INFORMATIVO

aciuaa

No. 17
MARZO-ABRIL 2015

Número 17

INFORMATIVO ACIUAA

aciuaa
ASOCIACIÓN DE CATEDRÁTICOS E INVESTIGADORES DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE AGUASCALIENTES

www.aciuaa.com.mx

Órgano Informativo de la Asociación de Catedráticos e Investigadores de la Universidad Autónoma de Aguascalientes

Marzo - Abril 2015

ENCUENTRO NACIONAL DE SINDICATOS UNIVERSITARIOS

La Comisión Política de la Coordinadora Nacional de Sindicatos Universitarios de la Educación Superior, Investigación y Cultura (CNSUESIC) celebró el **Tercer Encuentro Nacional de Sindicatos Universitarios** del 26 al 27 de marzo en la ciudad de México. El tema general del encuentro fue sobre el "Presupuesto y Modelos Laborales Nacionales", cuyo objetivo fue construir una perspectiva renovada y de largo plazo para atender de manera unitaria la problemática educativa y laboral de nuestro país, particularmente la relacionada con la educación media y superior. Lo que pretende la coordinadora es que los sindicatos incidan en el proceso de elaboración y asignación de los presupuestos de sus instituciones, por lo que es necesario conocer su calendario y trabajar a la par con él.

Tal visión, deberá darle contenido a nuestra lucha por una educación pública, de calidad y de amplia cobertura, lo que supone concretar la obligación gubernamental de otorgamiento de un subsidio suficiente, incondicional y oportuno -de carácter transexenal- a la educación y a nuestras instituciones. Obviamente, la alternativa presupuestaria deberá integrar los montos necesarios para dar cumplimiento a los derechos laborales de los universitarios en el ámbito salarial, de prestaciones y condiciones de trabajo, y para retiros dignos.

APORTACIONES AL FONDO DE PENSIONES Y JUBILACIONES Enero-Marzo 2015

La Dirección General de Finanzas de la UAA envió a la ACIUAA el reporte de las aportaciones al Fondo de Pensiones y Jubilaciones del personal docente y de la Universidad correspondiente al periodo del 1° de enero al 31 de marzo de 2015. El total de los recursos aportados por los docentes a este fondo fue por la cantidad de **$5, 291,412.92** y la Institución aportó **$7, 937,130.37**. Sumadas ambas cantidades dan un total de **$13, 228,543.29.** El siguiente cuadro describe a detalle estos ingresos.

APORTACIONES FPyJ ENERO - MARZO DE 2015

Quincena	Aportación trabajador	Aportación UAA	Total
1ª. Enero	564,879.06	847,319.20	1,412,198.26
2ª. Enero	1,148,296.73	1,722,449.23	2,870,745.96
1ª. Febrero	609,595.11	914,393.48	1,523,988.59
2ª. Febrero	1,176,239.26	1,764,361.13	2,940,600.39
1ª. Marzo	611,790.58	917,686.79	1,529,477.37
2ª. Marzo	1,180,612.18	1,770,920.54	2,951,532.72
Totales	5,291,412.92	7,937,130.37	13,228,543.29

ASAMBLEA DE LA CONTU

Del 26 al 28 de marzo del presente año, se llevó a cabo la Asamblea General Extraordinaria Permanente de la CONTU en la ciudad de Manzanillo, Colima, con el fin de compartir experiencias de los procesos de negociación contractual y salarial, informar sobre los resultados alcanzados, las condiciones de diálogo y concertación entre sindicatos y autoridades universitarias hasta llegar a la firma de los acuerdos que ponen fin a los emplazamientos a huelga. La puesta en común de estas experiencias tuvo como propósito final mejorar las formas de negociación y establecer estrategias colectivas para el futuro. La asistencia y participación de los 60 sindicatos universitarios, tanto de administrativos como de académicos y únicos, fue muy enriquecedora e ilustrativa.

La falta de recursos económicos en las universidades públicas del país desde hace buen tiempo fue la nota que volvió a marcar el tono de las negociaciones e incrementos salariales de este año. Ella explica el ambiente más o menos tenso en las relaciones contractuales, la insatisfacción de lo otorgado en las firmas de los emplazamientos a huelga y la radicalización de las negociaciones en algunas instituciones que llevó a los sindicatos a estallar en huelga. Si a lo anterior se le agregan actitudes arrogantes, autoritarias, intimidatorias y de represión de algunos representantes legales de las universidades, las negociaciones se vuelven más complicadas.

La gran mayoría de los sindicatos universitarios cerraron sus negociaciones no por haber alcanzado resultados razonables de sus pliegos petitorios, sino por no dañar al alumnado y sus fuentes de trabajo con estallamientos de huelgas. Una de las conclusiones fundamentales a la que se llegó en la comunicación de estas vivencias fue detectar que no son propiamente hablando los rectores en turno a los que habría que considerar como los verdaderos responsables de la escasez de recursos financieros por lo que atraviesa la universidad pública, sino la federación, los estados y municipios las instancias a las que habría que presionar, tanto sindicatos como autoridades universitarias para que cambien su política restrictiva y contradictoria de financiamiento a la educación media y superior. La defensa de la universidad pública, tanto por rectores como por sus líderes sindicales, pasa, necesariamente, por lograr cambiar este tipo de política financiera universitaria.

Haber detectado con toda claridad que el estado mexicano, tiene como responsabilidad prioritaria garantizar que el derecho universal a la educación básica, media y superior debe hacerlo efectivo y dejar de hablar de la educación de los jóvenes mexicanos hasta no haber cumplido con esta tarea, pues mientras no direccione el camino al logro de este derecho humano, debería abstenerse de emitir discursos retóricos fundados en argumentos totalmente falsos, que lo único que promueven es la desconfianza de los ciudadanos.

Es verdad que algunas universidades desarrollan sus funciones sustantivas en una situación de quiebra financiera, por lo que se ha hecho muy recurrente dejar de cumplir con los compromisos laborales de sus trabajadores, como no pagarles a tiempo sus salarios, retrasar la entrega de aguinaldos, suspender pagos de seguridad social, retener el pago a sus jubilados o no pagarles; y otras laboran con un déficit presupuestal más o menos manejable. Pero no hay universidad mexicana que trabaje con holgura financiera, pues las que no están en quiebra o en déficit más o menos manejable se encuentran al borde de caer en alguna de estas situaciones.

La precariedad financiera de las universidades es una muestra palpable de que el estado mexicano no ha cumplido a cabalidad con su responsabilidad social de generar niveles de igualdad de oportunidades entre los mexicanos, por

más esfuerzos que ha realizado en cobertura educativa y crecimiento en infraestructura. Por ejemplo, los porcentajes promedio de cobertura a nivel nacional del 30% o 35%, están muy distantes del 100% y en ocasiones da la impresión que estos indicadores tienden a revertirse negativamente en lugar de ir hacia adelante. El 65% o 70% de jóvenes que quedan sin la posibilidad de estudiar una carrera universitaria o tecnológica por diversos motivos justificados o no, genera que los jóvenes que tienen recursos se inscriban en alguna institución de educación superior privada; otros ingresen al mundo laboral o se sumen en actividades delincuenciales. En última instancia, dejar a 7 de 10 jóvenes fuera de la educación superior, es profundizar la gran desigualdad de la sociedad mexicana.

Así pues, es una responsabilidad social de todos los universitarios del país tomar conciencia de que lo que está en juego es el presente y el futuro de la educación superior pública, por lo que cada joven y maestro que tiene la oportunidad y el privilegio de estar dentro de estas instituciones, debe hacer suyo el compromiso de proteger y mejorar sus condiciones presentes, pero también contribuir para que las futuras generaciones de jóvenes y profesionistas tengan mayores oportunidades de educación. Hay que despertar en nosotros esta dimensión social de compromiso por un mejor futuro a las generaciones por venir, pues ha sido adormecido por una ideología de estado que en lugar de fomentar la conciencia social de los universitarios, ha promovido su división, dando lugar a profundas diferencias de capacitación, de inequidad salarial, de oportunidades de trabajo de tiempo completo y exclusión en los concurso de los fondos extraordinarios de la federación, entre otras.

Paralelamente a esta pugna por la justicia educativa, generadora de igualdad de oportunidades para toda la población, habría que erradicar de todas las instituciones de educación superior ciertas prácticas que también contribuyen y profundizan la desigualdad entre los universitarios. En un país, como México, donde la cultura de la corrupción permea todas las instituciones públicas, incluyendo a las universidades, habría que extirpar de ellas las diversas formas de corrupción: influentísimo, nepotismo, autoritarismos en el ejercicio del poder de funcionarios universitarios, discrecionalidad y opacidad en el manejo de los recursos, auto-asignación de las autoridades universitarias de sueldos escandalosos, tráfico de influencias, abusos en los gastos de representación, etc. Autoridades universitarias y sindicatos, así como todo trabajador universitario que desempeña algún cargo está obligado a respetar y cumplir las normas y reglamentos que regulan sus funciones. Pero, también hace mucha falta cultivar una ética de la responsabilidad que guie nuestra conducta con valores tan fundamentales como el respeto, la honestidad y la justicia.

Por otra parte, los resultados de las negociaciones de 79 sindicatos de administrativos, académicos y sindicatos únicos que han concluido el proceso de negociación: 61, obtuvieron un incremento del 3.4%, que fue el acordado por el STUNAM en octubre de 2014; 17, superaron este tope salarial: cuatro lograron obtener porcentajes del 3.45 al 4.0%; diez, entre el 4.2% al 5.0%; uno, alcanzó el 5.6% y uno consiguió el 8.0%, que fue el porcentaje más elevado. En contraste con estos resultados mayores al tope, hubo uno que sólo recibió el 3.1%.

Asimismo, tres sindicatos suspendieron labores en sus instituciones: la Asociación Única de Trabajadores Administrativos y Manuales de la Universidad Autónoma de Yucatán (**Autamuady**), el Sindicato Único de Trabajadores de la Universidad Autónoma del Carmen (**Sutunacar**) y el Sindicato del Personal Académicos de la Universidad Autónoma de Zacatecas (**Spauaz**). La Autamuady inició la huelga el 16 de enero y lo terminó el 9 de febrero de 2015, al llegar a un acuerdo con la rectoría, después de tres intentos. Durante 25 días, 23 mil alumnos quedaron sin clases.

El Sutunacar estalló en huelga el 27 de febrero en los Campus I, II y III (Centro Baby Delfín, el Campus Sabancuy y el Centro Cultural Universitario) y la levantó el 5 de marzo del presente, al ser declarada inexistente por las autoridades laborales de la localidad.

El Spauaz suspendió labores el 18 de febrero y las reinició el 18 de marzo. Los 30 días que duró esta huelga, fueron afectados más de 35 mil estudiantes de secundaria, preparatoria, licenciatura y posgrado. Este sindicato usó el derecho de huelga por razones relacionadas a la seguridad social, pues la Universidad ha contraído una deuda millonaria con ISSSTE, el Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR) y con el Fondo de la Vivienda del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (Fovissste), la cual asciende a más de mil millones de pesos. El creciente endeudamiento de la Institución es porque ésta ha retenido las cuotas de los maestros y las ha destinado a solventar otros compromisos. El hecho es que ha dejado desprotegidos a sus trabajadores de la seguridad social. La huelga concluyó cuando la Universidad y el Gobierno del Estado se comprometieron a gestionar juntos más de mil millones de pesos para resolver este problema.

Después de proporcionar esta información, los representantes de la CONTU señalaron y pusieron a discusión tres problemas centrales de la educación media y superior: escases de recursos, que ya fue abordado; incertidumbre sobre la nueva estrategia de asignación de recursos denominada **"Presupuesto base cero"** y ciertos prejuicios de las autoridades federales, estatales, municipales y universitarias sobre las percepciones económicas de los trabajadores académicos. Presentamos algunas ideas relativas a los dos últimos puntos.

La aplicación de la metodología **"Presupuesto Base Cero"**, para elaborar los presupuestos de ingresos y egresos de la federación, no es de ninguna manera esperanzadora para la sustentabilidad financiera de las universidades, porque representa más recortes para ellas, como lo señaló el Secretario de Hacienda, al declarar recientemente en la prensa escrita nacional que ya se están haciendo los recortes presupuestales del próximo año, con base en esta metodología. Lo más probable es que en el presupuesto de 2016 no se aplique totalmente esta metodología, debido a la gran complejidad que representa analizar programa por programa y evaluar su continuidad o discontinuidad. Al no aplicar y adecuar plenamente esta metodología presupuestal, se presume que para el año entrante los recortes e inclusive la suspensión de programas se justifique con esta tipología presupuestal.

Por el lado de la educación superior, el Secretario Ejecutivo de la ANUIES manifestó también ante la prensa que escuchó ciertos rumores de recortes presupuestales a la educación superior, por lo que habrá cierre de algunos programas educativos, si son verdad estos rumores.

Ante este panorama, lo más probable es que el próximo año la planta docente permanecerá igual e incluso tenderá a descender, a causa de las jubilaciones; se restringirán las posibilidades de ocupar plazas de tiempo completo de manera definitiva; la cobertura estudiantil quedará igual e incluso podrá disminuir. Indudablemente que estos recortes a la inversión educativa ponen de manifiesto la gran incongruencia de los gobiernos en turno de considerar a la educación superior como el antídoto a todos los males radicados en el país, pues el discurso político es uno y la realidad corre por otros senderos.

El prejuicio compartido por la federación y las autoridades universitarias consiste en afirmar que los docentes universitarios "percibe salarios más que suficientes para el poco trabajo que realizan". En principio, esta afirmación carece de todo fundamento razonable, desde cualquier ángulo que se observe. En términos muy generales, los docentes de tiempo completo y ubicados en las categorías más altas de los tabuladores universitarios son los que tienen la posibilidad de percibir un salario más o menos para cubrir sus necesidades personales y familiares. A nivel nacional, estos docentes representan el 25% o 30% de la plantilla académica y el resto lo constituyen profesores de asignatura que han ganado entre tres y veinte horas o maestros interinos que son contratados cada semestre y que lamentablemente representan el 50% del padrón docente. La diferencia salarial entre un maestro de tiempo completo y un profesor interino es abismal, por lo que es falso decir que todos los académicos universitarios son bien pagados. La ironía institucional es que la docencia universitaria descansa en los profesores de asignatura con plaza o sin ella, lo cual pone en tela de juicio la calidad educativa de estas instituciones.

PRIMER ACERCAMIENTO DE LA ACIUAA CON EL IMSS

Ante las continuas preguntas del personal docente sobre los diversos derechos de seguridad social que otorga el Instituto Mexicano del Seguro Social (**IMSS**) a sus afiliados, la mesa directiva celebró una reunión con funcionarios de este Instituto que tienen a su cargo atender esta materia. El objeto de este encuentro fue conocer directamente que prestaciones y derechos otorga el IMSS a sus afiliados y establecer canales de comunicación entre IMSS/ACIUAA para ofrecer una mejor orientación a los asociados. En esta ocasión, se habló de las prestaciones económicas y de las pensiones que otorga el Instituto. A continuación hacemos una síntesis de los puntos más sobresalientes que se trataron.

Prestaciones económicas

El IMSS otorga a sus trabajadores afiliados las siguientes prestaciones económicas: **subsidios por incapacidad laboral, apoyo por matrimonio y ayuda para gastos funerarios**.

- **Subsidios por incapacidad.** Las incapacidades pueden ser: por riesgos de trabajo, por enfermedad general y por maternidad.

a) Por riesgos de trabajo. Este subsidio se otorga cuando el asegurado sufre un accidente de trabajo, una enfermedad en el ejercicio laboral o un accidente por traslado de su domicilio al lugar de trabajo o viceversa. El asegurado o un familiar deberá solicitar el formato de "Aviso de Atención Médica Inicial y Calificación de Probable Accidente de Trabajo" (ST-7), llevarlo a la empresa para su llenado y entregarlo en el Servicio de Salud en el Trabajo de la Unidad Médica de adscripción que le corresponda. Un médico del IMSS, valora y califica el accidente o enfermedad como "Si, de trabajo" o "No, de trabajo". Cuando la calificación es "Si", el IMSS otorga al trabajador el 100% del salario que tiene registrado en ese Instituto al momento de sufrir el riesgo. Este pago puede extenderse hasta por 52 semanas.

El derecho al mismo no requiere de un mínimo de semanas cotizadas, y se paga a partir del primer día de incapacidad temporal.

b) Por enfermedad general. Este subsidio se otorga cuando el trabajador sufre una enfermedad general incapacitante para realizar sus labores (diabetes, hipertensión, insuficiencia renal, cáncer, etc.). En este caso, el IMSS concede certificados de incapacidad temporal de uno a 28 días, y hasta por 52 semanas. El subsidio inicia a partir del 4° día de la discapacidad, por lo que los tres primeros días el trabajador no recibe ningún apoyo económico. (LSS., artículos del 96 al 100).

Durante la incapacidad, la institución donde presta sus servicios deberá registrar los certificados expedidos por el IMSS en el Sistema Único de Autodeterminación (SUA); pagar las cuotas al Seguro Social (Seguro de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada, Vejez e Infonavit) y no puede darlo de baja. Es responsabilidad del trabajador entregar al patrón esos certificados.

Después de 78 semanas de inhabilidad temporal, un médico del IMSS vuelve a valorar al trabajador, con el fin de determinar si está en condiciones de regresar a su lugar de trabajo o pensionarlo por incapacidad laboral. Si es lo segundo, el galeno le expide un dictamen de invalidez permanente, (LSS., art. 119), el cual le da derecho a recibir este subsidio, equivalente al 60% del salario base de cotización.

Requisitos: contar con un mínimo de 4 semanas cotizadas inmediatas anteriores a la fecha del inicio de la enfermedad y 6 semanas para trabajadores eventuales en los últimos cuatro meses anteriores a la fecha de inicio de la enfermedad.

c) Por maternidad. El subsidio por maternidad lo determina un médico del IMSS a partir de los 42 días anteriores al parto, prolongándose otros 42 días posteriores al mismo. Este recurso es equivalente al 100% del salario de cotización al inicio de la incapacidad prenatal. (LSS, artículos 101 al 103).

Requisitos. Tener reconocidas un mínimo de 30 semanas de cotización durante los 12 meses anteriores a la fecha de inicio de la incapacidad prenatal; que un médico del IMSS certifique el embarazo y fecha probable del parto y no realizar trabajos remunerados durante la incapacidad prenatal y posnatal.

- **Ayuda para gastos de matrimonio.** El asegurado tiene derecho a retirar una cantidad equivalente a 30 días de salario mínimo general vigente del D.F., como ayuda de gastos de matrimonio. Estos recursos son cubiertos por la AFORE al asegurado que contrae matrimonio civil.

Este derecho no tiene fecha de prescripción, siempre y cuando el matrimonio civil se haya celebrado a partir del 01 de julio de 1997.

Requisitos. Tener acreditado un mínimo de 150 semanas de cotización en el seguro de RCV a la fecha del matrimonio; contraer matrimonio 90 días después de estar dado de baja. (LSS., Art. 166) Esta prestación se otorga por una sola vez.

- **Ayuda para gastos funerarios.** Es una ayuda que se otorga a los beneficiarios del asegurado o pensionado que fallece. El apoyo económico corresponde a 2 meses de salario mínimo general del Distrito Federal. (LSS., art. 104 y 64 fracción, I)

Requisitos. Si el fallecido es asegurado, deberá tener 12 cotizaciones semanales en el seguro de enfermedades y maternidad en los 9 meses anteriores al fallecimiento. (Art. 104 LSS) Si el deceso fue derivado de un riesgo de trabajo, no se requieren semanas de cotización y si el fallecido estaba pensionado, deberáestar vigente al momento del fallecimiento.

Pensiones IMSS

El Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) cuenta con dos tipos de pensiones: ley 1973 y ley 1997. Los asegurados inscritos en el IMSS con anterioridad a la ley 1997, con derecho a pensión, podrán acogerse al esquema de Ley 1973 ó 1997 (LSS. Art. 3° Transitorio).

Régimen 1973. Este régimen lo integran todos los trabajadores que cotizaron antes del 1° de julio de 1997. El derecho a pensionarse distingue dos modalidades: por cesantía en edad avanzada, que son los que tienen una edad entre 60 y 64 años y por vejez, que son los que cumplieron 65 años de edad en adelante.

Los requisitos para pensionarse por cesantía en edad avanzada son: contar con 500 semanas de cotización ante el IMSS; haber dejado de cotizar para el Instituto; no tener trabajo remunerado; estar dentro del periodo de conservación de derechos (una cuarta parte del tiempo de cotización reconocida por el IMSS). Esta pensión se calcula con base en el promedio de

los últimos 5 años de trayectoria salarial y se actualiza cada año de acuerdo a la inflación y conforme a la siguiente tabla.

Edad	Porcentaje (%)	Tipo de pensión
64	95	Pensión de Cesantía en Edad Avanzada
63	90	
62	85	
61	80	
60	75	

Cuando la pensión es por vejez, el trabajador recibe el 100% de pensión. La gran mayoría de trabajadores, por no decir todos, escogen este esquema de pensión por ser el más ventajoso para ellos.

Al seleccionar este modelo pensionario, podrás disponer en una sola exhibición de los recursos de tu Cuenta Individual por concepto de:

- SAR IMSS (Retiro 92)
- SAR INFONAVIT (Vivienda 92, si no fue utilizado el crédito o terminaste de pagar y existe un remanente).
- SAR IMSS 97 (Retiro 97, si continuaste trabajando después del 1° de julio de 1997).
- SAR INFONAVIT 97 (Vivienda 97, si no fue utilizado el crédito o terminaste de pagarlo y un remanente).

Régimen 1997: este régimen está a cargo de las Administradoras de Fondos de Ahorro para el Retiro (Afores) y comprende a todos los trabajadores que comenzaron a cotizar después del 1° de julio de 1997. En este esquema, los trabajadores realizan aportaciones periódicas a una cuenta individual, las cuales son gestionadas por las Afores.

Quienes se pensionan por cesantía en edad avanzada o vejez deben cumplir con 1,250 semanas cotizadas (25 años aproximadamente) ante el IMSS y tener 60 o 65 años de edad, respectivamente.

En este régimen, hay cuatro modalidades: retiro programado, renta vitalicia, retiro anticipado y pensión garantizada.

Retiro programado. La AFORE toma los recursos de tu Cuenta Individual para pagar mensualmente tu pensión, la cual dependerá del monto ahorrado en tu cuenta, incluidos los rendimientos y las expectativas de vida. El monto de la pensión es variable, debido a que cada año se recalcula. El tiempo que dura esta pensión es hasta que se termine el saldo de la cuenta.

En caso de fallecimiento, la AFORE pagará una pensión a tus beneficiarios y podrás dejar como herencia el saldo de tu Cuenta Individual. Además, podrás disponer en una sola exhibición del: SAR IMSS (Retiro 92) y SAR INFONAVIT (Vivienda 92, siempre y cuando no hayas utilizado tu crédito en este rubro o en su caso, lo hayas terminado de pagar y exista un remanente)

Renta vitalicia. Una aseguradora asume el compromiso de pagar tu pensión con la cantidad ahorrada en tu AFORE y cubrirá las pensiones de tus beneficiarios en caso de fallecimiento. La pensión se actualiza con la inflación en el mes de febrero de cada año. Podrás disponer en una sola exhibición del: SAR/ IMSS (Retiro 92) y SAR/ INFONAVIT (Vivienda 92, siempre y cuando no hayas utilizado tu crédito de vivienda o en su caso, lo hayas terminado de pagar y exista un remanente).

Retiro anticipado. Esta opción puede elegirse antes de cumplir con las edades establecidas (60 o 65 años), siempre y cuando la pensión que se calcule en la modalidad de Renta Vitalicia sea superior en más del 30% a la pensión mínima garantizada, una vez cubierto el seguro de sobrevivencia para tus beneficiarios. Si cumples con lo anterior, tendrás derecho a recibir el excedente de los recursos acumulados en tu Cuenta Individual en una o varias exhibiciones.

Pensión garantizada (PG). Si tienes 60 o 65 años de edad y cumples con las semanas de cotización ante el IMSS, pero los recursos acumulados en tu cuenta individual no son suficientes para contratar la renta vitalicia o para recibir tu pensión bajo la modalidad de retiros programados, tendrás derecho a una pensión mínima garantizada. La AFORE realizará el pago de la PG con cargo al saldo acumulado en tu cuenta individual y una vez agotados los recursos de ésta, el Gobierno Federal pagará tu pensión.

¿Qué trámites debes hacer para solicitar tu pensión? Antes de acudir a tu Unidad de Medicina Familiar (UMF o clínica), verifica que cumples con las condiciones siguientes: edad; semanas cotizadas; no tienes trabajo remunerado y te encuentras dentro de la conservación de derechos, para el régimen 1973. Después de esto, acude a tu AFORE a tramitar la pensión.

Por otro lado, el IMSS otorga diferentes tipos de pensiones por fallecimiento del asegurado, que son: por viudez, viudez y orfandad, orfandad y ascendencia. Los requisitos para conceder estas pensiones son: el asegurado debió tener 150 semanas cotizadas, o disfrutar de pensión por cesantía en edad avanzada (CEA), vejez o invalidez. (LSS. Art. 150/128)

- Por viudez. Esta pensión tiene la finalidad de apoyar a la esposa (o) y/o concubina (rio), al fallecer el asegurado. En caso de no contar con esposo(a), el trámite lo podrá realizar la pareja con la que haya vivido los 5 años anteriores al deceso o la persona con la que tuvo hijos; esto aplica en el caso de unión libre. Tratándose del Régimen de la Ley del Seguro

Social de 1973, aplica solamente si el viudo(a) o concubina (rio) se encuentra totalmente incapacitado. El monto de la pensión será igual al 90% de una pensión de invalidez, vejez o cesantía, o bien, de una pensión de invalidez de ser asegurado. (LSS., art 153/131)

Viudez y orfandad. La pensión por viudez se concede a la viuda (o), siempre y cuando lo acredite. En caso de que la viuda (o) certifique su relación conyugal, la concubina (rio) no le corresponde pensión alguna. Si el finado (a) era soltero, viudo o divorciado y tenía concubina (rio), si puede beneficiarse de esta pensión. Los hijos del asegurado (a) fallecido, que acrediten la filiación con este trabajador, tienen derecho a una pensión por orfandad.

- **La pensión por orfandad.** Esta pensión protege a los hijos si son: menores de 16 años; jóvenes entre 16 y 25 años que acrediten estar estudiando en planteles reconocidos por la SEP, siempre que no estén asegurados por una institución educativa o un patrón y a mayores de 16 años que no sean autosuficientes debido a alguna enfermedad crónica, defecto físico o psíquico, en cuyo caso la pensión se mantendrá hasta su recuperación. La pensión por orfandad también aplica a los hijos que tuvo fuera de matrimonio, sólo deben acreditar la paternidad o maternidad. El pago por orfandad sencilla será del 20% y para orfandad doble será del 30%. (LSS., art. 156/134-157/135)

- **La pensión por ascendencia.** Esta pensión se otorga a los padres que dependen total y absolutamente de los ingresos del trabajador fallecido, siempre y cuando no exista esposa (o), hijos (as) o concubina (rio). La pensión se otorga a cada uno de los padres y equivale al 20% de la pensión que tienes si ya eres pensionado o que te hubiera correspondido. (LSS., art. 157/137)

Algunos aspectos de carácter orientativo:

- En cualquier tiempo se puede solicitar la pensión por Cesantía en Edad Avanzada o Vejez, si se cumple con los requisitos de ley.

- Si no reúnes las 1,250 semanas de cotización requeridas por la ley 1997 y ya tienes 60 años, puedes retirar el saldo de tu cuenta individual o seguir cotizando hasta cubrir las semanas necesarias para tu pensión. Esto mismo aplica para quienes ya tienen 65 años de edad y no tienen las semanas cotizadas. Ahora bien, si cuentas con 750 semanas cotizadas tendrás derecho a prestaciones de servicio médico y maternidad.

- Verifica que tu patrón haga sus aportaciones correspondientes.

- Revisa que los datos personales y de tus beneficiarios estén al corriente y que no haya errores en sus nombres y apellidos. Si encuentras alguna anomalía, realiza las aclaraciones necesarias antes de hacer la solicitud de pensión de Cesantía en Edad Avanzada o Vejez.

- Si el trabajador no reúne los requisitos para pensionarse y tiene recursos en su cuenta individual, deberás acudir el IMSS a solicitar la "Negativa de Pensión", con la cual podrás retirar estos recursos en una sola exhibición.

Finalmente, cualquier duda que tengas sobre prestaciones y pensiones del IMSS, la ACIUAA ya está en posibilidades de ofrecerte una orientación adecuada.

FORMACIÓN SINDICAL

En el plan de trabajo de ACIUAA para este año, se programaron cuatro actividades académicas de formación sindical, con temas que en diversos momentos han solicitado los mismos agremiados, por ser de interés colectivo. El 30 de marzo del presente, se invitaron a dos ponentes de la localidad expertos en la temática que desarrollaron dentro de las "Jornadas académico-laborales".

El primer conferencista, que abordó el tema "Las Afores: beneficios reales para los trabajadores", fue el Lic. Víctor Otoniel Fuentes, Gerente General de MetLife en Aguascalientes y la segunda conferencia estuvo a cargo del Lic. Juan Manuel Ponce Sánchez, Presidente del Supremo Tribunal de Justicia del Estado, quien habló sobre "Los derechos laborales y contratos colectivos de trabajo". A continuación presentamos algunas de las ideas que consideramos de interés colectivo.

Las Afores: beneficios reales para los trabajadores

El Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR) entró en vigor el 1° de marzo de 1992, con el objeto de subsanar las deficiencias del sistema de pensiones provocadas por diversos motivos: registro de trabajadores sólo con el RFC, sin homoclave; surgimiento de múltiples Instituciones de Crédito o Entidades Financieras (ICEFA´s o bancos); modificación en la estructura de la población ocupada; incremento en el número de pensionados; prolongación de la esperanza de vida de la población; bajo nivel de cuotas obrero-patronales; estancamiento del mercado laboral; envejecimiento de la población; presiones y demandas sociales, entre otras.

El SAR 92 estuvo integrado por las subcuentas de seguro de retiro y de vivienda. El primero fue administrado por el sector bancario a través de cuentas individuales abiertas por el patrón a nombre de cada trabajador. Las cotizaciones realizadas entre el 1° de marzo de 1992 al 30 de junio de 1997, se conocen con el nombre de SAR 92 y estuvieron normados por las Leyes del IMSS e INFONAVIT. Durante este periodo, es probable que un trabajador haya tenido varios patrones, por lo que puedo tener más de una cuenta e incluso las mismas pudieron estar en bancos diferentes.

El 1° de julio de 1997, el SAR fue sustituido por las Administradoras de Fondos para el Retiro (Afores). Estas administradoras son instituciones financieras privadas encargadas de administrar los fondos para el retiro de los trabajadores afiliados al IMSS y al ISSSTE. Cada trabajador tiene un fondo para el retiro, mismo que es alimentado por aportaciones del trabajador, del patrón o empresa y del gobierno federal, conforme a los siguientes porcentajes:

ACTOR	PORCENTAJE	DESTINO
Patrón o empresa	2.0%	Subcuenta de retiro
	3.15%	Subcuenta de cesantía y vejez
Gobierno Federal	0.225%	Subcuenta de cesantía y vejez
Trabajador	1.125%	Subcuenta de cesantía y vejez

Las Afores invierten los recursos de las cuentas individuales de los trabajadores para obtener mayores rendimientos en las Sociedades de Inversión Especializadas en Fondos para el Retiro (**SIEFORES**). Todas las Afores ofrecen cuatro Siefores Básicas, en las que invierten los recursos de las cuentas individuales, conforme a la Siefore que le corresponde a cada trabajador, según su edad. Los rangos de edad de las Siefores son:

1. **SIEFORE básica 4**: menos de 37 años.
2. **SIEFORE básica 3**: entre 37 y 45 años.
3. **SIEFORE básica 2**: entre 46 y 59 años.
4. **SIEFORE básica 1:** 60 años o más.

Las Siefores cuentan con diversos tipos e instrumentos de inversión, en los cuales depositan los recursos de los trabajadores de acuerdo a los porcentajes establecidos por la CONSAR, para obtener rendimientos adecuados.

TIPO	INSTRUMENTO
INSTRUMENTOS DE DEUDA	Bonos gubernamentales
	Bonos corporativos
INSTRUMENTOS DE RENTA VARIABLE	Acciones de empresas
	Instrumentos estructurados
	Materias primas
VEHÍCULOS DE INVERSIÓN	Fondos mutuos
	Mandatos
OPERACIONES	Divisas
	Mercados internacionales
	Reportos y Préstamo de valores
	Derivados

En estos diversos tipos de instrumentos, las Siefores invierten los recursos de los trabajadores conforme a los porcentajes de inversión establecidos por la CONSAR. En el siguiente cuadro se aprecian dichos porcentajes.

PORCENTAJES DE INVERSIÓN POR SIEFORES

SIEFORE BASICA	EDAD DEL TRABAJADOR	CARACTERISTICAS
1	60 años o más	Es el fondo con menor riesgo, y se permite invertir hasta un 20% en Valores extranjeros y hasta un 100% en renta fija
2	De 46 a 59 años	• Máximo 1% en instrumentos estructurados • Máximo 5% en FIBRAS • Máximo 20% en valores extranjeros • Máximo 15% en renta variable (Bolsa) • Mínimo un 59% en renta fija.
3	De 37 a 45 años	• Máximo 5% en instrumentos estructurados • Máximo 5% en FIBRAS • Máximo 20% en valores extranjeros • Máximo 20% en renta variable (Bolsa) • Mínimo un 50% en renta fija
4	Menores de 37 años	• Máximo 7.5% en instrumentos estructurados • Máximo 10% en FIBRAS • Máximo 20% en valores extranjeros • Máximo 25% en renta variable (Bolsa) • Mínimo un 37.5% en renta fija.

Como puede observarse, las inversiones de los fondos de los trabajadores de la Siefore 1 son los de menos riesgo, pues éstos están a punto de tramitar su pensión y no es conveniente invertir sus recursos en instrumentos de alto riesgo. En cambio, los fondos de los trabajadores jóvenes de la Siefore 4, se invierten en instrumentos de alto riesgo, pues en el largo plazo las pérdidas, si las hubiera, tienden a compensarse.
Al tramitar tu pensión en tu Afore, debes solicitar los siguientes recursos:

- Saldos del SAR 1992, integrado por la subcuenta SAR/IMSS 92
- SAR INFONAVIT 92.
- También pueden integrarse a tu cuenta individual el SAR/ISSSTE.

Te informamos que puedes acudir a tu Afore a solicitar información sobre cualquier duda que se te presente. Las Afores pueden ayudarte en varios aspectos:

- El rescate de los saldos de las cuentas del SAR 92 (que en la experiencia del conferencista han ido de los $80.00 a los $160,000.00). Esto reviste una gran importancia, ya que al momento de la jubilación (en la conclusión del proceso) se otorga un documento que se llama "Resolución de pensión" con el que se puede solicitar en la Afore la devolución de 2 cuentas: SAR 92 y Retiro 97. El trámite se puede efectuar en la oficina de atención a clientes de la Afore correspondiente.

- **Cambio de Afore:** A partir de marzo de este año, es necesario que el trabajador cuente con un expediente electrónico para realizar el cambio; aquí el conferencista recomienda hacer este trámite en cuanto sea posible para evitar posteriores contratiempos. Los trabajadores que cotizaron en el ISSTE también tienen SAR 92 y también lo pueden integrar a la cuenta individual.

- **Corrección de datos.** Es importante verificar cualquier problema de homonimia y acudir a la Afore donde se puede tramitar la solución a este problema.

- **Cálculo previo de montos de pensiones.** El ponente recomienda hacer cálculos aproximados de los montos a recibir por parte del IMSS, de tal forma que al acudir a esta dependencia a tramitar la pensión, ya se tenga una idea de lo que se va a recibir. Los conceptos que incluye la pensión son: renta mensual, incrementos por semanas cotizadas excedentes, asignaciones familiares (15% por esposa y 10% por cada hijo menor de 25 años que esté estudiando). El monto se actualiza en febrero de cada año con el índice de precios al consumidor.

- **Cobro de impuestos.** Cuando se recuperan saldos, es conveniente revisar que no se cobren impuestos en conceptos exentos y que el cálculo de impuestos que deben gravarse sean adecuados. Por ejemplo, la subcuenta de INFONAVIT está exenta; pero las del SAR 92 y Retiro 97 gravan ISR, cuya tasa depende de los montos respectivos.

- **Asesoría para trámite de pensión, sin relación laboral.** Existe una figura legal denominada "Conservación de derechos" y que consiste en que un trabajador puede estar inactivo por un período de gracia equivalente al 25% del tiempo que ha laborado, sin perder por ello derechos, como los Seguros de Invalidez, Vejez, Cesantía en Edad Avanzada y Muerte.

Como puedes apreciar, es complejo y engorroso tramitar y rescatar diversos fondos que pertenecen legítimamente al trabajador, pero, de aquí en adelante la ACIUAA ofrece un servicio de asesoría y apoyo para todos los asociados que lo requieran. No es un servicio gratuito, pero está al alcance de nuestras posibilidades económicas. Si consideras conveniente este servicio, llama a las oficinas de la Asociación y ahí recibirás la información solicitada.

Derechos laborales y los contratos colectivos

El ponente inició con una introducción del sindicalismo y la percepción (a veces errónea) que la sociedad tiene de ellos. Destacó que México en materia de sindicalismo. También habló de la clasificación que se hace de los sindicatos en función de su origen y su actuar a favor o en contra de los trabajadores.
Destacó la importancia que tienen los contratos colectivos de trabajo en las relaciones obrero–patronales, pues representan mayores beneficios para los trabajadores, los cuales están por encima de la legislación laboral. Los contratos colectivos tienen la finalidad de ir incrementando mayores condiciones de vida para el trabajador y su familia.

En particular, reconoció que el contrato colectivo de trabajo signado entre la UAA/ACIUAA contiene una variedad de prestaciones económicas, de capacitación, sociales, recreativas y culturales que lo colocan como uno de los mejores contratos dentro de la entidad y fuera de ella. Encomió la labor de las mesas directivas en turno que han sabido gestionar con las autoridades universitarias mayores beneficios colectivos, así como de hacer cumplir con las obligaciones contraídas por la Institución. Calificó a la ACIUAA como un sindicato serio, responsable y trasparente en el manejo de los recursos colectivos.

La charla concluyó con una serie de preguntas que la audiencia hizo al Magistrado, quien las respondió de manera clara. Un profesor le hizo una pregunta muy relevante relativa a ¿qué debe hacer un trabajador cuando el sindicato está del lado del patrón y no lo defiende? El licenciado contestó que siempre está la vía del derecho individual y la legítima defensa del mismo en las instancias correspondientes.

INFORME DE VIAJES DE PRIMAVERA ACIUAA 2015

Los destinos nacionales ofertados en esta ocasión por la ACIUAA fueron Cancún y Rivera Maya, Ixtapa y Nuevo Vallarta. El número de maestros con sus familiares y/o amigos que decidieron tomar sus vacaciones de primavera a estas playas nacionales fueron 383 personas. La distribución por destino fue la siguiente: 335 escogieron Nuevo Vallarta; 29 seleccionaron Cancún; 4 prefirieron ir a Ixtapa Zihuatanejo y a 15 maestros se les apoyó para vacacionar a lugares no contemplados en el programa.

Para las playas de Nuevo Vallarta se ofertaron tres opciones de hotel, pero el más solicitado fue el Marival con 140, seguido por el Riu Jalisco, Riu Vallarta y Occidental, como puede apreciarse en la siguiente imagen:

HOTEL / DESTINO	ADULTOS	INFANTE	MENOR	JUNIOR	TOTAL
MARIVAL	99	18	13	10	140
RIU JALISCO	60	5	21	3	89
RIU VALLARTA	54	5	8	6	73
OCCIDENTAL	22	11	0	0	33
AZUL IXTAPA	2	0	2	0	4
CANCUN	24	0	5	0	29
ESPECIALES	10	0	4	1	15
TOTAL	271	39	53	20	383
%					

En cuanto al medio de transporte, cabe destacar que 213 paseantes se trasladaron a sus destinos vacacionales por cuenta propia, ya sea en sus propios vehículos o por otros medios y 126 aceptaron el servicio de autobuses ofertado por la agencia. La ACIUAA le pidió a la agencia de viajes realizara una encuesta para valorar el grado de satisfacción del servicio que se ofrece a los agremiados y las respuestas de los encuestados a las playas de Puerto Vallarta arrojan un grado de satisfacción más que aceptable, pues sólo señalaron que varios autobuses estaban en mal estado, por lo que se tomarán medidas para resolver este problema para la próxima edición. Los vacacionistas con destino a la Rivera Maya, se trasladaron por avión.

La siguiente gráfica describe el tipo de paquete que eligieron los maestros. Es preciso recordar que el financiamiento de estos viajes es una prestación contractual que consiste en no cobrar intereses a ninguno de los asociados. El costo total de los viajes nacionales, que fue financiado por la Universidad y por la ACIUAA, fue de $1, 815,592.00. La Asociación acordó previamente con la agencia de viajes que otorgara el 2.0% del total de recursos desembolsados, porcentaje que es canalizado al Fondo de Seguro de Vida. En esta ocasión, este porcentaje representó la cantidad de $48, 440.18.

A los destinos internacionales, que fueron Europa, Panamá y Estados Unidos, viajaron 15 personas. El costo total de estos viajes ascendió a la cantidad de $605,710.61, el cual fue financiado totalmente por el Fondo de Seguro de Vida. También se convino con esta agencia que reembolsara al fondo el 2.0%, que en términos monetarios fue de $12,114.22.

MESA DIRECTIVA

Dr. en Fil. Sergio Lucio Torales
Presidente

Dr. Samuel Larios Hernández
Vicepresidente

I.B.Q. Efraín Macías Hernández
Secretario

M. en I. Jorge H. López Reynoso
Tesorero

M. en Arq. J. Ignacio Juárez Muñoz
Primer Vocal

I.A.I. Belén del Rocío Quezada Estrada
Segundo Vocal

T.A. Bertha Orozco López
Tercer Vocal