## **Dedicatoria**

A:

Dios, por darme la oportunidad de vivir y por estar conmigo en cada paso que doy, por fortalecer mi corazón e iluminar mi mente y por haber puesto en mi camino a aquellas personas que han sido mi soporte y compañía durante todo el periodo de estudio.

Jean Carlos y Amy Vanessa, son más que el motor de mi vida, gracias a ellos por cada palabra de apoyo, gracias por cada momento sacrificado para ser invertido en el desarrollo de esta tesis, gracias por entender que el éxito demanda algunos sacrificios y que el no compartir tiempo con ellos, hacia parte de este sacrificio, a ellos dedico todas las bendiciones que de parte de Dios vendrán a nuestras vidas.

Ana Araica por darme la vida, creer en mí y porque siempre me apoyaste, todo esto te lo debo, también es tu tesis madre.

También quiero dedicar esta tesis, a la persona que estuvo apoyándome, que tuvo paciencia y tiempo para conmigo, a esa persona le dedico y agradezco, gracias, V.C.M, por ayudarme a concluir uno de mis propósitos.

## Resumen

UNAN-Managua es una institución de educación superior de carácter público que goza de autonomía académica, orgánica, administrativa y financiera; que aporta al desarrollo del país, mediante la docencia e investigación.

La presente investigación es desarrollada en la UNAN-Managua, durante el período 2017, con el fin de evaluar el plan de jubilación docente de la UNAN-Managua.

Para el desarrollo de la investigación se determinaron que parámetros se utilizan para los docentes jubilados, los beneficios y gasto que representa para la institución.

El diseño metodológico que caracteriza esta investigación es cualitativo con elementos cuantitativos. La recolección de datos se realizó a través de recopilación de datos y fuentes intencional no probabilístico. El procesamiento de los datos y la información permitió llegar a las siguientes conclusiones:

El plan de jubilación de la UNAN-Managua, consiste en mantener el cien por ciento del salario (básico más antigüedad) a los docentes jubilados, compuesto por la pensión otorgada por el INSS (independientemente del % aplicado por el INSS) y el aporte que les brinda la institución, más los beneficios que mantienen; incremento anual, bonos, beneficios de lente y odontología anual.

El aporte otorgado a docentes jubilados, actualmente se encuentra de 20 a 40%, del salario básico más antigüedad, dependiendo de la pensión otorgada por el INSS, considerando que existe un aumento anual de la nómina de aportes jubilados para la institución de un 17.32%.

El principal parámetro de asignación del aporte a docentes jubilados es por los años de servicios en la institución, que en su mayoría corresponde a la diferencia del 100%, por lo que se considera que de continuar en ritmo de crecimiento económico 17.32, será insostenible para la institución.

A la vez se propone. Asignar el aporte a jubilados, por rango de años de servicios en la institución, hasta un 20%, como máximo. Concientizar a los docentes en edad de jubilación hacer efectiva su jubilación hasta los 60 años, con el propósito de aprovechar al máximo sus habilidades y experiencias. Mantenerlos activos en plan de jubilación hasta un máximo de 6años. No considerar los incrementos anuales de presupuesto de la institución, considerando que el INSS anualmente, aumenta las pensiones en un 5%.

## 1. Introducción

El presente trabajo de tesis tiene como principal objetivo analizar el índice de crecimiento del aporte otorgado al personal docente jubilados que se quedan en plan de jubilación de la UNAN-Managua, los beneficios que tienen los docentes jubilados con el propósito de brindar recomendaciones que sean aplicables al plan de jubilación docente.

El plan de jubilación de la UNAN-Managua, aprobado en junio de 1994, hasta el 2016 con 22 años de aplicación, establece mantener el salario del personal jubilado docentes y administrativo en un cien por ciento del salario bruto (básico más antigüedad), siempre y cuando cumplan con 25 años o más de labor en la institución.

El aporte otorgado a docentes jubilados, actualmente se encuentra de 20 a 40%, del salario básico más antigüedad, dependiendo de la pensión otorgada por el INSS, considerando que existe un aumento anual de la nómina de aportes jubilados para la institución de un 17.32%.

El principal parámetro de asignación del aporte a docentes jubilados es por los años de servicios en la institución, que en su mayoría corresponde a la diferencia del 100%, por lo que se considera que de continuar en ritmo de crecimiento económico 17.32, será insostenible para la institución.

Para mejor comprensión por parte del lector, el análisis de resultado del presente trabajo trata acerca de la descripción de los beneficios, normativas de jubilación, en que consiste el plan de jubilación, formas de jubilación, beneficios, estadísticas de crecimiento, asignación del aporte institucional y asignación del 6%.

## 1.1. Planteamiento del Problema

La jubilación del personal docente en la UNAN-Managua, es de manera mensual, como mínimo se jubilan cuatro docentes mensualmente. El plan de jubilación de la UNAN establece mantener el salario en un cien por ciento, en base a pensión otorgada por el INSS más el aporte institucional para mantener el salario total al momento de jubilarse. Sumado a esto el salario de los docentes de la UNAN es una de las cargas más grande en comparación con el personal administrativo y está compuesto por salario básico más antigüedad.

De acuerdo a la ley de carrera docente del INSS los docentes se pueden jubilar con 55 años de edad y considerando que en la UNAN el salario aumenta como mínimo en 7% anual y la pensión otorgada por el INSS corresponde a un 75% como máximo del promedio de los últimos tres años de salarios reportados.

En la UNAN, no se han realizado estudios del crecimiento económico mensual del aporte institucional otorgado a docentes que están en el plan de jubilación. El plan de jubilación de la UNAN-Managua, está siendo implementado a sus trabajadores docentes y administrativos desde 1994, considerándose que los docentes y administrativos de la institución han dedicado gran parte de su vida laboral.

## **1.2. Justificación**

Mediante el análisis detallado realizado al plan de jubilación para los docentes de la UNAN-Managua, permitirá determinar el impacto de gasto generado para el presupuesto asignado a la universidad, está orientada a proporcionar información a directora de la división de recursos humanos y responsable de oficina de nómina de la UNAN, a fin de recomendar, alternativas de modificación al plan de jubilación docente.

El desarrollo de esta investigación esta orienta a realizar un estudio con datos reales del gasto del aporte a docentes jubilados en la UNAN-Managua, considerando un año, de julio-2016 a junio-2017, en el cual se realizará análisis comparativo de los docentes que se jubilan y se acogen al plan de jubilación o si se les pagara indemnización por jubilación el mismo periodo de estudio.

Esta investigación es estrictamente de carácter académico y está diseñada afín de obtener título de Maestría en Gestión de Talento Humano a través de la práctica de las técnicas desarrolladas de Investigación, permitiendo desarrollar destrezas para obtener la información requerida en nuestro objeto de estudio.

## **2. Objetivos**

### **2.1 Objetivo General**

Analizar el impacto del gasto generado en la UNAN, a causa del incremento mensual del aporte institucional otorgado al personal docente que se acoge al plan de jubilación de julio-2016 a junio-2017.

### **2.2 Objetivo Específicos**

1. Explicar en qué consiste el beneficio del plan de jubilación en la UNAN-Managua.
2. Valorar económicamente cuál ha sido el comportamiento de crecimiento del aporte institucional para los docentes incluidos en el plan de jubilación de la UNAN.
3. Especificar de qué modo se asigna el aporte institucional para los docentes jubilados en la UNAN.
4. Identificar cuál es la partida presupuestaria afectada y sus consecuencias en la operación del presupuesto asignado.

### 3. Antecedentes

Plan de jubilación de la UNAN-Managua, aprobado en junio de 1994, hasta el 2016 con 22 años de aplicación, establece mantener el salario del personal jubilado docentes y administrativo en un cien por ciento del salario bruto (básico más antigüedad), siempre y cuando cumplan con 25 años o más de labor en la institución.

Según Claudia Rivera Hernández, ha concluido en su tesis de investigación “Efectividad de la asignación presupuestaria en los ejes de docencia, extensión e investigación de FAREM-Estelí UNAN, durante el período 2014”, que:

- a. El principal parámetro de asignación presupuestaria en la Facultad Regional Multidisciplinaria (FAREM – Estelí) es priorizar las acciones propias del eje docencia, ya que la distribución de los fondos se realiza por objeto del gasto.
- b. Durante el año 2014 se determinaron variaciones en metas, según el Plan Operativo Anual, incidiendo en el elemento “Cantidad” en el presupuesto anual, estas se asumieron con fondos propios y se originaron a consecuencia de factores internos como la escasez de fondos, la ausencia de una unidad presupuestaria y de una herramienta gerencial que genere la disponibilidad de fondos, así como factores externos las variaciones en la inflación y en las tasas de cambio.

Conforme cedula judicial No. 003852 del veinte de febrero del año dos mil catorce del ministerio de trabajo, demanda interpuesta por cinco docentes jubilados solicitando pago de indemnización y beneficio del plan de jubilación de la UNAN-Managua, el ministerio resuelve que tiene mayores beneficios el plan de jubilación, por lo que se mantiene que los docentes que deciden acogerse al plan de jubilación no tienen derecho a la indemnización que establece el artículo 45 del código laboral. Hasta el inicio de la presente investigación no se realizado ningún estudio específico al plan de jubilación de la UNAN-Managua, desde la fecha (junio 1994), que se está ejecutando.

## 4. Marco de Referencia

La presente investigación está sustentada en lo que establece la Ley de Seguridad Social Gaceta N°49 (1982) y la Ley de Carrera Docente de Nicaragua Gaceta No. 225, (1990).

### Generalidades sobre la jubilación

#### 4.1. Definición de jubilación

La palabra jubilación hace referencia al resultado de dejar de trabajar por razones de edad, permitiendo a una pensión. También se puede decir o nombrar al pago que percibe una persona *cuando está jubilada*.

La jubilación determina que una persona ya no se encuentra física o mentalmente capacitada para continuar realizando el trabajo que hasta entonces hacía.

La jubilación, por lo tanto, es la denominación de un procedimiento administrativo a través del cual una persona en actividad laboral deja de trabajar y se convierte en un sujeto pasivo. Para llegar a la jubilación, el sujeto tiene que alcanzar una cierta edad establecida por la ley del seguro social.

#### **4.1.1. El sistema de jubilación en Nicaragua**

Se establece como parte del sistema de la seguridad social de Nicaragua, el seguro social obligatorio, como un servicio público de carácter nacional cuyo objetivo es la protección de los trabajadores y sus familias, de acuerdo a las actividades señaladas en la Ley de Seguridad Social.

En el artículo 46 de la Ley de seguridad, establece que las prestaciones de vejez tienen por objeto subvenir a las necesidades básicas del asegurado y de las personas a su cargo, cuando su aptitud de trabajo se encuentra disminuida por la vejez.

En Nicaragua se establece el derecho a jubilación:

- ❖ El asegurado que ha cumplido 60 años de edad.
- ❖ El asegurado que acredite 750 cotizaciones semanales.
- ❖ Las maestras de educación de cualquier nivel al cumplir los 55 años de edad y con 750 semanas cotizadas.
- ❖ Los maestros varones podrán jubilarse a los 55 años, si acreditan 1,500 cotizaciones semanales.
- ❖ Los trabajadores que acrediten haber cotizado 15 o más años, en labores mineras, al cumplir 55 años de edad.
- ❖ El asegurado que se incorpore en el seguro social habiendo cumplido 45 años de edad. En este caso deberá haber cotizado la mitad del tiempo comprometido entre la fecha de su incorporación, con mínimo absoluto de 250 cotizaciones semanales.

#### **4.1.2. Regulación del Seguro Social**

La organización, ejecución y administración del Seguro Social estará a cargo de un Ente Autónomo del Estado, de duración indefinida, con patrimonio propio, personalidad jurídica y plena capacidad para adquirir derechos y contraer obligaciones, denominando al Instituto Nicaragüense de Seguridad Social.

El Instituto Nicaragüense de Seguridad Social en su artículo número cuatro, establece las atribuciones siguientes:

- a) Establecer, organizar y administrar los diversos regímenes del seguro social y presentar los servicios de beneficios colectivos que señala la Ley de Seguridad Social, como parte de la Seguridad Social Nacional.
- b) Reguardar las cuotas y percibir los demás recursos del Instituto que le correspondan a su patrimonio.
- c) Otorgar las prestaciones que establece esta Ley.
- d) Realizar en colaboración con los ministerios y Entidades que tengan a su cargo la política económica y social del país, las investigaciones socioeconómicas necesarias sobre la influencia de los factores sociales en el bienestar de la población, en la productividad y en el desarrollo económico nacional.

#### **4.1.3. Generalidades sobre la jubilación docente**

La Ley de Carrera Docente, establece en su Arto. 35 y en lo conducente establece que “la jubilación es el derecho que ejerce el docente por haber cumplido la edad y años de servicio y otras causales establecidas en la ley de la materia”. Esta misma norma establece los requisitos a cumplirse y determina que podrán jubilarse los docentes que:

- a) Hayan cumplido 55 años de edad y 25 años de servicio.
- b) Que tengan 30 años de servicio, aunque tengan menos de la edad de 55 años.

Por su parte, el Reglamento de ésta misma Ley, en su artículo 100, establece las causales para la jubilación, además de las anteriormente referidas, incluye la “invalidez o incapacidad física o mental comprobada con epicrisis médica”.

La Ley General de Educación, en lo conducente de su Arto. 102 establecía que “Los Educadores al jubilarse recibirán el 100% del salario devengado según el cargo que desempeñan al momento de la jubilación o invalidez total permanente.” Sin embargo, dicho artículo fue reformado por la Ley No. 597 publicada en La Gaceta Diario Oficial No. 174 del 06/09/2006 el cual en lo pertinente dejó establecido que “Los educadores al jubilarse recibirán los montos establecidos en la Ley, de conformidad con las sumas reportadas al Seguro Social y sujetas a deducciones. El Instituto Nicaragüense de Seguridad Social (INSS) realizará inspecciones periódicas para confirmar estas deducciones.”

## **4.2. Requisitos para la jubilación**

Las maestras de educación de cualquier nivel al cumplir 55 años de edad, siempre que acrediten haber cumplido con las cotizaciones exigidas (750 cotizaciones semanales).

Los maestros varones, podrán jubilarse a partir de los 55 años, si acreditan 1500 cotizaciones semanales según el arto. 55 Ley de Seguridad Social.

En la Ley de Carrera Docente los requisitos para tramitar la jubilación son:

- a) Partida de Nacimiento original del interesado y en el caso de pensión por viudez u orfandad, partida de nacimiento de los hijos menores de 15 años.
- b) Constancia del escalafón, en donde se refleja años de servicios prestados y salario básico devengado.
- c) En caso de invalidez, y/o incapacidad, hoja inicial de invalidez.
- d) Solicitud de jubilación a través del formato para tal efecto.

### **4.2.1. Pensión jubilados INSS**

Las pensiones de los jubilados estarán sujetos a todos los reajustes que por devaluaciones u otros motivos se apliquen al sueldo del maestro activo de su respectivo nivel.

Cuando el docente cumpla los requisitos para ser jubilados de conformidad con la Ley recibirá su jubilación si así lo solicitare, y podrá continuar prestando servicio en cualquier institución estatal o privada con el sueldo adicional correspondiente al cargo que desempeña.

Los docentes jubilados se beneficiarán de los demás derechos que contempla la ley de seguridad social y sus reglamentos. Artículo 35, Ley de Carrera Docente.

### **4.3. Plan de jubilación docente de la UNAN**

El plan de jubilación en la UNAN-Managua, es un beneficio a trabajadores docentes y administrativos, establecido en el convenio docente y administrativo y aprobado por el Consejo Universitario.

Tiene como propósito mantener el salario en un cien por ciento a los trabajadores que decidan quedarse en el plan de jubilación, de la universidad, como reconocimiento a los años de servicios dedicados a la institución.

En el plan de jubilación se considera:

1. Que un alto porcentaje de profesores han dedicado buena parte de sus vidas laborales de manera ininterrumpida a la labor docente e investigativa en la UNAN-Managua.
2. Que la institución debe contemplar de manera priorizada dentro de sus políticas la retención de los docentes e investigadores.
3. Que la legislación actual que norma la jubilación de los trabajadores establece el 80% del salario bruto como valor máximo de pensión a otorgar.
4. Que algunos profesores de la institución han sido galardonados con las ordenes “Ramírez Goyena”, independencia cultural “Rubén Darío”, títulos de “Doctor Honoris Causa” y al orden “Mariano Fiallos Gil” como máximos reconocimientos a la labor educativa, científica y cultural.

Por otra parte, suscribe acuerdos que se mencionan a continuación:

1. Los docentes e investigadores con 25 años o más de trabajo efectivo en la UNAN-Managua y que estén en edad de retiro, serán jubilados con el ciento por ciento (100%) del salario conformado por el básico más antigüedad. El 100% estará constituido por la pensión otorgada por el INSS más el complemento que aportará la institución.

El cálculo del aporte institucional, se tomarán en cuenta las siguientes disposiciones:

- a. Se entenderá como trabajo efectivo en la UNAN-Managua el tiempo de trabajo en la institución (incluyendo los años laborados en UNAN-León por ser ésta hasta 1982 la única universidad nacional) y el tiempo trabajado afuera en instituciones y organismos de la educación superior.
  - b. Todo aquel trabajador docente que haya laborado en el ministerio de educación hasta 1990, en el CNES, el IPS (cuando éste pertenecía al ministerio de salud) y que pasaron a formar parte de UNAN-Managua en 1990, se les aplicará el reglamento de jubilación aprobado por el consejo universitario, considerándoseles el tiempo trabajado en estas instituciones como tiempo efectivo en UNAN-Managua.
2. Los profesores en edad de jubilación y que tengan de 5 a 24 años de trabajo efectivo en la institución, se regirán por la tabla anexa para calcular el aporte institucional.
  3. A los profesores galardonados con las ordenes “Ramírez Goyena”, independencia cultural “Rubén Darío”, “Mariano Fiallos Gil”, “Doctorado Honoris Causa” y que cumplan con los requisitos de jubilación, la UNAN-Managua les asignará un cincuenta por ciento (50%) del salario conformado por básico más antigüedad como complemento a la pensión otorgada por el INSS.

4. La institución apoyará al jubilado docente o el que esté en trámite de pensión con lo siguiente:
  - a. Exoneración de pago de aranceles de matrícula a su (s) hijo (os) (as) si cursan carreras en UNAN-Managua, siempre y cuando sea primera carrera.
  - b. Subsidio oftalmológico en cualquiera de las ópticas que tengan convenio con UNAN-Managua y el valor de la contribución no será mayor que el estipulado en el convenio colectivo vigente. Esto aplica para reembolso si fue atendido en una clínica privada.
  - c. Subsidio odontológico en cualquiera de las clínicas que tengan convenio con UNAN-Managua y el valor de la contribución no será mayor que el estipulado en el convenio colectivo vigente. Aplica para reembolso si fue atendido en una clínica privada.
  - d. Aumentos en el aporte institucional, bono navideño u otro aporte que resulte de las negociaciones salariales de acuerdo a la normativa estipulada para cada una de los casos.
5. Considerando que el INSS no resuelve de manera inmediata el trámite de pensión (aproximadamente dura 3 meses) y previa solicitud por parte del interesado, UNAN-Managua mantendrá en calidad de préstamo el 80 por ciento del salario bruto equivalente a básico más antigüedad (menos impuestos) para que atienda sus necesidades, en el entendido que una vez que INSS resuelva esto, el trabajador deberá reintegrar a la universidad este dinero entregado, ya que las resoluciones son retroactivas a la fecha de cesantía. El salir negativa la pensión no exime al trabajador del compromiso de pago para con la institución.
6. De acuerdo a los requerimientos de la planificación académica, la universidad podrá contratar de acuerdo a sus posibilidades y bajo régimen de horario, a profesores jubilados que manifiesten disposición para realizar trabajo docente, de investigación o bien para participar en proyectos específicos de desarrollo.

7. El jubilado docente deberá presentarse cada año para dar fe de vida y llenar hoja de actualización de datos referente a dirección domiciliar, teléfono, email, beneficiarios y foto actualizada.
8. En caso de fallecer el jubilado docente, UNAN-Managua otorgará a los beneficiarios que fue debidamente inscrito por el jubilado en el formato de actualización de datos, una ayuda institucional que la misma no debe superar el equivalente a 6 mensualidades y que será distribuidos en partes iguales en caso de ser más de una persona los beneficiados.
9. Podrán acceder al presente plan de jubilación todo aquel trabajador docente que gestione ante el INSS jubilación por vejez y/o por incapacidad (parcial o total) sin importar que la causa haya sido por enfermedad laboral o accidente laboral.

#### **4.4. Generalidades sobre los derechos de los trabajadores**

LEY No. 185, Aprobada el 5 de septiembre de 1996, publicada en la Gaceta No. 205 del 30 de octubre de 1996.

El Código del Trabajo es un instrumento jurídico de orden público mediante el cual el Estado regula las relaciones laborales. Principios fundamentales:

Los beneficios sociales en favor de los trabajadores contenidos en la legislación laboral constituyen un mínimo de garantías susceptibles de ser mejoradas mediante la relación de trabajo, los contratos de trabajo o los Convenios Colectivos.

En caso de conflicto o duda sobre la aplicación o interpretación de las normas del trabajo legales, convencionales o reglamentarias, prevalecerá la disposición más favorable al trabajador.

Según artículo 41, del código laboral, el contrato individual o relación de trabajo termina:

- a. Por expiración del plazo convenido o conclusión de la obra o servicio que dieron origen al contrato.
- b. Por muerte o incapacidad permanente del empleador que traiga como consecuencia precisa la terminación de la empresa; o por muerte o incapacidad permanente del trabajador.
- c. Por sentencia condenatoria o pena privativa de la libertad del trabajador.
- d. Por cesación definitiva de la industria, comercio o servicio basada en motivos económicos legalmente fundamentados y debidamente comprobados por el ministerio del trabajo.
- e. Por resolución judicial firme cuya consecuencia sea la desaparición definitiva de la empresa;
- f. Por terminación del contrato de acuerdo con la ley.
- g. Por jubilación del trabajador.
- h. Por fuerza mayor o caso fortuito cuando traigan como consecuencia precisa el cierre de la empresa.

En los siguientes artículos descrito literalmente del código laboral establece los derechos laborales, cuando cesa la relación laboral:

**Artículo 42.-** Cualquiera sea la causa de terminación del contrato de trabajo, el empleador está obligado conforme la Ley, a pagar al trabajador, o a quien corresponda en el caso del literal b), la parte proporcional de las prestaciones tales como vacaciones y decimotercer mes.

**Artículo 43.-** La terminación de la relación laboral por mutuo acuerdo renuncia no afecta el derecho adquirido del trabajador por antigüedad conforme el artículo 45 de este código.

**Artículo 44.-** Cuando el contrato fuere por tiempo indeterminado, el trabajador podrá darlo por terminado avisando al empleador por escrito con quince días de anticipación.

En el caso de los trabajadores del campo, estos podrán hacer la notificación al empleador verbalmente en presencia de dos testigos.

**Artículo 45.-** Cuando el empleador rescinda el contrato de trabajo por tiempo indeterminado y sin causa justificada pagara al trabajador una indemnización equivalente a:

1)Un mes de salario por cada uno de los primeros tres años de trabajo.

2)Veinte días de salario por cada año de trabajo a partir del cuarto año. En ningún caso la indemnización será menor de un mes ni mayor de cinco meses. Las fracciones entre los años trabajados se liquidarán proporcionalmente.

#### **4.5. Generalidades sobre el presupuesto público**

Para Báez Cortés (2001), el Presupuesto General de la República es el instrumento organizador de las finanzas públicas de un país, consiste en un documento aprobado mediante ley de la República en el que se especifican todos los ingresos y gastos del Estado durante un período determinado (generalmente un año). En palabras de Sáinz de Bujanda, la ley presupuestaria es una ley en la plenitud de su sentido: material, porque contiene normas jurídicas que vinculan a la Administración y a los particulares, y formal, porque ha de ser aprobada por el órgano al que constitucionalmente corresponde la función legislativa.

Para Báez Cortés (2001), existen 8 principios básicos del presupuesto de la República y son:

- a. P1. Unidad: Todos los ingresos y gastos, ordinarios y extraordinarios, deben agruparse en un documento único. Cualquier ingreso o gasto extrapresupuestario es inconstitucional.
- b. P2. Integralidad: El Presupuesto debe contener, por separado, todos los ingresos y gastos, “en bruto”, sin deducciones ni compensaciones.
- c. P3. No afectación de recursos: Ningún ingreso debe destinarse a gastos selectivos, o estar sujeto a una afectación especial.

- d. P4. Especificación de gastos: Las partidas presupuestarias deben asignarse a actividades o programas concretos, y no con destinos genéricos o globales.
- e. P5. Exclusividad: Toda materia no financiera debe excluirse del Presupuesto de la República.
- f. P6. Anualidad: El Presupuesto es una ley de duración definida.
- g. P7. Equilibrio presupuestario: Los ingresos y gastos deben ser concordantes entre sí.
- h. P8. Publicidad y claridad: Además del requisito formal de la publicación de esta Ley en el Diario Oficial, el Presupuesto debe divulgarse ampliamente y explicarse con sencillez.

#### **4.5.1. Presupuesto general de la república de Nicaragua**

En Nicaragua dando cumplimiento a la Constitución de Nicaragua, el 15 de octubre de cada año se presenta la propuesta de Ley anual del presupuesto del siguiente año y de acuerdo a esta Ley sus principales asignaciones son:

Transferencia Municipal: se asigna a las municipalidades la suma 4,855.6 millones de transferencias de capital, para la ejecución del programa de inversión anual municipal lo que representa 29.2% del Programa de Inversión Pública del Gobierno Central, si sumamos el 30% de la inversión pública del Ministerio de Infraestructura más casi 30% de transferencias municipales estamos hablando de 60% dirigido muy rápidamente a los territorios que van impactar en mejoras

Los ministerios de Educación y Salud reciben el 35% del Presupuesto General de la República, es decir, de cada córdoba que hay en el presupuesto 35 centavos van al Ministerio de Salud y Educación, como el esfuerzo central de nuestro gobierno focalizar el gasto social y tener impacto importante en la mejora de la calidad de vida del pueblo nicaragüense.

Según la Ley anual del presupuesto de la Republica la corte Suprema de Justicia, universidades, transferencia municipal, transferencia alcaldías, son asignaciones puntuales.

#### **4.5.2. Universidades públicas dentro del presupuesto de la república**

El presupuesto general de la República estipula una partida del 6% anual para las universidades públicas en Nicaragua con el fin de garantizar el acceso de la población a la educación. La asignación presupuestaria de cada universidad deberá garantizar la gratuidad de la educación para los nicaragüenses.

Las partidas del 6% que reciben por orden constitucional las universidades miembros del Consejo Nacional de Universidades, CNU, son utilizadas en su mayoría para otorgar becas a estudiantes de escasos recursos, y para mejorar o ampliar la infraestructura de los centros, universitarias.

Según los artículos 86, 87, 88 y 89 de la Ley 550, Ley de Administración Financiera y de Régimen Presupuestario, las universidades y centros de educación técnica superior que reciben recursos del Estado, están obligados a rendir cuentas trimestrales y anuales a la Contraloría General de la República y a la Asamblea Nacional, a través del CNU.

Del seis por ciento que se asigna al CNU, hay una partida para cada universidad y hay que garantizar la gratuidad de la educación, ese es el objetivo de la asignación del presupuesto a las Universidades del CNU. Sólo la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua (UNAN-Managua), una de las más grandes del país, recibió una asignación superior a los 900 millones de córdobas, según las cifras oficiales.

Según datos del CNU, en Nicaragua hay cincuenta y ocho universidades acreditadas por el Consejo Nacional de Universidades, pero a continuación se describen las universidades estatales del país:

1. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, León (UNAN-León)
2. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua (UNAN-Managua)
3. Universidad nacional Agraria UNA
4. Universidad Nacional de Ingeniería UNI

#### **4.5.3. Aspectos conceptuales sobre las partidas presupuestarias de la UNAN**

Con base al documento oficial utilizado en la contabilidad para la descripción de cuentas, como es el catálogo de gasto del presupuesto asignado, se definen las principales partidas presupuestarias:

##### **Descripción**

##### a. Salario

##### Servicios Personales

Egresos por concepto de servicios prestados por el Personal ordinario y extraordinario, tales como Servicios de Personal Administrativo, Docente y de investigación, Servicios contractuales de profesionales o técnicos, Personal necesario en la construcción, ampliación o mantenimiento de obras de instalaciones. Incluye los aportes patronales, horas extraordinarias, las prestaciones sociales y pagos de otros beneficios y compensaciones.

- a. *Personal permanente*: Comprende las retribuciones y Aporte Patronal al Personal Administrativo, Docente y de investigación que tenga nombramiento de carácter permanente
- b. *Sueldos Para Cargos permanentes*: Retribuciones y Aporte Patronal del Personal que se desempeña en Cargos permanentes.

- c. *Sueldos Para cargo Administrativo*: Comprende los sueldos de Personal Administrativo que presta Servicios en forma continua dentro de cada dependencia administrativa ocupando algunos de estos Cargos señalados en presupuestos de Recursos Humanos.
- d. *Sueldos Para Cargos de Docente*: Comprende los sueldos de Personal Docente que presta Servicios en forma continua dentro de cada dependencia Docente, ocupando algunos de los Cargos consignados en el presupuesto de Recursos Humanos
- e. *Para Personal Administrativo*: Corresponde al suplemento salarial anual líquido de acuerdo con las normas legales vigentes Para los Cargos permanentes Administrativos.
- f. *Para Personal Docente*: Corresponde al suplemento salarial anual líquido de acuerdo con las normas legales vigentes Para los Cargos permanentes Docentes.

#### b. Aporte Patronal

##### Contribución que se efectúa al INSS

1. Para Personal Administrativos: Contribución que se efectúa a la universidad Para los Cargos permanentes Administrativos en su carácter de empleador al INSS.
2. Para persona Docente: Contribución que efectúa la universidad Por los Cargos permanentes Docentes en su carácter de empleador al INSS.

#### c. Compensación Por antigüedad

##### Remuneración en concepto de antigüedad

1. Para Personal Administrativo: Remuneración adicional en concepto de antigüedad en el desempeño de las tareas de los Cargos permanentes Administrativos.
2. Para Personal Docente: Remuneraciones adicionales en concepto de antigüedad en el desempeño de las tareas de los Cargos permanentes Docentes.

#### d. Compensación Por estudios

Remuneración adicional otorgada Por título y estudios cursados

1. Título a Personal Administrativo: Remuneración adicional otorgada Por título y estudios cursados que se conceden de acuerdo con disposiciones legales a los Cargos permanentes Administrativos.
2. Título a Personal Docente: Remuneración adicional otorgada Por título y estudios cursados que se conceden de acuerdo con disposiciones legales a los Cargos permanentes Docentes.

#### **4.5.4. Bienes y Servicios**

Comprende los gastos que se efectúan con carácter de subsidios aportes, ayudas, etc., a personas, instituciones privadas con o sin fines de lucro, a entidades del sector público, a gobiernos locales, organismos e instituciones del sector externo, etc.

Estos gastos destinados a la atención de gastos corrientes de los beneficios no suponen la contraprestación de bienes o servicios y sus importes no son reintegrados por aquellos.

##### Directas a Personas

Comprende transferencias para el pago de pensiones y jubilaciones, subsidios, gratificaciones y recompensas y becas a estudiantes o de perfeccionamiento técnico profesional.

##### Pensiones y Jubilaciones

Pago a los trabajadores por pensiones y jubilaciones. Comprende las erogaciones de carácter periódico, que se realiza en concepto de ayuda monetaria, en reconocimiento de los servicios prestados por el personal administrativo, docente y de investigación, o a sus herederos o parientes.

#### **4.5.5. Becas y Estudios de Perfeccionamiento en el País:**

Remuneración a estudiantes, personal docente y a personal administrativo.

##### **Becas a Estudiantes en Moneda Nacional**

Comprende las subvenciones o ayudas en monedas nacional y/o extranjera, a estudiantes de nivel universitario que cursan estudios en la universidad, previo a la firma del contrato de compromiso correspondiente

##### **Becas a Personal Docente**

Comprende a las subvenciones o ayudas en moneda nacional y/o extranjera, a personal docente de la universidad, para su especialización, capacitación o realización de cursos.

##### **Becas a Personal Administrativo:**

Comprende las subvenciones o ayudas en moneda nacional y/o extranjera a personal administrativo de la universidad, para su especialización, capacitación o realización de cursos

##### **Becas y Estudios de Perfeccionamiento en el Extranjero**

Remuneración a estudiantes, personal docente y a personal administrativo.

##### **Becas a Estudiantes.**

Comprende las subvenciones o9 ayuda a estudiantes de nivel universitario que cursan estudios en el extranjero, previo a la firma del contrato de compromiso correspondiente.

##### **Becas a Personal Docente**

Comprende las subvenciones o ayudas a personal docente de la universidad, para su especialización, capacitación o realización de cursos en el extranjero.

##### **Becas a Personal Administrativo**

Comprende las subvenciones o ayudas a personal administrativo de la universidad, para su especialización, capacitación o realización de cursos en el extranjero.

#### 4.6. Partidas Presupuestarias de la UNAN-Managua

##### Catálogo de Gasto

##### Personal Permanente

Sueldo Para Cargo Permanente .....	111
Sueldo Para Cargos Administrativos.....	111.01
Sueldo Para Cargo Docente .....	111.02
Décimo Tercer Mes.....	113
Para Personal Administrativo.....	113.01
Para Personal Docente .....	113.02
Aporte Patronal .....	114
Para PersonalAdministrativo.....	114.01
Para Personal Docente .....	114.02
Compensación Por Antigüedad .....	116
Para Personal Administrativo.....	116.01
Para Personal Docente .....	116.02
Compensación Por Estudio .....	117
Título a Personal Administrativo .....	117.01
Título a Personal Docente .....	117.02
Pensiones y Jubilaciones	
Pensiones y Jubilaciones.....	511.01
Donaciones, Gratificaciones y Recompensas .....	512
Donaciones, Gratificaciones y Recompensas.....	512.01
Emolumento y Beneficios Para los Alumnos Ayudantes.....	512.02
Reconocimiento por años de Servicios.....	512.02

Becas y Estudios de Perfeccionamiento en el País.....	513
Becas a Estudiantes en Moneda Nacional.....	513.01
Becas a Personal Docente.....	513.01
Becas a Personal Administrativo.....	513.01
Becas y Estudios de Perfeccionamiento en el Extranjero .....	514
Becas a Estudiantes.....	514.01
Becas a Personal Docente.....	514.02
Becas a Personal Administrativo .....	514.03

#### **4.5.1 Partidas presupuestarias de la UNAN-Managua**

##### **Servicios personales**

Egresos por concepto de servicios prestados por el Personal ordinario y extraordinario, tales como Servicios de Personal Administrativo, Docente y de investigación, Servicios contractuales de profesionales o técnicos, Personal necesario en la construcción, ampliación o mantenimiento de obras de instalaciones. Incluye los Aportes Patronales, horas Extraordinarias, las prestaciones sociales y pagos de otros beneficios y Compensaciones.

##### **Servicios no personales**

Servicios para el funcionamiento de los entes públicos incluidos los que se destinan a conservación y reparación de bienes de capital. Incluye asimismo los servicios utilizados en los procesos productivos, por las entidades de carácter comercial, industrial o de servicios.

## **Materiales y suministros**

Materiales y suministros consumibles para el funcionamiento de la universidad, incluidos los que se destinan a conservación, preparación y construcción de bienes de capital. Las principales características que deben reunir los bienes comprendidos en este capítulo que por su naturaleza estén destinados al consumo final, intermedio, propio o de tercero que su tiempo de utilización sea relativamente corto, generalmente menos de tres años.

## **Bienes de uso**

Comprende la adquisición y construcción de bienes y capital que aumentan el activo de la universidad en un periodo dado siendo estos los bienes físicos, construcciones y /o equipos que sirven para producir otros bienes o servicios, no se agotan en el primer uso, que de ellos se hace, tienen una duración superior a tres años, y están sujetos a depreciación, Incluye así mismo los activos intangibles.

Los flotes seguros y otros gastos relacionados con su adquisición, así como los de su instalación se incluirán en los renglones, que correspondan a las maquinarias y equipos aun cuando se facturen por separado.

## **Transferencias corrientes**

Comprende los gastos que se efectúan con carácter de subsidios aportes, ayudas, etc., a personas, instituciones privadas con o sin fines de lucro, a entidades del sector público, a gobiernos locales, organismos e instituciones del sector externo, etc.

Estos gastos destinados a la atención de gastos corrientes de los beneficios no suponen la contraprestación de bienes o servicios y sus importes no son reintegrados por aquellos.

**Otros cargos**

Comprende la asignación de partidas globales, imprevistas, y para la atención de gastos por catástrofes, Incluye renglones de uso en las empresas públicas no financieras y financieras, y demás entidades del sector público que desarrollan actividades industriales, comerciales o de servicios, Algunos de estos renglones no necesariamente originan egresos financieros, pero en todos los casos representan gastos o costos de entidad.

## 5. Preguntas Directrices

¿En qué consiste el plan de jubilación en la UNAN-Managua?

¿Cuál ha sido el comportamiento de crecimiento del aporte institucional para los docentes incluidos en el plan de jubilación de la UNAN?

¿De qué modo se asigna el aporte institucional para los docentes jubilados en la UNAN?

¿Cuál es la partida presupuestaria afectada y sus consecuencias en la operación del presupuesto asignado?

## 6. Operacionalización de las Variables

Objetivo Especifico	Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicador	Enfoque	Instrumento
1- Explicar en qué consiste el beneficio del plan de jubilación en la UNAN-Managua.	Plan de jubilación	Un trabajador activo, ya sea por cuenta organizacional o propia, pasa a una situación pasiva o de inactividad laboral, tras haber alcanzado la edad máxima, o por enfermedad crónica grave o incapacidad total.	Cálculo de aporte conforme pensión otorgada por el INSS y años de servicio en la Institución.	5. Beneficiarios del plan 6. Los años de servicios 7. La Forma de jubilación 8. Beneficios que incluye el plan	1.1. Docentes 1.2. Investigadores 2.1. De 25 a mas 2.2. De 5 a 24 3.1.Pensión otorgada INSS mas aporte institucional 4.1. Bono de atención oftalmológica y odontológica. 4.2. Bono escolar. 4.3. Aporte al beneficiario en caso de fallecimiento.	Cualitativo	Análisis Documental

2-Valorar cuál ha sido el comportamiento de crecimiento del aporte institucional para los docentes incluidos en el plan de jubilación de la UNAN.	Crecimiento del aporte institucional	Se lleva a cabo mediante el aumento del número de personas (Chiavenato-VIII edición)	Estadística de aumento mensual en la nómina de aporte institucional jubilados docentes.	7. Variaciones de Estadísticas mensuales	1.1.Pagos de aporte jubilados, 1.2. Pagos de beneficios de lente y odontología. 1.3 Bonos aprobados anuales	Cuantitativo	Análisis Documental
3-Examinar de qué modo se asigna el aporte institucional para los docentes jubilados en la UNAN.	Aporte Institucional	Complemento, para mantener el 100% del último salario devengado al iniciar trámites de jubilación (salario básico más antigüedad)	Conforme el último salario (básico más antigüedad), menos la pensión otorgada por el INSS.	1. Convenio docente.  8. Plan de Jubilación	1.1. Derechos a jubilarse  2.1. Calculo	Cuantitativo	Análisis Documental

4- Determinar cuál es la partida presupuestaria afectada y sus consecuencias en la operación del presupuesto asignado.	Partidas Presupuestarias	Es un sistema de registro, que permite reconocer contablemente, los hechos económicos que se relacionan con el presupuesto aprobado.	Afectación de la partida presupuestaria según rubro de afectación.	1.Presupuesto asignado a cada rubro de la UNAN	1.1. Rubros del 6% asignado a la UNAN 1-Salario 2-Bienes y servicios 3-Becas 4-Inversiones	Cuantitativo	Entrevista
--	--------------------------	--	--	--	--	--------------	------------

## **7. Diseño Metodológico**

### **7.1. Tipo de Estudio**

Según, Arias Fideas (2006) la investigación descriptiva consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento, es decir, este tipo de investigación permite determinar cómo se puede comportar una variable, partiendo de la descripción o descomposición de la misma, para realizar de esta manera el análisis de la misma.

Esta investigación de naturaleza descriptiva porque nos interesa profundizar en que consiste el plan de jubilación a docentes jubilados de la UNAN con las variables cualitativas haremos revisión de análisis de documentos y las variables cualitativas se revisará informes estadísticos

#### **7.1.1 Enfoque**

La investigación tendrá un enfoque mixto vincula datos cuantitativos y cualitativos. En esta investigación el enfoque cuantitativo se aplica al determinar resultados numéricos puesto que se trabajará con documentos y datos estadísticos que serán recolectados en la oficina de nómina de la UNAN-Managua.

#### **7.1.2. Población**

La UNAN-Managua estructuralmente se considera una de las universidades más grande del país con sedes departamentales en Estelí, Chontales, Carazo y Matagalpa, con más de tres mil quinientos trabajadores, incluyendo Docentes y Administrativos.

Actualmente la nómina del aporte institucional a jubilados docentes y administrativos corresponde a 408 personas, solo docentes es un total de 274, actualmente, que constituyen la población de este estudio de la presente investigación.

### **7.1.3 Muestra**

El método de muestreo utilizado es intencional no probabilístico para las entrevistas, puesto que van dirigidas específicamente a involucrados directos quienes tienen la responsabilidad de ejecutar y rendir cuenta por la asignación presupuestaria asignada a la universidad específicamente en la ejecución presupuestaria al aporte otorgado al personal docente jubilado.

La muestra estará compuesta por cinco personas al vicerrector general, a dos en cargo de dirección y dos en cargo de responsables, directora de recursos humanos, responsable de la oficina de nómina, directora financiera y responsable de la oficina de presupuesto.

## **7.2 Métodos e instrumentos**

### **7.2.1 Método**

El método analítico es el proceso que se inicia con la identificación de cada una de las partes que caracterizan la realidad. Así se establece la relación causa-efecto entre los elementos del objetivo. El método que se utilizará es analítico porque permitirá identificar y definir cada parte del tema en investigación. Así mismo, es deductivo porque nos permite estudiar cada una de las variables para obtener conclusiones.

### **7.2.2 Instrumentos**

- a. Entrevista: consiste en establecer técnica de conversación a fin de conocer la perspectiva del entrevistado para lograr objetivos planteados, el propósito consistirá en adquirir toda la información con respecto al aporte institucional a docentes jubilados, está dirigida a la directora, responsables de oficina de la división de recursos humanos, directora financiera y responsable de presupuesto de la división financiera de la UNAN-Managua.
- b. Ficha de análisis documental: Se realizará revisión de informes de movimiento de nómina jubilados (alta y baja) e informe de cuadratura de nómina mensual. consiste en la revisión de documentos.

## **8. Análisis e interpretación de resultados**

### **8.1. Descripción de los beneficios del plan de jubilación en la UNAN-Managua.**

#### **8.1.1. Perfil de la Institución**

La Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua (UNAN), creada en 1958 mediante decreto que le otorgaba la autonomía universitaria, tiene sus antecedentes en la Universidad fundada en 1812 en la ciudad de León. Es la última de las Universidades establecidas por España durante la Colonia en América. El Recinto Universitario "Rubén Darío" comenzó su funcionamiento en 1969. El 29 de abril de 1982, por decreto de la Junta de Gobierno de Reconstrucción Nacional, la UNAN-Managua se constituyó como institución independiente.

Actualmente la UNAN-Managua es una institución de educación superior de carácter público que goza de autonomía académica, orgánica, administrativa y financiera; que aporta al desarrollo del país, mediante la docencia e investigación con carácter multidisciplinario, la educación permanente e inclusiva, la proyección social y la extensión cultural, en un marco de cooperación genuina, equidad, compromiso, justicia social y en armonía con el medio ambiente.

Funciona con nueve Facultades y un Instituto Politécnico de la Salud, distribuidos en tres recintos universitarios en la ciudad de Managua: Rubén Darío -sede central de la UNAN-Managua-, Carlos Fonseca Amador y Ricardo Morales Avilés, además cuenta con cuatro sedes universitarias regionales ubicadas en las ciudades de Estelí, Matagalpa, Carazo y Chontales.

En la UNAN-Managua estudian más de 40,000 estudiantes entre grado, posgrado y programas especiales. Se ofertan 97 carreras de grado, en las siguientes áreas de conocimiento: Educación e Idiomas, Ciencias de la Salud, Ciencias, Ingeniería y Arquitectura, Ciencias Económicas y Administrativas, Humanidades, Ciencias Jurídicas y Sociales. Cuenta con una planta docente de 1146 maestros, en su mayoría con grado de maestría y doctorado. En el área administrativa laboran 1765 empleados.

### **8.1.2. Principios rectores**

Los principios que orientan el quehacer en la UNAN-Managua son:

Autonomía.

Libertad de cátedra.

Compromiso social.

Equidad.

Honestidad y transparencia.

Respeto a los derechos humanos.

Respeto a la diversidad.

Respeto al medio ambiente.

Ética profesional.

Responsabilidad social e institucional.

Identidad institucional y sentimiento de pertinencia.

Tolerancia y solidaridad.

Identidad, cultura nacional y valores patrióticos.

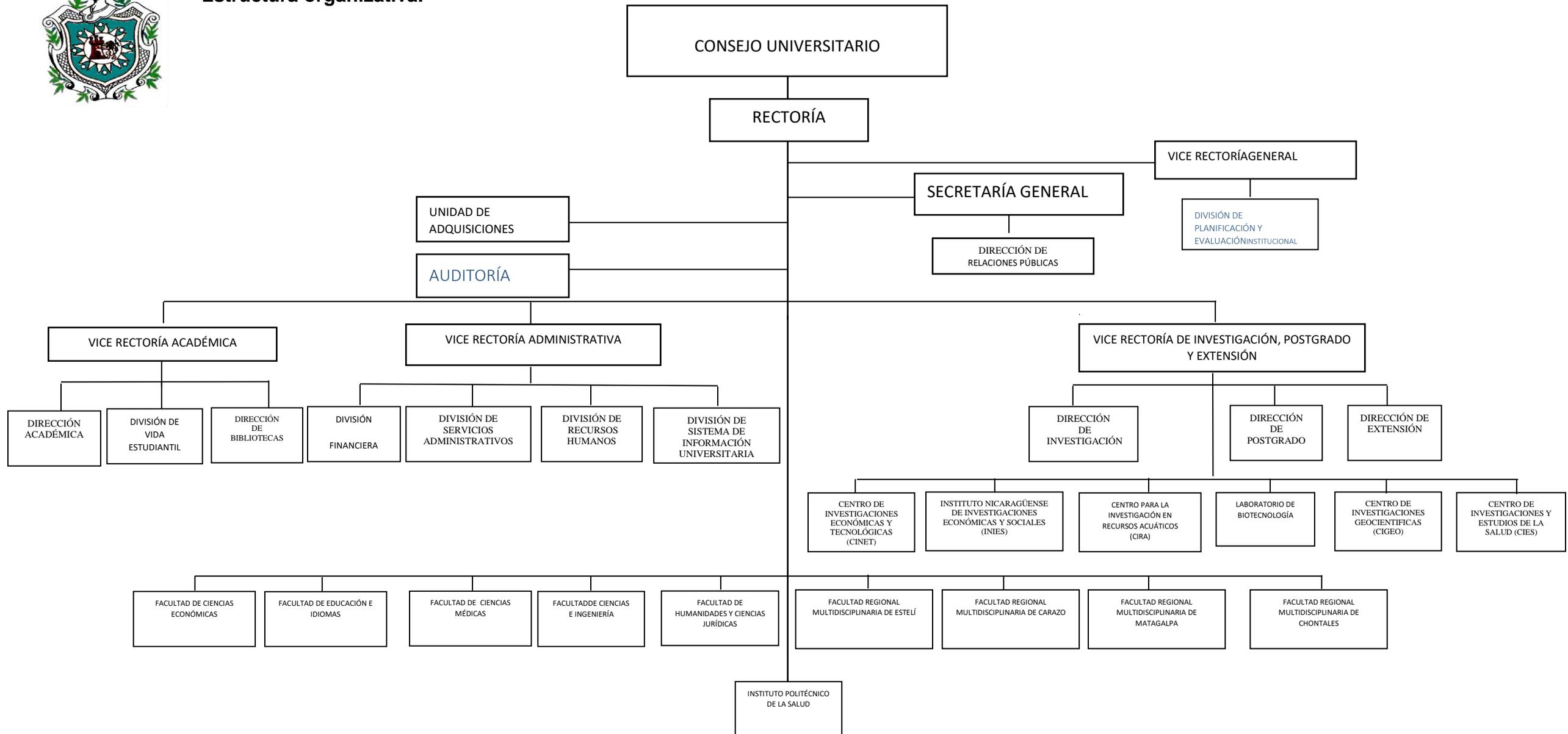
ESTRUCTURA ORGANIZATIVA

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE NICARAGUA, MANAGUA

UNAN - MANAGUA



Estructura organizativa.



## **8.2.-Normativas de jubilación**

Todo trabajador Docente o Administrativo que solicite trámite de jubilación ante el INSS, debe cumplir los siguientes requisitos

- a.** Si la jubilación es por edad debe de tener como mínimo 60 años cumplidos y 750 cotizaciones, para los maestros, 55 años de edad y 750 semanas cotizadas en el caso de las mujeres y en el caso de los varones deben de tener 1500 semanas cotizadas.
- b.** Si la jubilación es por invalidez total o parcial como consecuencia de una enfermedad o accidente no profesional, debe de presentar la resolución de la comisión médica del INSS, que determine el porcentaje de incapacidad.
- c.** Presentar carta de solicitud de cesantía dirigida a la directora de RR-HH, la cual debe contener fecha de solicitud de cesantía, forma de jubilación y si requiere de préstamo de salario (para el personal que decide acogerse al plan de jubilación), como lo establece el reglamento de jubilación.

### **8.2.1.- Reglamentos**

El reglamento de la UNAN-Managua del procedimiento para acceder a la docencia universitaria, aprobado por el consejo universitario el veintinueve de agosto del año dos mil trece, cuyo objetivo es regular el procedimiento por el que se rigen en la UNAN-Managua.

Está compuesto por veintiocho artículos distribuidos en VII capítulos donde se abordan temas como: convocatoria y requisitos de los candidatos, organización de los concursos, nombramientos.

El reglamento interno de trabajo del personal administrativo de la UNAN-Managua, aprobado el dieciséis de abril del año dos mil trece, cuyo fin es conciliar las relaciones laborales y orientar mejor el trabajo de equipo para el buen funcionamiento institucional. El objetivo principal radica en la unificación y aplicación de las disposiciones que regulen la administración de personal y proporcionar elementos técnicos administrativos que faciliten el ejercicio de la gestión y la toma de decisiones.

Dicho reglamento lo componen ciento ocho artículos distribuidos en XI capítulos donde se abordan temas como: ingreso del personal, jornadas de trabajo, vacaciones, permisos, régimen disciplinario, higiene y seguridad, sueldos y salarios, entre todos los temas que se relacionan con la gestión de los recursos humanos.

### 8.3.- En que consiste el plan de jubilación de la UNAN

El plan de jubilación de la UNAN, consiste en mantener el cien por ciento del salario (básico más antigüedad) por lo que se acuerda que los docentes e investigadores con 25 o más años de trabajo efectivo en la UNAN-Managua y que estén en edad de jubilación. Serán jubilados con el ciento por ciento de su salario bruto (básico más antigüedad) y estará constituido por la pensión otorgada por el INSS, más el complemento que aportará la institución.

También establece que los profesores en edad de jubilación y que tengan de 5 a 24 años de trabajo efectivo en la Institución se regirán por el porcentaje aplicable de acuerdo a los de trabajo efectivo en la Institución, para calcular el aporte institucional las pensiones de jubilación, con forme la siguiente tabla:

Tabla N°1. Tabla de jubilación para docente e investigadores de la UNAN-Managua.

<b>Años de trabajo efectivo en UNAN-Managua</b>	<b>Porcentaje a aplicar sobre salario base (básico más antigüedad)</b>
5	5%
6	6%
7	7%
8	8%
9	9%
10	10%
11	11%
12	12%
13	13%
14	14%
15	15%
16	16%
17	17%
18	18%
19	19%
20	20%
21	21%
22	22%
23	23%
24	24%
25	25%

A los profesores galardonados con las ordenes “Ramírez Goyena”, Independencia Cultural “Rubén Darío”, “Mario Fiallos Gil” y Doctorado Honoris Causa y que cumplan con los requisitos para la jubilación, la UNAN-Managua les asignara un cincuenta por ciento (50%) de su salario bruto, como complemento a la pensión otorgada por el INSS.

El plan también considera, que el INSS no resuelve de manera inmediata el trámite de pensión (aproximadamente dura 3 meses) y previa solicitud por parte del interesado, UNAN-Managua mantendrá en calidad de préstamo un porcentaje del salario bruto (salario básico más antigüedad) equivalente al 80%, para que atienda sus necesidades, en el entendido que una vez que INSS resuelva esto, el trabajador deberá reintegrar a la universidad este dinero entregado, ya que las resoluciones son retroactivas a la fecha de cesantía. El salir negativa la pensión no exime al trabajador del compromiso de pago para con la institución.

Resolución del Consejo Universitario, sesión No.25-95 del 14 de junio de 1995.

### **8.3.1.-Forma de jubilación procedimiento de jubilación para el personal docente de la UNAN-Managua**

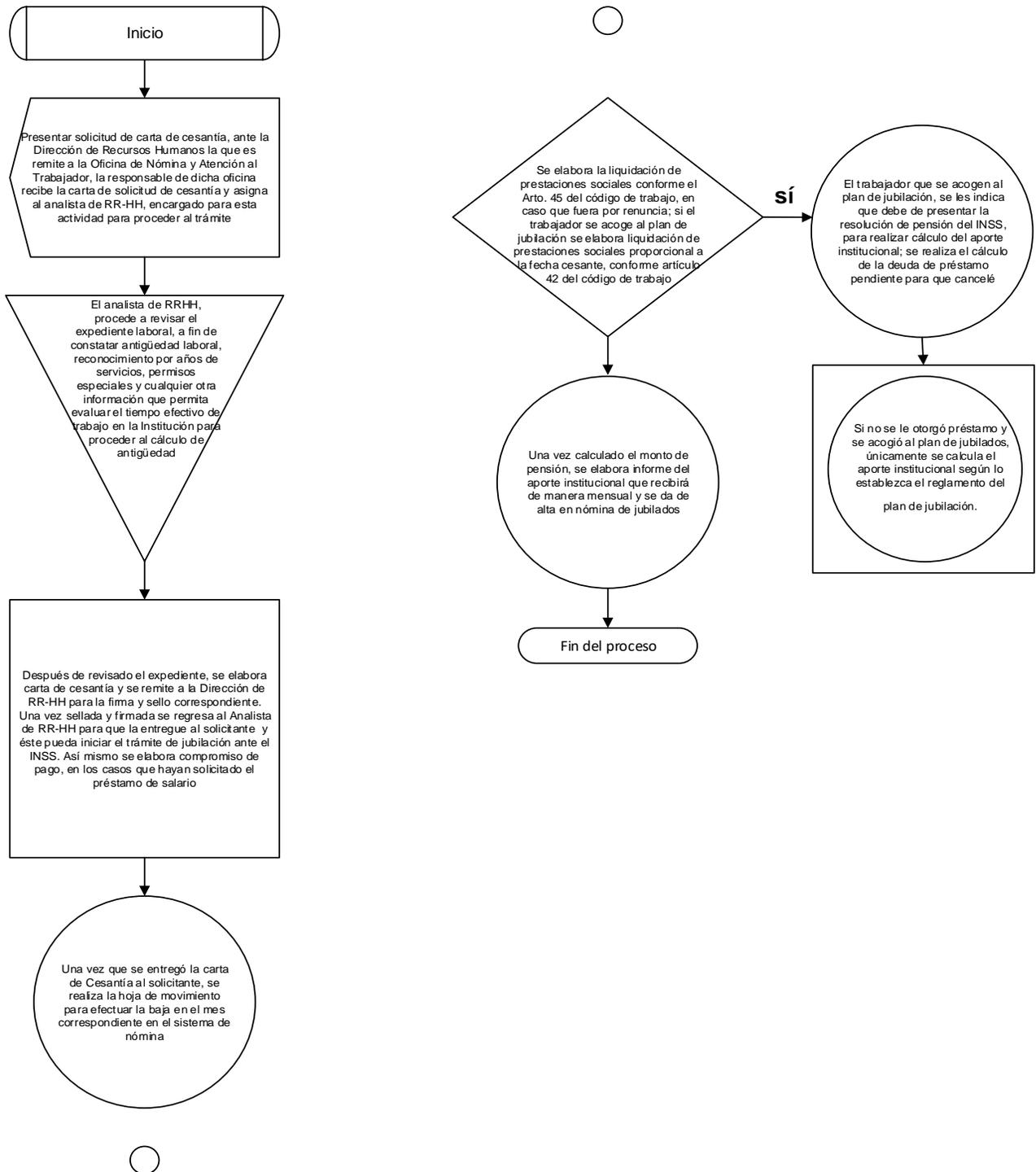
Jubilación por edad u ordinaria es la que corresponde al trabajador que cumpliendo determinados requisitos cesa en el trabajo como consecuencia de su edad.

Jubilación por incapacidad, como consecuencia de la incapacidad laboral, se por enfermedad común, enfermedad laboral o riesgo profesional.

La forma de jubilarse en la universidad consiste en realizar solicitud de cesantía dirigida a la directora de RR-HH, la cual debe contener fecha de solicitud de cesantía, forma de jubilación (renuncia o el plan de jubilación) y si requiere de préstamo de salario (para el personal que decide acogerse al plan de jubilación), como lo establece el reglamento de jubilación de la UNAN-Managua.

**Figura 1. Tramite de jubilación del personal de la UNAN-Managua**

**Trámite de Jubilación**



### **8.3.2.-Beneficios del plan de jubilación**

- a. Complemento de la diferencia de salario, al momento de jubilarse como aporte institucional de manera mensual, (estará constituido por la pensión otorgada por el INSS, más el complemento que aportará la institución).
- b. En caso de fallecimiento del jubilado, la UNAN-Managua, mantendrá el aporte institucional a sus beneficiarios por un periodo de seis meses.
- c. Atención odontológica anual (C\$2000.00).
- d. Atención oftalmológica anual (C\$ 2000.00).
- e. Bono Escolar.
- f. Bono Canasta básica.
- g. Aguinaldo del aporte mensual.
- h. Bono navideño.
- i. La institución apoyará a los jubilados o en proceso de jubilación con lo siguiente:  
Exoneración del pago de aranceles de matrícula a sus hijos si cursaran carrera en la UNAN-Managua.

### 8.3.3. Valoración del comportamiento de crecimiento del aporte institucional del plan de jubilación de la UNAN-Managua.

Para valorar el comportamiento de crecimiento del aporte institucional al personal docente jubilado, se realizará un análisis comparativo de julio 2016 a junio 2017, para determinar el crecimiento en el plan de jubilación.

### 8.3.4. Estadística de crecimiento anual

Tabla 2. Estadística **de crecimiento** anual nómina aporte institucional jubilados de la UNAN-Managua.

MESES	2016		2017	
	MONTO TOTAL	TOTAL PERSONAS	MONTO TOTAL	TOTAL PERSONAS
ENERO		313	C\$4,532,354.27	368.00
FEBRERO		313	C\$4,699,074.64	379.00
MARZO		333	C\$4,772,237.03	387.00
ABRIL		342	C\$4,896,654.38	396.00
MAYO		346	C\$4,949,543.74	400.00
JUNIO		353	C\$4,992,667.06	403.00
JULIO	C\$4,255,468.67	353		
AGOSTO	C\$4,255,468.67	353		
SEPTIEMBRE	C\$4,268,685.68	356		
OCTUBRE	C\$4,390,795.16	362		
NOVIEMBRE	C\$4,436,552.09	364		
DICIEMBRE	C\$4,511,783.40	367		
<b>TOTAL ANUAL</b>	C\$26,118,753.67		C\$28,842,531.12	

La tabla anterior representa los movimientos por mes de la nómina de aporte jubilados, dicha estadísticas representa montos generales incluyendo personal docente y administrativo que se quedan en el plan de jubilación de la UNAN-Managua.

De acuerdo a las entrevistas realizadas, los entrevistados consideran, que debido a la cantidad de personal docente en edad de jubilación, se está incrementando porque tienen más de 25 años en la institución y sobrepasan la edad para jubilarse. La gran mayoría se queda en el plan por haber cumplido el requisito de años de servicio en la institución y edad.

**Tablas 3. Crecimiento anual en personas, nómina aporte jubilados**

Crecimiento anual en personas	
$\frac{\text{VALOR FINAL} - \text{VALOR INICIAL}}{\text{VALOR INICIAL}} * 100$	
$\frac{403.00 - 353}{353} * 100$	
$\frac{50.00}{353} * 100$	
$0.141643059$	100.00
<b>14.16 %</b>	

Proyección de crecimiento anual en personas para el 2018		
$\% \text{CRECIMIENTO} * \text{VALOR INI} + \text{VALOR INI}$		
0.14	403.00	403.00
57.08215297	403	
<b>460 PERSONAS</b>		

Anteriormente representamos el aumento en número de personas anualmente en la nómina determinando que su aumento corresponde a un 14.16%, que equivale a 50 personas jubiladas incluyendo a personal docente y administrativos.

**Tablas 4. Crecimiento anual en montos, nomina aporte jubilados**

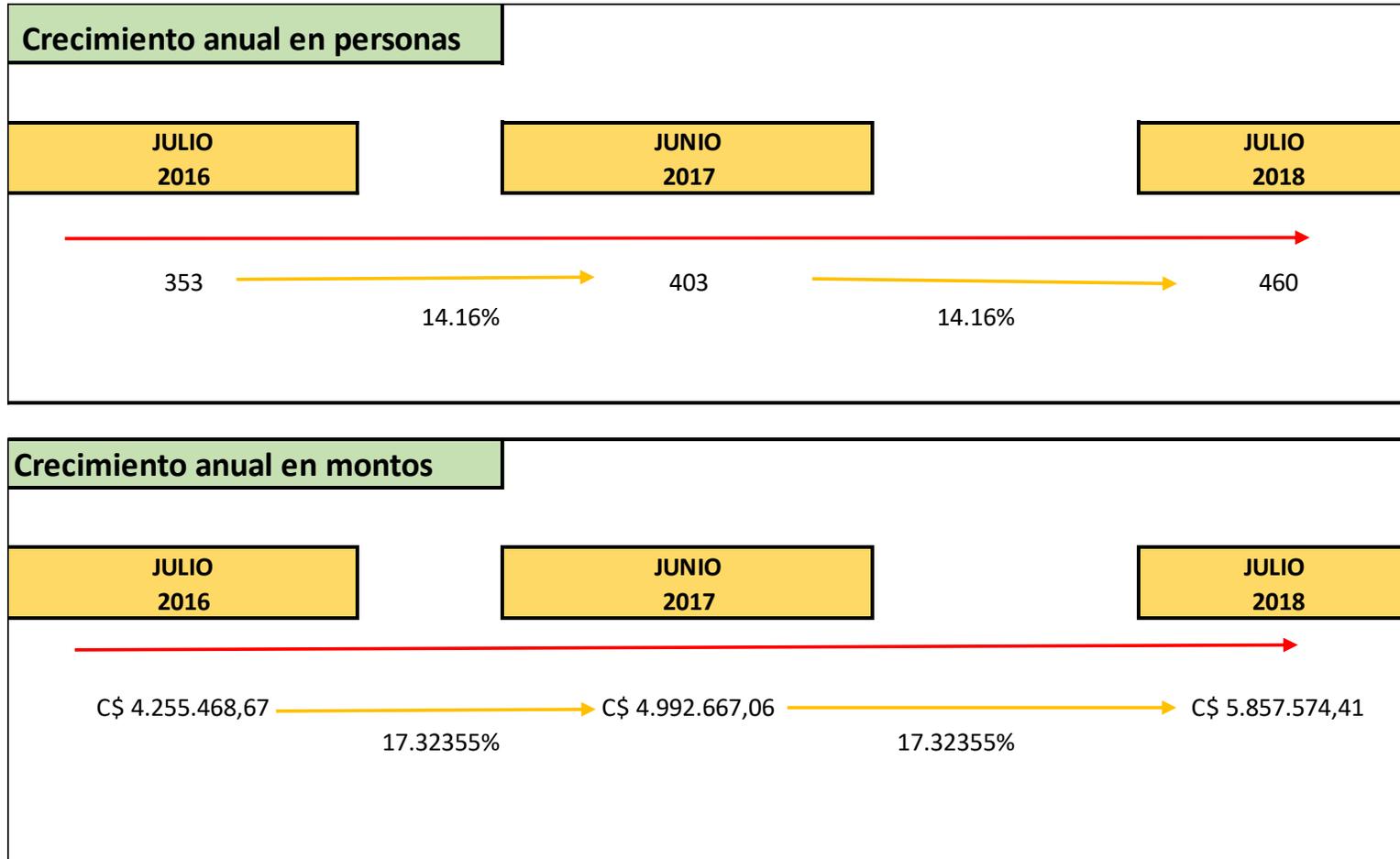
Crecimiento anual en montos	
$\frac{\text{VALOR FINAL} - \text{VALOR INICIAL}}{\text{VALOR INICIAL}} * 100$	
$\frac{4,992,667.06 - \text{C}\$4,255,468.67}{\text{C}\$4,255,468.67} * 100$	
$\frac{737,198.39}{4255468.67} * 100$	
0.173235535	100.00
<b>17.32 %</b>	

Proyección de crecimiento anual en monto para el 2018		
$\% \text{CRECIMIENTO} * \text{VALOR INI} + \text{VALOR INI}$		
0.1732355	4,992,667.06	4,992,667.06
864907.3472	4992667.06	
<b>5857574.407</b>	<b>Córdobas</b>	

Anteriormente representamos el aumento anual en córdobas de la nómina determinando que su aumento corresponde a un 17.32%, que equivale a C\$737.198.39 (Setecientos Treinta y Siete Mil ciento noventa y ocho Córdobas Con 39/100) incluyendo el aporte asignado del personal docente y administrativo.

Los entrevistados consideran que se Genera mayor asignación presupuestaria al plan a lo que se ha proyectado. Por problemas estructurales a la Ley INSS de imprevisto incurrir a jubilarse lo que conlleva a aumento a lo proyectado en el año.

Figura 2. Representación del crecimiento anual en número de personas y montos.



En esta figura se representa línea de crecimiento anual en correspondencia al periodo de estudio, donde se puede determinar el aumento tanto en número de personas como crecimiento en montos anual.

### 8.3.5 Estadística de crecimiento mensual personal docente.

En la siguiente tabla se representa el aumento que genera los docentes jubilados por mes.

Tabla 5. Estadística de crecimiento mensual personal docente

MESES	2016				2017			
	Monto total	% Crecimiento	Total personas	% Crecimiento	Total montos	% Crecimiento	Total personas	% Crecimiento
ENERO					C\$3,696,762.48	0.54%	230	0.44%
FEBRERO					C\$3,833,296.74	3.69%	237	3%
MARZO					C\$3,894,143.69	1.59%	242	2%
ABRIL					C\$4,004,955.24	2.85%	248	2%
MAYO					C\$4,043,156.45	0.95%	250	1%
JUNIO					C\$4,080,453.41	0.92%	252	1%
JULIO	C\$3,430,695.74		217					
AGOSTO	C\$3,430,695.74	0.00%	217	0%				
SEPTIEMBRE	C\$3,442,721.21	0.35%	219	1%				
OCTUBRE	C\$3,555,908.90	3.29%	224	2%				
NOVIEMBRE	C\$3,601,665.83	1.29%	226	1%				
DICIEMBRE	C\$3,676,897.14	2.09%	229	1%				
<b>TOTAL ANUAL</b>	<b>C\$21,138,584.56</b>				<b>C\$23,552,768.01</b>			

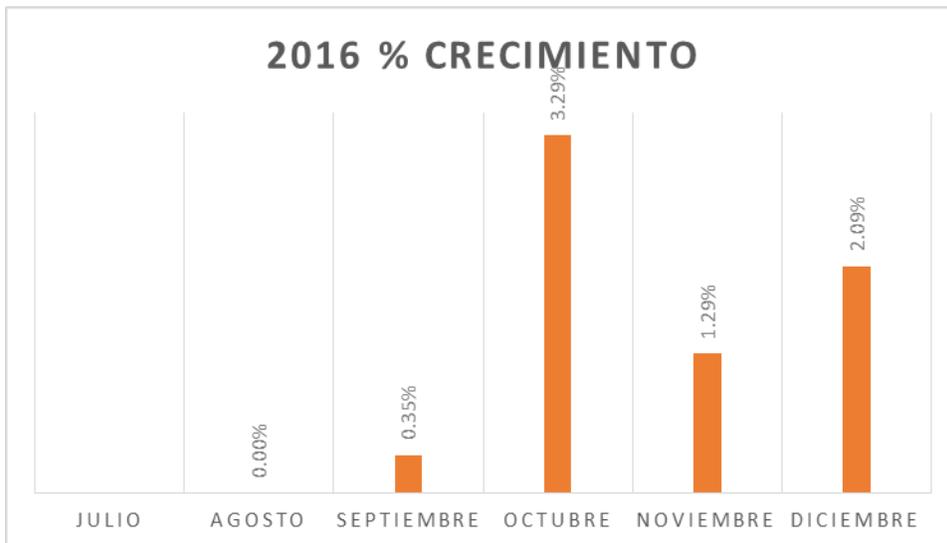
CONCEPTO	MENSUAL	ANUAL
PROMEDIO EN PERSONAS MENSUAL	1.34 %	16.13 %
PROMEDIO EN C\$	1.58 %	18.94 %

La tabla número cinco anteriormente presentada se construyó, con datos facilitados e informes mensuales de la nómina jubilados.

Para los entrevistados, la mayoría de los salarios de los docentes se ubica en la categoría de master, devengando un promedio mayor a los 50mil mensual, lo que conlleva a pagarse dentro del plan 100% de lo que el INSS, no le entrega cuando se jubilan.

Estadísticamente se puede visualizar que el aumento en número de docentes incluidos en la nómina de aporte jubilados mensualmente aumenta de 2 a 5 docentes y que mensualmente se le otorga un aporte de más de 20 mil córdobas por docente.

Grafica 3. Comportamiento de crecimiento de julio a diciembre 2016



De acuerdo al análisis realizado, se puede apreciar en la figura que en el año 2016 el mayor mes que tuvo aumento de docentes jubilados fue en el mes de octubre y diciembre respectivamente.

Grafica 4. Comportamiento de crecimiento de enero a junio 2017



En el año 2017 se determina que los meses de aumento de la nómina de aporte jubilados, corresponden en los meses de febrero y abril.

### 8.3.6 Estadística de beneficios otorgados al personal docente jubilado.

En la UNAN-Managua establece más de cien beneficios para sus trabajadores, tales como subsidio alimenticio, transporte, uniforme, beneficio odontológico y oftalmológico, el cual estos últimos son también otorgados al personal jubilado que se acogen al plan, representado en la siguiente tabla.

Tabla 5. Gasto de Beneficio oftalmológico y odontológico otorgados al personal jubilado.

<b>Total general gasto del periodo</b>		
julio 2016 a junio 2017		
<b>Beneficio</b>	<b>TOTAL GASTO</b>	
	<b>Nº de jubilados</b>	<b>Monto Total</b>
Beneficio oftalmológico	188	335,395.52
Beneficio odontológico	117	234,000.00
<b>Total General:</b>	<b>305</b>	<b>C\$569,395.52</b>

De acuerdo a los beneficios establecidos para el personal que se jubila en la UNAN-Managua, a través del plan de jubilación, en la tabla número 5, se puede determinar el gasto y número de jubilados que hacen uso de estos beneficios en cual podemos determinar que el 86.4% de los jubilados de la UNAN-Managua, hacen uso de los beneficio oftalmológico y odontológico.

## 8.4 Asignación del aporte institucional para los docentes jubilados en la UNAN.

De acuerdo a entrevistas realizadas, el aporte institucional al personal docente jubilado se toma del rubro bienes y servicios.

### 8.4.1 Derecho de los docentes al jubilarse que se acogen al plan de jubilación

- a. Reconocimiento económico por años de servicio.
- b. Liquidación de prestaciones sociales, de acuerdo a la Ley.
- c. De acuerdo a los requerimientos de la planificación académica, la universidad podrá contratar de acuerdo a sus posibilidades y bajo régimen de horario, a profesores jubilados que manifiesten disposición para realizar trabajo docente, de investigación o bien para participar en proyectos específicos de desarrollo.

### 8.4.2 Cálculo del aporte institucional otorgado a los docentes jubilados

Tabla 6. Representación del aporte asignado a docente jubilado

NSS	salario bruto (básico + ant) al momento de cesantía	Pensión base otorgada por el INSS	Aporte institucional correspondiente al 100% de la diferencia entre último salario y pensión INSS a pagar mensualmente.
6186104	C\$ 64,370.34	C\$ 35,676.05	C\$ 28,694.29

En esta tabla se puede verificar el monto establecido al personal docente que decide jubilarse mediante el plan de jubilación, dando cumplimiento a lo que establece el reglamento de jubilación, que literalmente dice; “Los docentes e investigadores con 25 o más años de trabajo efectivo en la UNAN MANAGUA, y que estén en edad de jubilación, serán jubilados con el ciento por ciento (100%) de su salario bruto (básico + antigüedad). El ciento por ciento (100%) estará constituido por la pensión otorgada por el INSS, más el complemento que otorgará la institución”.

Desde nuestra perspectiva, ser parte del plan de jubilación de la UNAN-Managua es uno de los más grandes beneficios de la institución, considerando que cuando el trabajador docente es activo no percibe el cien por ciento del salario, por las obligaciones de Ley, por lo que se considera que perciben un ochenta por ciento del salario bruto (básico más antigüedad), cuando son activos en su labor docente y al ser parte del plan de jubilación (jubilados) de la institución si perciben el cien por ciento del salario básico más antigüedad.

#### **8.4.3 Partida presupuestaria afectada y sus consecuencias en la operación del presupuesto asignado.**

De acuerdo a la Ley 89, la UNAN-Managua recibe su presupuesto del aporte ordinario y extraordinario del estado, el 6% constitucional. La ley autoriza además la gestión financiera autónoma para las universidades estatales, lo que implica la racionalización de recursos y gastos, así como la generación y búsqueda de mayores fuentes de ingresos en beneficio de la institución. Además de la sostenibilidad financiera, se pretende la sostenibilidad institucional, proporcionada por la vigencia y pertinencia de la oferta universitaria en función de los intereses y necesidades de la sociedad.

La Universidad consistente en el 6% constitucional es de 1597,258,235.51 (Un mil Quinientos Noventa y Siete Millones Doscientos Cincuenta y Ocho Mil Doscientos Treinta y Cinco Córdoba Con 51/100).

En los estatutos de la UNAN-Managua, artículo 242, que literalmente dice; La programación presupuestaria comprende las estimaciones de ingresos y egresos provenientes de las aportaciones del Estado (6%), los de autogestión o propios y los provenientes de la matrícula, cuyo conjunto se presentara en los diferentes periodos del ejercicio presupuestario servirán de base para las asignaciones de los montos y de sustentación de los pagos realizados.

Según entrevista realizada, consideran que en base a revisión y situación económica que actualmente tiene la institución, la mayor parte del presupuesto es asignado para salarios de trabajadores activos, aproximadamente el 80% del presupuesto asignado del 6% constitucional, un 7% asignado para el rubro bienes y servicios con el cual se cubre beneficios de lente, odontología, pago de subsidio de transporte, subsidio alimenticio, reconocimiento por años de servicio y nómina de aporte al personal jubilado de la Institución.

#### **8.4.4 Asignación presupuestaria**

El presupuesto general de la República estipula una partida del 6% anual para las universidades públicas en Nicaragua con el fin de garantizar el acceso de la población a la educación.

La Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua (UNAN Mangua), recibe su asignación presupuestaria durante el mes de enero para ser distribuida entre sus nueve facultades y un instituto politécnico de la salud. Los montos destinados a cada recinto son determinados en el Consejo Universitario.

De acuerdo a la Ley 89, la UNAN-Managua recibe su presupuesto del aporte ordinario y extraordinario del estado, el 6% constitucional. La ley autoriza además la gestión financiera autónoma para las universidades estatales, lo que implica la racionalización de recursos y gastos, así como la generación y búsqueda de mayores fuentes de ingresos en beneficio de la institución. Además de la sostenibilidad financiera, se pretende la sostenibilidad institucional, proporcionada por la vigencia y pertinencia de la oferta universitaria en función de los intereses y necesidades de la sociedad. La Universidad, consistente con el 6% constitucional es de 1597,258,235.51 (Un Mil Quinientos Noventa y Siete Millones Doscientos Cincuenta y Ocho Mil Doscientos Treinta y Cinco Córdoba Con 51/100).

Las asignaciones presupuestarias a cada Facultad se realizan en el marco referente de la institución además se tiene en cuenta los mandatos de gobierno, Contraloría General de la República y otros.

### **8.5. Asignación por rubros del 6% de la UNAN-Managua**

Según información proporcionada en entrevistas, para la elaboración del presupuesto se toman en cuenta los requerimientos que envían las diferentes unidades académicas y administrativas, alimentando cada rubro del mismo, de acuerdo a informes de gasto anual.

Según los entrevistados del presupuesto del 6% asignado a la Institución, se consideran que un 78% es para salario, 11% para becas, 4% inversiones y un 7% para el rubro de bienes y servicios.

Por lo que consideran que de acuerdo a los niveles de salario y como está distribuido el presupuesto de la institución, la asignación a la nómina de aporte jubilados podría ser insostenible.

Desde nuestra perspectiva consideramos que los beneficios que contemplados el plan de jubilación son mayores que al ser activos, considerando primeramente que si se reciben el cien por ciento del salario a diferencia de cuando se es activo, por las obligaciones de Ley.

### 8.5.1 Afectación presupuestaria por indemnización a docentes que deciden jubilarse, con respecto al aporte institucional y periodo en el plan de jubilación.

Tabla 7: Estimación del gasto de docentes jubilados por indemnización

JUBILADOS POR INDEMNIZACION								
No	INSS	AÑOS DE ANTIGÜEDAD	MONTO ANTIGÜEDA	AGUINALDO	VACACIONES	INDEMNIZACION	PATRONAL	TOTAL
1	###	01-03-2006 AL 30-06-2016	4,213.37	12,288.98	10,240.82	105,334.15	1,894.55	129,758.51
2	###	01/06/1992 AL 30/06/2016	15,116.30	25,455.28	21,818.82	218,188.15	4,036.48	269,498.73
3	###	16/05/1984 AL 31/07/2016	26,281.38	42,913.56	37,549.37	321,851.70	6,946.63	409,261.26
4	###	20/10/1980 AL 31/07/2016	36,881.00	49,979.91	43,732.42	374,849.30	8,090.50	476,652.12
5	###	01/01/1980 AL 31/07/2016	24,171.83	37,600.62	32,900.54	282,004.65	6,086.60	358,592.41
6	###	01/05/1990 AL 30/04/2016	18,479.15	18,858.55	15,086.84	226,302.60	2,791.07	263,039.06
7	###	01/07/1990 AL 31/07/2016	19,886.82	36,517.32	31,952.66	273,879.90	5,911.24	348,261.12
8	###	15/03/1988 AL 31/07/2016	21,282.39	37,447.70	32,766.74	280,857.75	6,061.85	357,134.03
9	###	01/04/1990 AL 31/08/2016	24,073.52	44,222.01	39,308.45	294,813.40	7,272.06	385,615.93
10	###	01/03/1986 AL 31/07/2016	25,469.09	40,238.83	35,208.98	301,791.25	6,513.66	383,752.72
11	###	01/05/1990 AL 31/08/2016	30,090.20	51,134.30	45,452.71	340,895.30	8,408.75	445,911.05
12	###	01/05/1990 AL 31/08/2016	18,370.59	37,949.77	33,733.13	252,998.45	6,240.63	330,921.97
13	###	08/09/1980 AL 31/10/2016	28,260.22	57,886.93	52,624.48	315,746.90	9,735.53	435,993.84
14	###	05/10/1979 AL 30/11/2016	30,353.57	65,242.73	59,805.84	326,213.65	11,064.08	462,326.30
15	###	01/09/1986 AL 30/11/2016	25,469.09	60,358.25	55,328.40	301,791.25	10,235.75	427,713.65
16	###	01/08/1983 AL 30/11/2016	24,771.30	59,660.46	54,688.76	298,302.30	10,117.42	422,768.93
17	###	01/05/1990 AL 30/11/2016	20,584.60	55,473.76	50,850.95	277,368.80	9,407.43	393,100.93
18	###	01/09/1987 AL 30/11/2016	21,282.39	56,171.55	51,490.59	280,857.75	9,525.76	398,045.65
19	###	01/08/1980 AL 30/11/2016	34,481.23	69,370.39	63,589.52	346,851.95	11,764.06	491,575.93
20	###	20/12/1989 AL 31/12/2016	13,026.39	38,869.69	35,879.71	179,398.55	6,637.75	260,785.69
21	###	01/03/1984 AL 31/12/2016	24,073.52	63,876.24	58,962.68	294,813.40	10,908.10	428,560.41
22	###	01/11/1985 AL 31/12/2016	22,677.95	62,364.37	57,567.11	287,835.55	10,649.92	418,416.94
23	###	01/03/2008 AL 30/11/2016	5,931.16	40,820.32	37,418.63	204,101.60	6,922.45	289,262.99
24	###	01/10/1991 AL 30/11/2016	18,491.25	53,380.41	48,932.04	266,902.05	9,052.43	378,266.93
25	###	01/02/1985 AL 31/01/2017	20,276.18	8,423.19	4,211.59	252,695.65	800.20	266,130.64
26	###	01/05/1993 AL 31/01/2017	19,425.32	9,585.70	4,792.85	287,570.90	910.64	302,860.09
27	###	01/03/1993 AL 31/01/2017	37,864.50	12,658.89	6,329.45	379,766.80	1,202.59	399,957.73
28	###	01/03/1980 AL 31/01/2017	24,816.41	9,507.59	4,753.79	285,227.55	903.22	300,392.15
29	###	01/08/1981 AL 31/01/2017	25,469.09	10,059.71	5,029.85	301,791.25	955.67	317,836.48
30	###	01/01/1987 AL 31/01/2017	25,792.01	9,342.49	4,671.25	280,274.80	887.54	295,176.08
31	###	01/05/1990 AL 31/01/2017	23,302.46	8,927.57	4,463.78	267,827.00	848.12	282,066.47
32	###	01-09-1983 AL 28-02-2017	24,073.52	14,740.67	9,827.11	294,813.40	1,867.15	321,248.33
33	###	01/02/1990 AL 28/02/2017	26,864.65	15,438.45	10,292.30	308,769.05	1,955.54	336,455.34
34	###	01/02/1982 al 28/02/2017	25,469.09	15,089.56	10,059.71	301,791.25	1,911.34	328,851.87
				<b>1231,855.74</b>	<b>1071,321.85</b>	<b>9614,478.00</b>	<b>198,516.70</b>	<b>12116,172.29</b>

La tabla anterior es una estimación del gasto por indemnización del personal docente que se jubiló en el periodo de estudio julio 2016-junio2017. De acuerdo a lo que establece el artículo43 y 45 del código laboral.

De acuerdo a nuestra apreciación y analices realizado los docentes que se acogen al plan pierden el derecho a indemnización, pero de acuerdo a las proyecciones realizadas recuperan la misma (indemnización) en un máximo de año y medio, también se considera que al pertenecer a la nómina de jubilados percibe el salario real cuando eran activo en sus funciones, ya que el aporte de jubilación es calculado en base al salario bruto (básico más antigüedad).

#### **8.5.2 Resolución No. 002852-OR,6-2013-LB, demanda de pago por indemnización interpuesta por docentes que decidieron acogerse al plan de jubilación de la UNAN-Managua.**

Según asunto 002852-OR,6-2013-LB, interponen demanda laboral por la vía ordinaria con acción de pago de indemnización de conformidad con el artículo 45 del código laboral. En la presente demanda se consideró lo establecido en el plan de jubilación de la universidad nacional autónoma de Nicaragua, aprobado en el año 1994, por el consejo universitario, antes de la aprobación y vigencia de la ley 185 código del trabajo.

En la demanda se consideró las consecuencias económicas de la aplicación de las normas que están en controversia de lo que resulta que el beneficio económico obtenido a través del plan de jubilación es mayor que el dispuesto en el código laboral, por lo cual en el caso en particular los dispuesto en el artículo 45 del código laboral es mínimo, siendo que el plan de jubilación establece condiciones más beneficiosas para los trabajadores de la universidad nacional autónoma de Nicaragua.

La decisión de los docentes que deciden iniciar trámites de jubilación sea por indemnización o el beneficio del plan de jubilación de la institución, consta en los expedientes de cada uno, por lo que se considera que el plan de jubilación es un derecho otorgado a docentes de la UNAN-Managua, siempre y cuando así lo decidan.



El plan de jubilación docente establece beneficios para los docentes tales como lente y odontología. En la tabla número 8 se puede visualizar los gastos que representa para la institución que los docentes se acojan al plan de la UNAN, en el periodo de julio-2016 a junio2017, en la tabla anterior se establece:

- a. Aporte mensual como docente jubilado
- b. Gasto de aporte jubilado por un año
- c. Pago de prestaciones sociales al iniciar tramites de jubilación
- d. Aumento del aporte jubilado
- e. Aguinaldo del aporte jubilado
- f. Bono navideño del aporte jubilado
- g. Proyección de beneficios de lente y odontología
- h. Proyección de seis meses de aporte, a beneficiarios del jubilado en caso de muerte del jubilado.

En la tabla 8 se consideró el gasto de los docentes jubilados en un año, con el fin de visualizar el gasto que representa para la universidad en un año.

## 9. Conclusiones

La recopilación de información permitió llegar a las siguientes conclusiones:

1. El plan de jubilación de la UNAN-Managua, consiste en mantener el cien por ciento a los docentes jubilados, compuesto por la pensión otorgada por el INSS (independientemente del % aplicado por el INSS) y el aporte que les brinda la institución, más los beneficios que mantienen; incremento anual, bonos, beneficios de lente y odontología anual, esto conlleva a un incremento en el gasto de la institución en un 7% del presupuesto asignado incrementando de manera anual en un 17%.
2. El aporte otorgado a docentes jubilados, actualmente se encuentra de 20 a 40%, del salario básico más antigüedad, dependiendo de la pensión otorgada por el INSS, considerando que existe un aumento anual de la nómina de aportes jubilados para la institución de un 17.32%, de acuerdo a los niveles de salario, tomando en cuenta el promedio de crecimiento mensual en personas jubiladas es de 1.34% y 16.13% de manera anual y como está distribuido el presupuesto de la institución, la asignación a la nómina de aporte jubilados podría ser insostenible.
3. El principal parámetro de asignación del aporte a docentes jubilados es por los años de servicios en la institución, que en su mayoría corresponde a la diferencia del 100%, por lo que se considera que de continuar en ritmo de crecimiento económico 17.32% que equivale a C\$737.198.39 (Setecientos Treinta y Siete Mil ciento noventa y ocho Córdoba Con 39/100) incluyendo el aporte asignado del personal docente y administrativo en los últimos años, será insostenible para la institución.

## 10. Recomendaciones

La presente tesis es con el propósito de analizar el impacto de gasto que tiene el plan de jubilación para la institución, las siguientes recomendaciones son con la intención de brindar alternativas de mejora para la sostenibilidad del mismo.

1. Realizar estudio económico desde la fecha de implementación hasta la actualidad, a fin de determinar el impacto económico por año.
2. Asignar el aporte a jubilados, por rango de años de servicios en la institución, hasta un 20%, como máximo.
3. Concientizar a los docentes en edad de jubilación hacer efectiva su jubilación hasta los 60 años, con el propósito de aprovechar al máximo sus habilidades y experiencias.
4. Mantenerlos activos en plan de jubilación hasta un máximo de 6años.
5. No considerar los incrementos anuales de presupuesto de la institución, considerando que el INSS anualmente, aumenta las pensiones en un 5%.

## **11. Bibliografía**

Ley de Seguridad Social Gaceta N°49 (1982).

Ley de Carrera Docente de Nicaragua Gaceta No. 225, (1990).

La Ley General de Educación (Ley No. 582) publicada en La Gaceta N°91 (2009)

Theódulo Báez Cortés y Julio Francisco Báez Cortés, Todo Sobre Impuesto en Nicaragua, Quinta Edición (2001).

Documentos Institucionales:

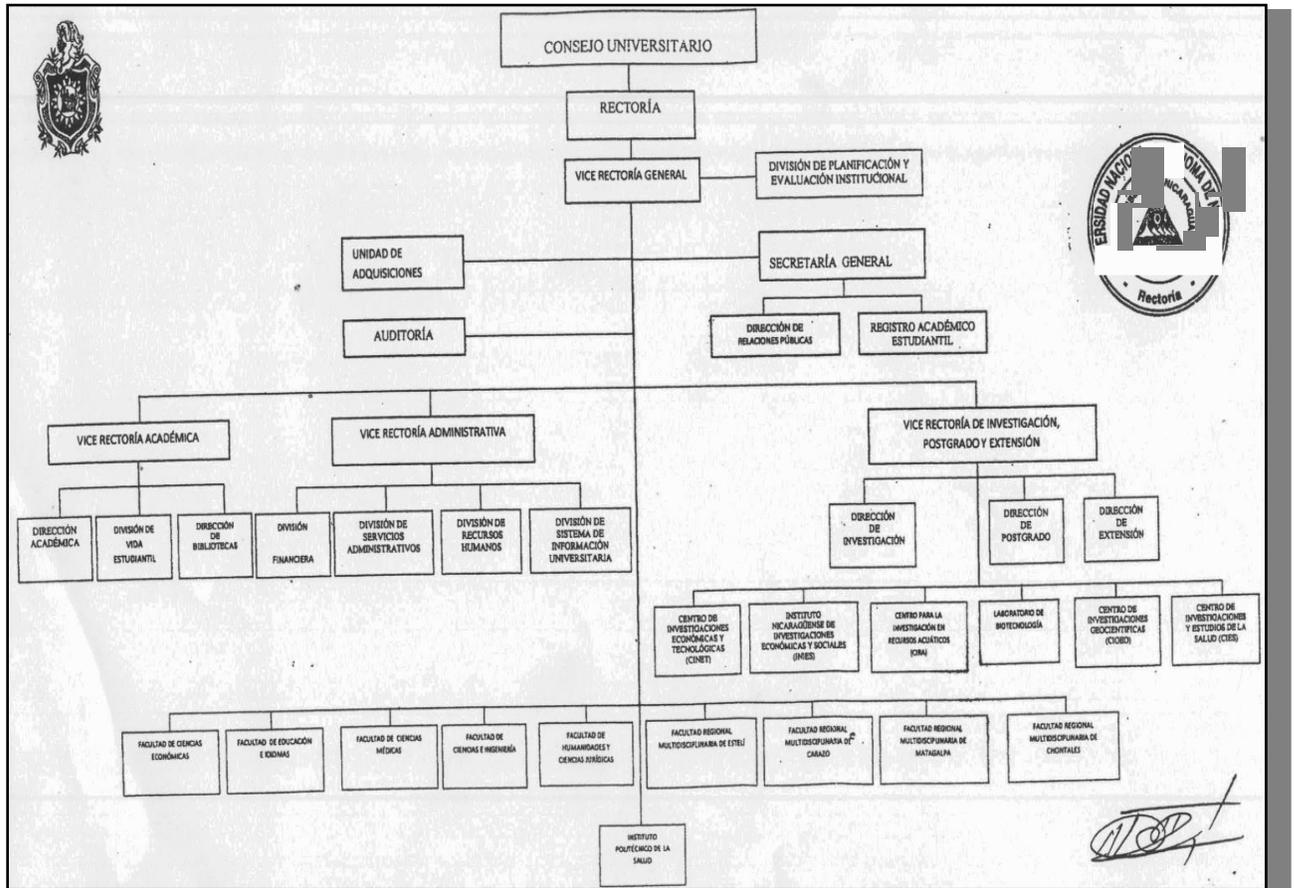
Manual de Normas y Procedimientos División de Recursos Humanos, junio-2013

Convenio Colectivo del Trabajo UNANA-Managua SIPDES-ATD (2014-2016)

Estatutos UNAN-Managua, septiembre-2014

## 12. Anexos

### Estructura Organizativa de la UNAN-Managua



**Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua  
Recinto Universitario “Rubén Darío”**

**Entrevista**, realizada a: Vicerrector general directora de la división financiera, responsable de presupuesto, directora de recursos humanos y responsable de oficina de nómina de la UNAN-Managua.

Objetivo: Conocer acerca del crecimiento económico del aporte institucional a docentes jubilados de la UNAN\*Managua. Los datos obtenidos serán utilizados con fines estrictamente académicos, por lo que nos apegamos al sigilo administrativo requerido.

**Fase I: Información General.**

1. Edad: \_\_\_\_\_ sexo \_\_\_\_\_
2. Cargo que desempeña: \_\_\_\_\_
3. Tiempo en el cargo actual \_\_\_\_\_

**Fase II:**

1. ¿Conforme el crecimiento mensual en número de personas y monto en la nómina jubilados docentes, que opina al respecto?
2. ¿Qué opina del plan de jubilación de la UNAN-Managua para los docentes?
3. ¿Conoce en que consiste y que beneficios tiene el plan de jubilación para los docentes jubilados?
4. ¿Qué limitaciones genera otorgar el aporte institucional a docentes jubilados en el presupuesto de la universidad?
5. ¿Existe alguna afectación al presupuesto de la universidad, por el gasto que representa el aporte a jubilados docentes?

6. Según composición de los salarios del personal (salario básico más antigüedad) y el máximo de pensión otorgada por el INSS (75%). ¿Cree usted que la UNAN, podrá mantener la diferencia de salario a todos los docentes en edad de jubilarse?
  
7. ¿Qué opina de la sostenibilidad de la nómina jubilados si decidieran jubilarse más de 100 docentes al año?
  
8. De acuerdo análisis que se ha realizado el aporte a docentes jubilados está comprendido de 18 mil a más mensualmente, en comparación al salario que gana un analista. ¿Desde su perspectiva cree usted justo que perciba más el docente jubilado que el analista activo en sus funciones?
  
9. ¿Cree que es necesario hacer cambios a los beneficios del plan de jubilación docentes de la UNAN?, Que recomendaría?