



TLAMATINIME

Órgano de comunicación
de la Secretaría de Jubilados
del STAUACH



No. 05

28 de mayo de 2024
Comité Ejecutivo 2023-2025
www.stauach.org

Responsable

José Gilberto Segura Gámez
Secretaría de Jubilados
jubilados@stauach.org

Contenido

PERSPECTIVAS

- La UACH en el concierto de universidades públicas, parte 3 (final)
- ¿Qué novedades hay acerca de la jubilación de profesores en la UACH?

LA VOZ DE LOS TLAMATINIME

- Poesía indígena de Guerrero

JUBINOTAS

- Reforma UdeG su Fondo de Pensiones y lo consolida como el más sano de todo México
- Decreto del Fondo de Pensiones para el Bienestar
- La lucha por nuestros derechos laborales y humanos hoy

PERSPECTIVAS

La UACH en el concierto de universidades públicas

PARTE III/III

Otras prestaciones de jubilación y posjubilación en Universidades Autónomas

Gratificación por antigüedad al retiro

En los números pasados de *Tlaminime* examinamos las distintas modalidades pensionarias de las universidades autónomas federales y estatales. Toca ahora revisar qué otras prestaciones asociadas a las pensiones se encuentran en sus contratos colectivos.

GRATIFICACIÓN POR ANTIGÜEDAD AL MOMENTO DE JUBILARSE O PENSIONARSE					
INSTITUCIONES ESTATALES					
AÑOS DE SERVICIO/DÍAS DE SALARIO (15 AÑOS O MÁS DE ANTIGÜEDAD)					
	UNIVERSIDAD	DÍAS	SALARIO TABULAR (1)	SALARIO (2)	COMPENSACIÓN ADICIONAL
1	PUEBLA (BUAP)	12	X		
2	AGUASCALIENTES (UAA)	15		X	
3	HIDALGO (UAEH)	15		X	
4	GUERRERO (UAG)	15		X	150 DÍAS DE SALARIO
5	SONORA (UNISON)	16		X	240 DÍAS DE SALARIO
6	CHAPINGO (UACH)	17		X	
7	EDOMEX (UAEM)	18		X	105 A 190 DÍAS DE SALARIO
8	GUANAJUATO (UGTO)	20		X	
9	CAMPECHE (UNACAR)	25	X		
10	CD JUÁREZ (UACJ)	30		X	120 DÍAS DE SALARIO
11	NAYARIT (UAN)	35			

(1) Salario base sin prestaciones (2) Salario integrado con las prestaciones contractuales

Fuente: Contratos colectivos de trabajo vigentes en 2023

En el número 3 de *Tlaminime* analizamos a la UACH en el contexto de las universidades federales, se observó que Chapingo es la institución con menos días en esta prestación. En el caso de las universidades autónomas estatales encontramos diez instituciones que tienen pactada esta prestación en las que sólo tres de ellas (BUAP, UAA, y UAEH) están por debajo de la UACH, el resto nos superan, tanto porque les pagan más días por esta prestación, como por contar con una compensación adicional.



Consulta la
versión digital.



stauach.org



@STAUACHoficial



Digital STAUACH



@STAUACHoficial

El caso extremo lo constituye la Universidad Autónoma de Nayarit que duplica el número de días de la UACH. Por ejemplo, un trabajador de la UACH que se jubila con 35 años de antigüedad recibiría casi 20 meses de salario, en cambio el de Nayarit recibiría casi 41 meses de salario al momento del retiro, o sea, un poco más de 3 años de salario.

Otras cinco instituciones estatales, de Durango, Coahuila, Chihuahua, Morelos y Michoacán, tienen pactada esta cláusula de retiro en menor proporción que las anteriores que van desde 3 hasta 6 meses de salario, no obstante, con la excepción de Durango y Coahuila, las demás instituciones garantizan pensiones del 100% del salario, por lo que esta prestación de retiro por antigüedad funciona como una suerte de pilón.

Jubilados pueden ser recontractados

Esta prestación en principio se constituyó para aprovechar la experiencia de los viejos profesores aún ya jubilados, además de consistir en una forma de reconocimiento a su trayectoria. Con el paso de los años este principio se desvalorizó, sobre todo cuando las instituciones empezaron a tener serios problemas financieros para pagar las pensiones al 100% del último salario, entonces se convirtió en un mecanismo para diferir el pago de las mismas. Una vez que el profesor cumplía los requisitos para jubilarse y no lo hacía, los años siguientes los laboraba haciéndose acreedor a una compensación. Esta modalidad

de posponer la jubilación fue utilizada por no pocas universidades y actualmente se encuentra vigente en cuatro instituciones: Universidad Autónoma de Zacatecas, Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, Universidad Autónoma de Tlaxcala y Universidad Autónoma de Baja California Sur.

Es tiempo de retomar el espíritu de esta prestación para reconocer la experiencia de los docentes, abrir espacios de colaboración con los jubilados para realizar actividades que en definitiva requieren la experiencia acumulada, por ejemplo: asesoría de tesis o elaboración de artículos científicos, participación en seminarios, mesas redondas, coloquios, etc.

Conclusiones

Esta exploración de contratos colectivos de instituciones de educación superior estatales y federales (45 contratos en total) permitió ubicar a la UACH en su justa dimensión en cuanto a las prestaciones de retiro y otro conjunto de apoyos una vez que el personal se encuentra jubilado. La UACH no obstante su dimensión nacional y con 170 años de existencia, se encuentra entre las instituciones menos favorecidas del país, es decir, en la precariedad y comparativamente con las demás, nuestra cláusula 95 (la única que tenemos en relación con el tema) se ve reducida y limitada. Queda la sensación del desamparo total.

La realidad comprueba lo anterior, pues un 50% de nuestros maestros y maestras cumplen los requisitos para jubilarse, sin embargo, no lo hacen ante la expectativa de ver reducidos sus ingresos en un 50% o más, ya que, por si fuera poco, enfrentamos el tope legal de diez UMAS.

La historia del STAUACH registra varios intentos para remediar esta situación, sin embargo, han resultado fallidos ante la falta de continuidad de los procesos. La lección obvia es que no debemos cejar en este proyecto hasta obtener un piso básico para el retiro de nuestros profesores, lo cual debe contemplar la inclusión de nuevas cláusulas en nuestro contrato colectivo e involucrarnos en la lucha sindical con los demás sindicatos contra el tope pensionario. ¿Desde cuándo no hacemos huelga? Nuestro objetivo es sacudirnos la pasividad y la aceptación de condiciones laborales ínfimas, no continuemos permitiendo que nuestra vida laboral se degrade en el último tramo de nuestra vida.☐

Coda: sección musical al final de un movimiento, a modo de epílogo.

¿Qué novedades hay acerca de la jubilación de profesores en la UACH?

Como ya se ha informado en números anteriores, la Secretaría de Jubilados ha realizado investigación y análisis de la situación del retiro de profesores, tanto en lo que sucede en otras instituciones de educación superior como en el ámbito de la política pública. Así también hemos explorado posibilidades de financiar el retiro dentro del presupuesto de la UACH. Estos trabajos han sido útiles para perfilar propuestas, las cuales ya hemos llevado al seno de la Comisión Mixta de Jubilación y que ahora les damos a conocer.

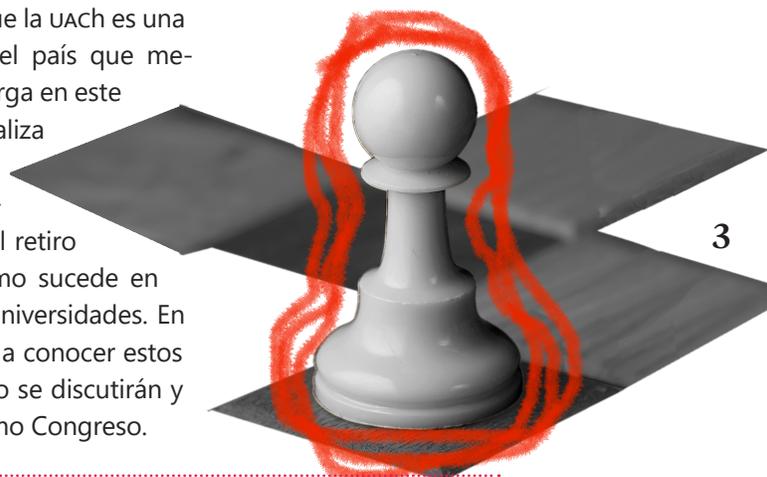
Es importante saber que las autoridades de la UACH han puesto sobre la mesa la propuesta del "Programa de retiro voluntario" que solo contempla a los profesores de 75 años y más, otorgándoles la prestación del seguro de gastos médicos mayores con el mismo subsidio del que gozan los profesores en activo, acotado a un periodo de cinco años. Al respecto hemos realizado observaciones a dicha propuesta a la vez que hemos manifestado nuestro acuerdo para que se lleve a cabo sin

más dilaciones, en el entendido de que este programa de retiro es una medida emergente y por única vez, que no es propiamente el Plan que buscamos como sindicato que debe dar cobertura a todos los trabajadores académicos independientemente de su edad y antigüedad. Por lo tanto, la construcción del Plan debe continuar hasta llegar a un acuerdo.

Paralelamente a estos trabajos el Comité Ejecutivo ha iniciado la revisión del Contrato Colectivo de Trabajo con la perspectiva de modificar la cláusula 95, para aumentar el número de días de gratificación al momento del retiro, ante la evidencia de que la UACH es una de las instituciones del país que menos días de salario otorga en este caso. Así mismo, se analiza la posibilidad de introducir nuevas cláusulas que beneficien el retiro del personal tal y como sucede en un buen número de universidades. En su momento se darán a conocer estos avances y, desde luego se discutirán y aprobarán en el próximo Congreso.

Otra novedad en el tema y que sí atañe directamente a los trabajadores académicos de la UACH, es el reciente (1º de mayo/2024) decreto del presidente Andrés Manuel López Obrador, sobre la creación del Fondo de Pensiones para el Bienestar que dará cobertura a las generaciones que empezaron a cotizar en el ISSSTE a partir del año 2007. En este número también damos a conocer las principales componentes de dicho ordenamiento pensionario.

A continuación, el documento que fue entregado formalmente a la parte institucional de la Comisión:



COMISIÓN MIXTA DE JUBILACIÓN DE LA
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA CHAPINGO

PARTE SINDICAL

Plan de Jubilación para todo el personal académico de la UACH y Programa de Retiro Voluntario

Chapingo, México a 19 de abril de 2024

Observaciones y consideraciones

Consideramos que el programa de retiro voluntario es una excelente iniciativa de las autoridades universitarias y agradecemos que se haya puesto a consideración de la Comisión Mixta formalmente para su revisión.

Reconocemos también que un programa como este atiende las necesidades más urgentes de la sustitución del personal con mayor edad a quien va dirigido. No obstante, tenemos

presente que el objetivo de la Comisión es la construcción de un plan de jubilación, según el acuerdo número 7 del pliego interno firmado el 6 de diciembre de 2022, que a la letra dice:

"Las partes acuerdan, la UACH integrará la parte institucional de la Comisión Mixta de Jubilación, con la finalidad de implementar un plan de jubilación, para la segunda semana de enero de 2023".

En tal sentido, la parte sindical considera que el Programa de retiro voluntario puede ser parte integrante del Plan, pero que, a su vez, la concepción de un Plan abarca más dimensiones y posibilidades para incluir a todo el personal vigente y el que en futuro se incorpore, así como las diferentes problemáticas internas y externas que limitan el retiro digno del personal, las cuales demandan respuestas y alternativas de atemperamiento o solución.

En este contexto es que proponemos para el análisis los temas siguientes:

Aplicar como Comisión Mixta el cuestionario (anexo) que pretende indagar sobre los plazos aproximados en que los profesores piensan jubilarse, su opinión sobre posibles prestaciones adicionales al contrato colectivo y otras opciones de corte académico y personales.

Que, de los recursos anuales no ejercidos del presupuesto, la universidad destine una parte para propósitos de la jubilación, desde luego, con la autorización de las instancias correspondientes.

Derivado de los programas que se acuerden en la Comisión e integren el plan de jubilación digna, se solicite a las autoridades federales recursos adicionales para su financiamiento.

Para las futuras jubilaciones del personal se analice la alternativa de un fondo de jubilación complementaria para el retiro bipartita (UACH-trabajador académico), a fin de obtener una mayor tasa de reemplazo en la pensión del trabajador, en virtud de que desde hace más de 30 años no existe una política pública que mejore las pensiones de los trabajadores universitarios ni de los trabajadores en general.

Para el mediano y largo plazo se sugiere incrementar paulatinamente los días de gratificación por retiro que prevé la cláusula 95 del CCT, debido a que la UACH es la que menos días otorga para este caso dentro de la totalidad de instituciones de educación superior públicas de México. Será necesario solicitar recursos adicionales a la federación. (ver anexo)

Para el caso específico del programa de retiro voluntario, nuestras observaciones son las siguientes:

Proponemos que la prestación del Seguro de Gastos Médicos Mayores sea de carácter vitalicio y no limitado a cinco años. Nuestro argumento se sostiene con el hecho de que la esperanza de vida actual es de 78.4 años para las mujeres

y de 72.6 años para los hombres (INEGI). Lógicamente unas cuantas personas salen de este promedio, hacia abajo o hacia arriba. Consideramos que a estos niveles de edad no tiene sentido poner un límite, que psicológicamente puede desalentar a los profesores a participar en un programa de esta naturaleza. En cambio, la palabra "vitalicio" le otorga una mayor seguridad emocional al profesor, aun ante la incertidumbre de que el fallecimiento ocurra en cualquier momento.

Es conveniente contar con total certeza de los recursos disponibles para este programa y cuantificar el alcance de su cobertura, para llegado el momento de la convocatoria, señalar un número de beneficiarios más aproximado a la realidad y no generar expectativas que no se puedan cumplir.

Realizar ejercicios que abran opciones con la misma erogación de recursos, por ejemplo: recibir un bono por única vez equivalente al costo total del SGMM subsidiado por los cinco años que se proponen o reducir el porcentaje de subsidio con el fin de ampliar el periodo de vigencia, por ejemplo 50% de subsidio y 8 años de vigencia, etc.

Que se realice una cuantificación y análisis de las plazas vacantes que eventualmente dejarán los profesores que se inscriban al Programa de retiro voluntario, en lo que corresponde a las prestaciones (especialmente la prima de antigüedad) que al menos por cinco años no se pagarían a nuevos profesores. Con tales recursos se podría ampliar el programa en cuanto a su vigencia o bien, ampliar su cobertura beneficiando a un mayor número de profesores.

Las alternativas anteriores desde luego exigen realizar investigación y análisis, por ejemplo, en el caso de la vigencia vitalicia del SGMM, la UNAM ya cuenta con once años de experiencia en esta prestación vitalicia y sus datos pueden ser valiosos para el caso de la UACH.

Además, nuestras propuestas y decisiones pueden fortalecerse con estudios actuariales, como ya se han hecho en el pasado, pero se requieren actualizar para que den cuenta de la realidad que ahora enfrentamos.

Todo lo anterior no significa que subestimemos la propuesta de Programa de retiro voluntario, por el contrario, nuestra intención es enriquecer la propuesta y que, por otra parte, avancemos en el Plan de jubilación digna más integral para todos los trabajadores.

Finalmente manifestamos que urge tomar decisiones por parte esta Comisión ante el deterioro físico y de salud que se observa en no pocos profesores.

ATENTAMENTE

MIEMBROS DE LA COMISIÓN MIXTA DE JUBILACIÓN PARTE SINDICAL

León Fidel Márquez Ortiz

José María Salas González

Porfirio Francisco Muñoz Cabrera

José Gilberto Segura Gámez

COMISIÓN MIXTA DE JUBILACIÓN
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA CHAPINGO

JUBILACIÓN DIGNA
ENCUESTA DE PERCEPCIÓN Y OPINIÓN*

Garantizamos la debida protección de tus datos personales, por ello no se te solicita ningún dato de identificación personal.
¡Muchas gracias por tu colaboración!

*Te presentamos el cuestionario que te enviaremos próximamente por correo electrónico para que colabores con tu respuesta. En este caso, tenemos el acuerdo con la parte institucional para que dicha información sea válida para la orientación del Plan que pretendemos construir.

Identidad de género:

Masculino () Femenino () LGBTQ+ ()

Edad _____

Años de servicio: _____

Departamento: _____

1. ¿Cumples con los requisitos para jubilarte (edad y antigüedad)?

SÍ () NO ()

2. Si contestaste afirmativamente en la pregunta anterior, de las siguientes opciones cuál consideras que es la causa principal por la que no te has jubilado (TACHA SOLO UNA OPCIÓN)

a) Por razones económicas ()

b) Falta de un proyecto de vida en la postjubilación ()

c) Prefiero continuar trabajando ()

d) Otra _____

3. Dentro de tus planes, ¿en qué plazo piensas jubilarte?

a) _____ años

b) No deseo jubilarme y trabajaré hasta que pueda hacerlo ()

c) No sé ()

4. En una eventual jubilación, selecciona la opción que consideres para ti más importante (TACHA SOLO UNA)

a) Conservar el Seguro de Gastos Médicos Mayores (SGMM) ()

b) Recibir una gratificación extra a lo pactado por el contrato colectivo de trabajo*, por única vez al momento de jubilarme ()

* (cláusula 95: Los trabajadores académicos recibirán al jubilarse independientemente de cualquier otra prestación: 17 días de salario por cada año de servicios)

5. Si señalaste la gratificación extra ¿qué monto consideras que sería el más apropiado?

\$ _____

6. ¿Estarías de acuerdo en que se constituya un fondo de jubilación complementaria para todos los trabajadores académicos? (Es decir, los recursos de este Fondo te aportarían una cantidad que sumada a la pensión del ISSSTE se acercaría al monto total de tu ingreso como trabajador activo. El Fondo se constituiría con aportaciones del trabajador y de la UACH)

SÍ () NO ()

7. ¿Te interesaría participar en actividades y proyectos académicos específicos para personal jubilado? (mediante alguna forma de vinculación con la UACH)

SÍ () NO ()

8. ¿Consideras que es necesario contar con más información y orientación para conocer a detalle todas las implicaciones y trámites de la jubilación?

SÍ () NO ()

9. En el momento en que ya estés jubilado ¿Estarías de acuerdo en pertenecer al STAUACH como miembro honorario (Art. 17-Estatuto Sindical) y participar en las distintas actividades que se programen?

SÍ () NO ()

10. ¿Conoces alguna otra institución que ofrezca mejores condiciones de retiro que la UACH?

SÍ () NO ()

11. En caso afirmativo, ¿cuál es el nombre de esa institución?

12. Si contestaste afirmativamente a la pregunta anterior, menciona el tipo de prestación que es mejor. (TACHA SOLO UNA)

Más días de gratificación por antigüedad ()

Gratificación especial por el retiro ()

Seguro de gastos médicos vitalicio ()

Pensión complementaria ()

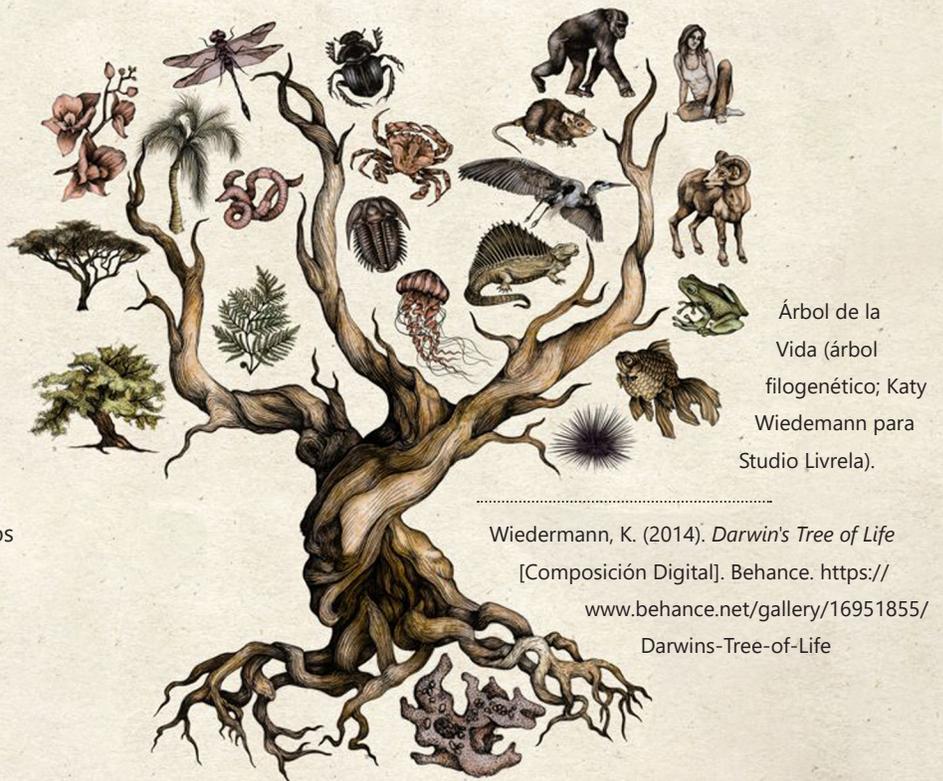
Otra _____

CUANDO EL ABUELO HABLA

Fidel Hernández, poeta indígena

(...) El abuelo árbol de encino
negro cuidando la
tierra se encuentra,
llevando a cuestras
la palabra verdadera,
abuelo viejo grande es,
sus palabras
tenemos que cuidar,
del mal viento que se
lo quiere llevar

Fuente: Círculo de Poesía. Viveros
de Coyoacán. SEMARNAT



Árbol de la
Vida (árbol
filogenético; Katy
Wiedemann para
Studio Livrela).

Wiedemann, K. (2014). *Darwin's Tree of Life*
[Composición Digital]. Behance. [https://
www.behance.net/gallery/16951855/
Darwins-Tree-of-Life](https://www.behance.net/gallery/16951855/Darwins-Tree-of-Life)

6

POESÍA INDÍGENA de GUERRERO

OJOS

Nadia López García,
poeta indígena

Mi madre dice que tengo
los ojos de mi bisabuela.
Recuerdo sus ojos mientras
limpiaba el maíz.
Muchas veces la vi llorar,
llorar cuando cocinaba,
cuando cantaba,
cuando ponía café.
Es cierto, le pregunté
¿porque lloras tanto má?
Y ella me decía, así,
sin dejar de llorar:
porque nosotras tenemos
ríos adentro
y a veces se nos salen,
tus ríos aún no crecen,
pero pronto lo harán.
Ahora lo comprendo todo,
ahora tengo ríos en mí
y en mis ojos.



Fonseca Mata, J. (2021). *Flores Silvestres* [Diseño textil amuzgo realizado con telar de cintura.] [https://www.wikiwand.
com/es/Pueblo_amuzgo#Media/Archivo:Flores_-_dise%C3%B1o_textil_amuzgo_\(Xochistlahuaca,_Guerrero\).jpg](https://www.wikiwand.com/es/Pueblo_amuzgo#Media/Archivo:Flores_-_dise%C3%B1o_textil_amuzgo_(Xochistlahuaca,_Guerrero).jpg)

REFORMA UDEG SU FONDO DE PENSIONES Y LO CONSOLIDA COMO EL MÁS SANO DE TODO MÉXICO

Con esta reforma histórica, quedan garantizadas las pensiones de los trabajadores de la UdeG para los próximos cien años

Vista del pleno durante la sesión.



Por Adrián Montiel González

En una de las sesiones más nutridas del Consejo General Universitario y con el grito de los asistentes en el Paraninfo Enrique Díaz de León, ¡Sí se pudo!, fue aprobada de manera histórica con 170 votos a favor, cero en contra y cero abstenciones, la reforma al Régimen de Pensiones y Jubilaciones de la Universidad de Guadalajara, misma que el Rector General, Ricardo Villanueva Lomelí, consideró la más sana de todo el país.

El Consejo General Universitario aprobó la propuesta de reforma al régimen de pensiones, que garantizará, a través del incremento gradual de aportaciones, un fondo perenne para los trabajadores de la Casa de Estudio sin afectar derechos ganados de los a los trabajadores que ya aportaron con la reforma del 2003.

La modificación del dictamen iv/2003/314 no incrementará la edad de retiro, ni el porcentaje de aportación de los trabajadores actuales, ni se fijarán límites a las pensiones.

Para ello, la Universidad de Guadalajara **actualmente aporta al fondo, por cada uno de los trabajadores activos y pensionados, el 10 por ciento sobre su salario** integrado o pensión vigente.

Dicho porcentaje aumentará tres por ciento cada año a partir del 2024 y hasta el 2028, y un punto más en 2029 para llegar al 26 por ciento, mientras que **la aportación de los trabajadores y pensionados seguirá siendo del 10 por ciento**. Con lo anterior, se logrará alcanzar el 36 por ciento recomendado, y la viabilidad financiera.

Serán las trabajadoras y los trabajadores que ingresen a laborar en la Universidad posterior a la aprobación de la reforma, pues aportarán el 18 por ciento de su salario integrado al fondo de pensiones, mientras que la Universidad aportará otro 18 por ciento.

La iniciativa del Rector General surgió tras un estudio actuarial que anticipó el agotamiento del fondo financiero en 2039 estimado en 18 mil 943 millones de pesos, y hacia 2040, las pensiones deberían pagarse con el flujo presupuestal de la Universidad.

“Que el 100 por ciento de la pensión se pague del fondo y no del flujo de la universidad, es la mejor reforma que va a haber en México”, adelantó Villanueva Lomelí.

Subrayó que el impacto financiero de la reforma se consolidará en 30 años, tiempo que llevará revertir la curva en que se afiance el fondo de pensiones.

“De esto se trata: lo que hagamos hoy modificará la curva. Son decisiones de Estado, por eso hay que tomarlas a tiempo”, precisó el Rector General.

Villanueva Lomelí advirtió eventuales complicaciones financieras de por lo menos 25 universidades públicas del país en 2031 pues deberán pagar a sus pensionados con sus presupuestos anuales.

“Ojalá y no porque en 7 años veremos a 25 universidades con complicaciones financieras y nosotros estaremos en una situación económica tranquila por haber hecho lo que nos tocó”, dijo.

Concluyó que la reforma configura el primer fondo perenne en el país con las aportaciones de las próximas generaciones.

“Si quieren dedicarse a trabajar en la Universidad tendrán una pensión digna, eso es lo que aprobamos y nos convierte en la única institución pública en México que tiene una pensión dinámica, digna, móvil y perenne”, expresó el rector.

DECRETO DEL FONDO DE PENSIONES PARA EL BIENESTAR

“Por el bien de todos, primero los pobres”

Finalmente, la tan anunciada reforma pensionaria fue aprobada por el Congreso y el presidente López Obrador emitió el decreto correspondiente en la emblemática fecha del Primero de mayo de 2024.

Este decreto es suma importancia para los trabajadores académicos de la UACH que comenzaron a cotizar al ISSSTE a partir del año 2007, ya que dicho decreto indica cómo, cuándo y con qué cantidad de dinero se van a jubilar, es decir, este fondo aplica al cumplir los 65 años. Aunque se estipula que la pensión que se obtendrá sería igual al último salario percibido, lo cierto es que dichas pensiones se sujetan a un tope similar al que aplica para los trabajadores del décimo transitorio, veamos:

“Que el Fondo de Pensiones para el Bienestar brindará al IMSS y al ISSSTE los recursos económicos necesarios para procurar que las personas trabajadoras que alcancen los 65 años de edad y cuya pensión sea igual o menor a \$16,777.68 (dieciséis mil setecientos setenta y siete pesos 68/100 M.N.), que equivale al salario mensual promedio registrado en el año 2023 en el IMSS actualizado por la inflación estimada para el año 2024, reciban por conducto de dichos institutos federales un complemento económico a las obligaciones del Gobierno federal en relación con la pensión que se obtenga conforme a las disposiciones aplicables, para que sea igual a su último salario percibido hasta por el monto antes descrito;”

Es decir, que para todos aquellos trabajadores que perciban hasta ese promedio o menos, efectivamente se les garantiza el cien por ciento de su salario. La pregunta obvia es ¿qué pasa con aquellos trabajadores que ganan más de ese promedio? El decreto pasa por alto esa circunstancia, no trata estos casos, una probable respuesta -siguiendo la lógica de los que están bajo el décimo transitorio- es que los que ganen más se tendrán que ajustar a ese tope. Sin embargo, falta una información importante, las Reglas de Operación de dicho fondo que se emitirán una vez que se constituya el Comité Técnico encargado de administrar el Fondo. Es posible que en dichas normas se encuentre alguna respuesta a la pregunta.

No obstante, habrá que agregar a la reflexión que el presente gobierno se ha destacado por cumplir su divisa “por el bien de todos primero los pobres”, así ha creado diversos programas sociales que transfieren recursos a la población en situación de pobreza. El Fondo de Pensiones para el Bienestar es otro programa dirigido a los trabajadores de bajos ingresos para los cuales las AFORES no les garantizan una pensión decorosa. Es así como, de facto, las recientes generaciones de trabajadores académicos pasan a engrosar las filas de los trabajadores pobres, los cuales tendrán un apoyo pensionario de este nuevo programa social. Mientras tanto, los bancos continúan enriqueciéndose con nuestro dinero.

Otra inquietud que ha surgido entre algunos académicos es la suerte que correrán los ahorros para el retiro que tenemos los trabajadores activos, la cual surge por la transferencia de recursos que tendrán que hacer las afores a dicho fondo. Los trabajadores activos no tenemos vela en ese entierro ya que los recursos que se consideran son los de cuentas inactivas que no es nuestro caso. Sin embargo, aquellos que tengan recursos en alguna cuenta

proveniente del IMSS o del INFONAVIT, porque en algún tiempo anterior cotizaron en este instituto, conviene que hagan lo necesario para recuperarlo ¡ya! Aunque el decreto prevé que no corren ningún riesgo:

“Artículo 11. El Instituto Mexicano del Seguro Social, el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado y el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, en el ámbito de sus respectivas competencias, establecerán una Ventanilla Única para dar cumplimiento exclusivamente al presente decreto. Dicha Ventanilla Única deberá:

...[garantizar] en todo momento la imprescriptibilidad de los derechos sobre los recursos propiedad de las personas trabajadoras, pensionadas o beneficiarias en términos de los artículos ya citados;

realizar, en términos de lo establecido en el artículo 4, párrafo segundo, fracción IV, del presente decreto y demás normativa aplicable, la devolución de los recursos e intereses generados propiedad de las personas trabajadoras, pensionadas o beneficiarias que se los soliciten;”

En conclusión, como ya se había analizado en un artículo anterior, esta nueva legislación pensionaria no afecta en ningún sentido a los trabajadores al amparo del décimo transitorio de la Ley del ISSSTE ni a los académicos que están ya jubilados. Aplica a las nuevas generaciones que empezaron a cotizar a partir del año 2007 para las cuales no es una halagüeña noticia en el caso de la UACH. En todo caso constituye una alerta para en adelante estos jóvenes académicos contribuyan a la lucha por mejores condiciones laborales antes que el destino los alcance.

LA LUCHA POR NUESTROS DERECHOS LABORALES Y HUMANOS HOY

Por un Movimiento Nacional en la defensa del salario y las pensiones de los trabajadores universitarios y de la cultura

(Documento presentado ante los representantes de la CNSUESIC, por el Secretario de Jubilados del STAUACH J. Gilberto Segura)

LOS SALARIOS

Los salarios contractuales de los trabajadores y las pensiones, aunque tienen una dinámica propia y una legislación particular, no obstante, tienen en común dos factores: la pérdida progresiva de su poder adquisitivo y los topes de incrementos imaginarios.

En ya cuatro décadas de dominación del neoliberalismo, tomando en cuenta desde principios de los años ochenta hasta la actualidad, ha privado una política de precarización de los trabajadores imponiendo topes salariales incluso por debajo del índice de inflación, por lo que no han sido realmente incrementos sino compensaciones simbólicas a la merma real del salario. Baste decir que la canasta agroalimentaria básica registró una inflación del 6.4% en 2023, mientras que en 2022 fue del 15.3% (GCMA).

Para afianzar el sistema de dominación laboral, a los trabajadores de las instituciones de educación superior y la cultura se les impuso un conjunto de dispositivos neoliberales que incrementan los ingresos de manera extrasalarial y para unos cuantos, con lo cual se instala la desigualdad de ingresos como un rasgo estructural, se crean corporativos o cofradías de académicos al interior de las instituciones, trastocando los fines sociales de la investigación, la docencia y la cultura. El ejemplo más revelador de la desigualdad es la UNAM:

“A manera de comparación, los diez profesores peor pagados, incluyendo todas sus compensaciones extras y el subsidio para el trabajo, reciben en promedio 1,784.99 pesos al mes, mientras que las diez profesoras y profesores mejor pagados reciben en promedio 232,613.11 pesos al mes” (Perfiles Educativos | vol. XLV, núm. 182, 2023 | IISUE-UNAM)

Dice el proverbio que “el hombre es el único animal que

tropieza con la misma piedra dos veces”, pero ya han sido muchas veces, una trampa o algo parecido. Arrastramos la maldición de las negociaciones de fin de año del STUNAM, quien primero acepta el tope salarial y en los siguientes meses, en cascada, el resto de los sindicatos lo acepta con resignación a sabiendas de que es una derrota. ¿Dónde está la Reforma Laboral: trabajo digno, no discriminación, justicia laboral? ¿Los sindicatos no se han enterado?

Los salarios mínimos se han incrementado de manera espectacular por estar vinculados al T-MEC, con lo cual algunos niveles de trabajadores académicos ganan ahora uno o dos salarios mínimos, principalmente los contratados por horas, tiempos parciales y los técnicos académicos.

LAS PENSIONES

Si a los salarios le ha ido mal, a las pensiones les ha ido peor: la desaparición del sistema de reparto, las reformas a la ley del IMSS y DEL ISSSTE de 1997 y 2007 y el tope pensionario en UMAs, junto con la pérdida del poder adquisitivo de sus magras pensiones. Sin embargo, la losa se torna más pesada si se toma en cuenta la declinación de la salud en la tercera y cuarta edad, requieren de cuidados que recaen en alguien de la familia, generalmente sin remuneración alguna o bien pagar por estos servicios, además gastos en medicamentos y prótesis de diverso tipo.

En suma, salarios contractuales y pensiones van a contracorriente del bienestar de los trabajadores en una tendencia a la precarización creciente. En el presente gobierno no se ha dado ninguna propuesta en la mejora de salarios y condiciones de trabajo, es decir, continúa por tiempo indefinido la política neoliberal. Para los pensionados en cambio, el presidente López Obrador emitió una propuesta de reforma a la Ley Federal del Trabajo el 5 de febrero de 2024. El conte-

nido de dicha reforma presenta las siguientes características:

Es una reforma focalizada, dirigida exclusivamente a los trabajadores que empezaron a cotizar en el IMSS a partir de julio de 1997 y los del ISSSTE a partir de abril de 2007. El resto de los jubilados no están considerados, cuya mayoría perciben pensiones precarias, Así como tampoco se modifica el tope pensionario de diez UMAS prevista en la Ley del ISSSTE.

Se trata de una pensión por vejez, jubilación a los 65 años.

La pensión que se prevé que se pague NO es el 100% del salario como la expectativa que en semanas anteriores generó en sus discursos el presidente. Se trata de una pensión complementaria que alcanzaría un máximo de \$16,777.68, referido al promedio salarial de los trabajadores que cotizan al IMSS, el cual se actualizará cada año según el índice inflacionario.

El indicador salarial del IMSS es desafortunado ya que la mayoría de las empresas paga bajos salarios, por tanto, su promedio es muy bajo.

El fondo de pensiones propuesto se financiará con diversas fuentes ("vaquita" de recursos públicos), entre otros, adeudos de instituciones públicas al ISSSTE. Lo cual es contrario a las necesidades de esta institución que enfrenta serias limitaciones y carencias en la atención médica.

Dichas pensiones comenzarán a pagarse a partir del primero de julio de este año.

10

EN CONCLUSIÓN

Esta reforma junto con las demás que presentó el presidente no ocultan su cariz de estrategia electoral y deja intacto el mecanismo y legislación para que los bancos continúen enriqueciéndose con los ahorros de los trabajadores. Si bien esta reforma proporciona un apoyo a los trabajadores de bajos ingresos, en realidad contribuye con las AFORES quienes deberían de garantizar el cien por ciento del último salario con las pensiones.

Se hace un reconocimiento tácito de estos grupos de trabajadores como futuros pobres para lo cual, en la práctica, se propone un nuevo programa social: Fondo de Pensiones para el Bienestar, tal como ha sido la política social del actual gobierno "primero los pobres". Es decir, se prefiere una medida asistencialista para evitar la pobreza en lugar de cambios y reformas de fondo.

La política de pensiones deja intactos a diversos grupos privilegiados ya que subsisten las pensiones exultantes y desmedidas para ciertos segmentos de instituciones como el ápice del poder judicial, quienes reciben más de 200 mil pesos mensuales libres de impuestos. Los jubilados de la CFE que reciben en promedio 66 mil pesos mensuales y exfuncionarios que reciben hasta 200 mil pesos mensuales, jubilados de PEMEX, profesores jubilados de tiempo completo de la UNAM (\$66,000.00 más seguro de gastos médicos mayores

vitalicio), pensiones que, aunque no son millonarias son de privilegio frente a la mayoría de las pensiones de los trabajadores que no alcanzan más de 10 UMAS o menos.

Así mismo, la política económica y social prevaleciente no se ha planteado la mínima posibilidad de cobrar más impuestos a la oligarquía, grandes empresarios y banqueros que cada vez se hacen más ricos (aun en pandemia) y los pobres más pobres.

Con la aprobación de esta reforma, ahora se tienen dos topes de pensiones en el caso de los afiliados al ISSSTE: para los del 10° transitorio diez UMAS y para las demás generaciones el promedio salarial del IMSS que equivale a cinco UMAS.

En suma, esta reforma aun con sus buenas intenciones solo propicia la continuación y profundización de la desigualdad entre todos los trabajadores y particularmente entre los universitarios y los trabajadores de la cultura.

Este es el escenario que se ha configurado en 40 años de neoliberalismo y que desafía a los sindicatos universitarios en su principal papel de mejorar las condiciones laborales de los trabajadores académicos. ¿vamos a esperar los 50 años para movilizarnos? ¿Cuántos más?

Por todo ello, proponemos comenzar los trabajos para preparar y organizar foros nacionales sobre las perspectivas de las pensiones y jubilaciones, que incluye desde luego la reivindicación de nuestros salarios, al mismo tiempo que la formulación de un plan de lucha permanente en unidad sindical para lograr estos propósitos.

Algunas demandas que podemos enarbolar serían las que a continuación presentamos:

- Que se incrementen los salarios en un porcentaje superior a la inflación hasta que recuperen su poder adquisitivo de principios de los años setenta.
- Volver a los salarios mínimos como indicador para las pensiones
- Que se incluya la compensación por antigüedad en las pensiones
- Que se incremente el tope de 10 UMAS a veinte, o bien que se aumenten progresivamente. El principio fundamental de los derechos humanos es la progresividad, no el retroceso. Así mismo, la Constitución en su artículo primero apoya nuestras demandas de mejora:

"Las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con esta Constitución y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia."

Que la federación aporte un subsidio sustantivo para iniciar fondos de jubilación propios y se financie posteriormente con aportes de las instituciones y de los trabajadores, como sucede en algunas instituciones de educación superior.