

**INFORMATIVO  
INFORMATIVO**

  
**aciuaaa**  

---

**No. 20  
OCTUBRE 2015**

## PLIEGO PETITORIO 2015

En la Asamblea General Extraordinaria fue aprobado el pliego petitorio de las negociaciones contractuales y salariales para el año 2016. De incremento salarial, se solicitó a las autoridades universitarias el 10%. En cuanto a la revisión integral del Contrato Colectivo de Trabajo UAA/ACIUAA, las cláusulas que entrarán a revisión son las siguientes: 16; 47; 48; 49; 67; 71; 72; 73; 74; 77; 82; 112 y 116.

La revisión consiste en: establecer, al menos un criterio, para que los profesores interinos sigan contratados en el siguiente semestre (c. 16); fortalecer el Fondo de Pensiones y Jubilaciones (c. 47); adicionar un párrafo para especifique el Fondo Sindical de Vivienda es el medio para reembolsar el aguinaldo; (c. 48); adicionar la modificación de la entrega en una sola exhibición del fondo de ahorro, incrementar el ahorro docente y modificar la base de cálculo (c. 49); otorgar a los hijos de los profesores interinos el bono para estudiar en la Universidad (c. 67); incrementar el apoyo para la compra de material didáctico y el bono de productividad (c. 71); cambiar la base de cálculo del 1.2% (c. 72); extender

los mismos apoyos otorgados a los académicos del Centro de Ciencias Agropecuarias a los del Campus Sur (c. 73); solicitar el apoyo de gasolina, tanto al personal docente que trabaja en el Campus Sur como a los que se desplazan, dentro de su horario de trabajo, a otro centro de la Universidad (c. 74); proporcionar el equipo de trabajo adecuado a los docentes, conforme a la actividad que desarrollan (c. 77); extender el año sabático a los trabajadores docentes de medio tiempo y a técnicos académicos exclusivos y parciales (c. 82); se solicita una secretaria más para la administración de la Asociación y un peón de campo para que atienda las labores de limpieza, mejoramiento y cuidado del Centro Recreativo la Posta de la ACIUAA (c. 112); e incrementar el apoyo para los festejos del día del maestro y cena navideña (c. 116).

Este pliego petitorio ya fue depositado en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Aguascalientes y probablemente la primera audiencia se tendrá antes de salir de vacaciones. En esta primera audiencia no se trata ningún asunto relacionado con el pliego petitorio, sólo es para ponerse de acuerdo las partes para iniciar las negociaciones e informar a esta Junta su desarrollo y el acuerdo final al que llegaron la Universidad y la Asociación para conjurar la huelga.

## II JORNADAS LABORALES

En octubre del año en curso, la ACIUAA realizó las II Jornadas de Formación Sindical, con el fin de seguir contribuyendo a la formación de la conciencia sindical de todos los asociados, la cual es esencia de toda asociación gremial. Estas jornadas estuvieron integradas por dos conferencias en las que se trataron temas de gran interés para los agremiados, por lo que consideramos conveniente presentar las ideas más sobresalientes.

El primer tema fue desarrollado por el M. I. Jorge H. López Reynoso, profesor del Departamento de Contaduría del Centro de C. Económicas y Administrativas de la UAA. López Reynoso habló sobre “Los efectos fiscales de las prestaciones contenidas en el CCT de la UAA/ACIUAA”, con el propósito de dar a conocer al personal docente las prestaciones económicas contenidas en el CCT que son objeto de retención por parte

de la Institución y aquellas que son exentas de toda deducción. La Ley del Impuesto sobre la Renta (ISR), de la Ley del Seguro Social y de la Ley Federal del Trabajo, fue el marco desde el cual fue tratado esta materia.

Las prestaciones económicas reguladas por la Ley del Impuesto sobre la Renta y que son objeto de retención de impuesto por parte de la patronal son las siguientes:

- Salario (CCT 33)
- Despensa (CCT 52)
- Aguinaldo (CCT 48)
- Antigüedad (CCT 41)
- Prima Vacacional (CCT 40)
- Fondo de Ahorro (CCT 49)
- 25% preparación de clase (CCT 46)
- Horas extraordinarias (CCT 57)
- Pago por diferencias de calendario (CCT 44)

- Estímulo 5% y 10% por evaluación (CCT 45)
- Apoyo 5% para compra de material didáctico (CCT 71)
- Apoyo para transporte (CCT 74)

En esta lista, el aguinaldo también es objeto de retención por parte de la patronal, pero, en el caso de los trabajadores académicos de la UAA, éste es entregado sin deducción alguna por parte de la Institución a todos estos trabajadores.

¿Cómo se calcula el ISR de un trabajador académicos de la Universidad? A través de un ejemplo se responderá esta interrogación. Tomemos el caso de un profesor-investigador titular A de tiempo completo con una antigüedad de 15 años en la U.A.A.

	Gravado	Exento	CCT
Sueldo Tabulado	17,980.75	0.00	
Despensa (11% sobre salario tabular)	1,977.88	0.00	52
Antigüedad (2% cada año a partir del tercero)	4,675.00	0.00	41
Otras percepciones (2.3364)	420.10	0.00	
Material didáctico (5%)	0.00	899.04	71
<b>TOTAL</b>	<b>25,053.73</b>	<b>899.04</b>	

Límite Inferior (LI)	menos	20,770.30
Excedente sobre el LI	Igual	4,283.43
Tasa	Por	0.2352
Impuesto Marginal	Igual	1,007.46
Cuota Fija	Mas	3,327.42
ISR tarifa art. 96	Igual	4,334.88
Supé según Tabla		0.00
ISR a Retener		4,334.88
<b>TASA DE ISR</b>		<b>0.17</b>

Como puede apreciarse, la Universidad le retiene quincenalmente a este profesor por concepto de ISR la cantidad de \$ 4,334.88 pesos, que en términos porcentuales representa una tasa del 17% del ingreso gravado.

Las prestaciones económicas contractuales que están exentas de cualquier retención por parte de la Institución son:

- Estímulo sindical por antigüedad (CCT 42)
- Estímulo sindical por día del maestro (CCT 43)
- Canastilla por maternidad (CCT 62)
- Apoyo para la compra de material didáctico (libros): (CCT 71)
- Complemento apoyo material didáctico (bono productividad) (CCT 71)
- Fondo de Previsión Social (CCT 72)
- Fondo de Previsión Social adicional (CCT. 72)
- ISR del aguinaldo (CCT 48)

Los fundamentos legales de estas prestaciones económicas que no forman parte del salario base de cotización y que por esta razón están fuera de toda retención de la patronal son: la Ley del Impuesto Sobre la Renta, artículo 93, incisos I, III, IV y del VI al XIV y la Ley Federal del Trabajo, artículo 27, incisos del I al IX.

El conferencista también presentó el procedimiento para calcular la pensión mensual de un trabajador académico, la retención del ISR por concepto de gratificación y prima de antigüedad. Este procedimiento lo desarrolló a través del caso de un profesor-investigador titular C de tiempo completo, con 29 años de antigüedad.

**PROFESOR TITULAR C / NUMERARIO DE 40 HRS  
ANTIGÜEDAD DE SERVICIO 29 AÑOS**

SALARIO REGULADOR CCT 93			CCT 93- CUANTÍA DE PENSIÓN MENSUAL	
SUELDO MES		23,530.59	SALARIO REGULADOR EN FUNCIÓN AL PROMEDIO	
ANTIGÜEDAD	54%	12,706.52	DEL ÚLTIMO AÑO DE SERVICIO	
DESPENSA	11%	2,588.36		
		<u>38,825.47</u>		
		30.00		
		<u>1,294.18</u>		
		360.00	MES	
		<u>465,905.64</u>	38,825.47	

SUELDO PARA EFECTO DE LA GRATIFICACIÓN CCT 88					
		ENE - JUN		JUL - DIC	
SUELDO		23,530.59		23,530.59	
ANTIGÜEDAD	52	12,235.91	54	12,706.52	
DESPENSA	11	2,588.36	11	2,588.36	
		<u>38,354.86</u>		<u>38,825.47</u>	
ENTRE		30.00		30.00	
		<u>1,278.50</u>		<u>1,294.18</u>	
POR		180.00		180.00	
		<u>230,129.16</u>		<u>232,952.82</u>	
			ANUAL	MES	DIARIO
			463,081.98	38,590.17	1,286.34

DETERMINACION DE LA ANTIGÜEDAD				
FCHA DE BAJA	31/12/2014	AÑOS 360 X	29.00	10,440.00
FECHA DE INGRESO	01/07/1985	MESES 30X	6.00	180.00
		DIAS	0.00	<u>0.00</u>
				10,620.00
LICENCIAS ACUMULADAS		MENOS		<u>0</u>
TOTAL DE DIAS LABORADOS				10,620.00

FINIQUITO			
	PRIMA DE ANTIGÜEDAD LFT 162	GRATIFICACIÓN CCT 88	
DIAS	10,620.00	10,620.00	
POR	12.00	15.00	
IGUAL	<u>127,440.00</u>	<u>159,300.00</u>	
ENTRE	360.00	360.00	
IGUAL	<u>354.00</u>	<u>442.50</u>	TOTAL
POR	127.54 (63.77*2)	1,286.34	
IGUAL	<u>45,149.16</u>	<u>569,204.93</u>	614,354.09

CALCULO DEL ISR			
USMO	47,568.64	TOTAL	614,354.09
LIMITE INFERIOR	<u>32,736.84</u>	(-) USMO	<u>47,568.64</u>
EXCEDENTE S LIM INF	14,831.80		566,785.45
PORCENTAJE S EXCEDENTE	0.30		
IMP MARGINAL	<u>4,449.54</u>		
CUOTA FIJA	6,141.95		
ISR	<u>10,591.49</u>		
FINIQUITO (REstando USMO)	566,785.45	TASA DE ISR =	10,591.49 0.222656986 0.2227
EXENTO LISR A.93 FR XIII			47,568.64
90X63.77X	<u>166,439.70</u>		
BASE DEL IMPUESTO	400,345.75		
TASA DE ISR	0.2227		
ISR FINIQUITO (SIN USMO)	<u>89,157.00</u>		
ISR USMO	<u>10,591.49</u>		
ISR A RETENER	<u>99,748.49</u>		

**PROCEDIMIENTO DE RETENCIÓN DE ISR ART.96 SEXTO PÁRRAFO**

Las personas que hagan pagos por los conceptos a que se refiere el artículo 95 de esta Ley, efectuarán la retención aplicando al ingreso total por este concepto, una tasa que se calculará dividiendo el impuesto correspondiente al último sueldo mensual ordinario, entre dicho sueldo; el cociente obtenido se multiplicará por cien y el producto se expresará en por ciento. Cuando los pagos por estos conceptos sean inferiores al último sueldo mensual ordinario, la retención se calculará aplicándoles la tarifa establecida en este artículo.



Como puede apreciarse, el trabajador recibirá un finiquito de \$ 614,934.61 pesos, al cual se le retendrá de ISR la cantidad de \$ 99,748.49, a pesar de haber tenido exento 90 salarios mínimos por cada año de servicio, resultando ser una tasa real de impuesto del 16.22%.

Este trabajador deberá presentar su declaración anual de ISR, debido a que excede de \$ 400,000 pesos, pudiendo deducir ciertos gastos personales (gastos médicos, hospitalarios, honorarios a médicos, interés por créditos hipotecarios, colegiaturas de hijos, entre otras) y generar un impuesto sobre la renta a favor susceptible de pedir devolución.

**Segunda conferencia.** Esta conferencia fue dictada por la Dra. en Derecho, María Ascensión Morales Ramírez, Secretaria Ejecutiva del Colegio de Directores de Facultades y Escuelas de la UNAM y experta en el campo de la seguridad social. Su presentación llevó por título: “Panorama y Tendencias en los Sistemas de Pensiones”. El objetivo de esta intervención fue presentar un panorama general de la situación actual de los sistemas de pensiones y jubilaciones a nivel internacional, nacional y cómo fue aterrizado al campo de las instituciones de educación superior (IES).

Chile fue el primer país de América Latina en reformar su sistema de pensiones y jubilaciones para cambiar el sistema de reparto, que era el predominante en esta región, por el de capitalización individual. Inició la reforma en 1980 y entró en vigor al año siguiente. En la década de los noventa, varios países latinoamericanos siguieron el modelo chileno, convencidos de que éste era la solución al grave problema de las pensiones y jubilaciones en sus países. Por orden cronológico, los países que adoptaron este sistema fueron Perú (1993), Argentina (1994), Colombia (1994); Uruguay (1996); Bolivia (1997); México (1997); El Salvador (1998); Nicaragua (2000); Costa Rica (2001) Ecuador (2001) y República Dominicana lo hizo gradual (2003-2006).

Cabe señalar que Nicaragua y Ecuador hicieron sus reformas para cambiarse al nuevo sistema pensionario, pero no lo implementaron por diferentes razones. El primero no lo estableció porque resultaba más costoso que el anterior y el segundo, porque lo impugnaron los trabajadores, de tal manera que la objeción llegó hasta la corte y ésta lo declaró inconstitucional, por ser violatorio de derechos laborales.

Con las reformas a las leyes del Seguro Social (IMSS) en 1997 y del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE) en 2007, México cambió el sistema de reparto de beneficios definidos por el de capitalización individual. En el antiguo sistema, los trabajadores hacían sus cotizaciones en una gran caja, de la cual se tomaban los recursos para el pago de pensiones, de ahí el nombre de reparto; los trabajadores sabían con anticipación el monto de su pensión, por eso era de beneficios definidos; las cotizaciones eran indefinidas, porque variaban en el transcurso del tiempo; los trabajadores activos pensionaban a los pasivos y los futuros activos pensionaban a las siguientes generaciones, con lo cual se promovía la solidaridad intergeneracional;

el método financiero era de reparto y lo administraba el sector público, a través del IMSS.

En cambio, en el nuevo sistema las cuentas son individuales; las contribuciones son fijas, ya que están determinadas por la ley, de tal manera que el trabajador cotizará la misma cantidad hasta su jubilación; los beneficios son indefinidos, porque el trabajador desconoce el monto que ahorrará; el método financiero es de capitalización individual y es administrado por el sector privado.

El eje sobre el cual gira este sistema son los trabajadores, los cuales deben asumir la responsabilidad de su pensión, por eso él debe conocer cuántas afores hay en el país; cuál de ellas es la que otorga mejores rendimientos; seleccionar la mejor afore para abrir su cuenta individual y estar al pendiente del comportamiento de ésta; el trabajador, al ser propietario de su cuenta, tratará de incrementarla lo más que se pueda; prefiere que sus ahorros los administre una empresa privada, pues considera que el gobierno es corrupto y poco confiable; las comisiones serían bajas, debido a la gran competencia que habría entre las afores; las afores se pelearían por afiliarse al mayor número de trabajadores; y el ahorro interno se incrementaría por la gran cantidad de cuentas individuales. Todo esto eran meros supuestos que el gobierno mexicano empleó para convencer a la población de las bondades del nuevo sistema.

El IMSS y el ISSSTE adoptaron el mismo sistema de capitalización individual, pero, entre ambos institutos hay significativas diferencias que difícilmente pueden superarse para constituir uno sólo. A continuación se hace una comparación entre ambos sistemas, siguiendo las características más sobresalientes de los mismos.

**LIBERTAD DE ELECCIÓN.** La Ley del IMSS cambió a todos sus asegurados al nuevo sistema, sin su consentimiento. La única libertad de decisión fue la de elegir pensionarse con la ley anterior o con la nueva legislación. La Ley del ISSSTE obligó a sus afiliados a elegir en el momento, y no al final, entre un bono y un décimo transitorio, es decir, entre un sistema que se parecía al anterior (décimo transitorio) y el bono (nuevo sistema). La implementación del nuevo sistema fue confusa, engañosa y de gran desconocimiento de los trabajadores. El Instituto envió a todos los domicilios de sus afiliados un documento, para que decidieran entre un bono de dos, tres o cinco millones de pesos y un décimo transitorio. Lógicamente que los trabajadores, optaron por el bono, porque pensaron que lo iban a recibir de inmediato. Al no haber una información clara sobre las implicaciones de ambas opciones, de los dos millones de asegurados, más de un millón impugnó toda la ley más, y en especial esta propuesta, por considerarla violatoria de los derechos laborales. La corte creó juzgados especiales para resolver todos los amparos y después de revisarlos concluyó que el sistema es complicado, confuso, no se le entiende, pero da unas directrices para que los trabajadores lo entendieran y pudieran elegir con conocimiento de causa.

**RECONOCIMIENTO DE CONTRIBUCIONES ANTERIORES.** El IMSS no reconoció las contribuciones anteriores de los asegurados, por eso no les entregó bono, ya que éste estaba previsto al final. A los afiliados del ISSSTE

sí les reconocieron sus contribuciones anteriores, por eso les estaban entregando un bono para que se pasaran al nuevo sistema de pensiones.

**INTEGRACIÓN SUBCUENTA RETIRO, CESANTÍA EN EDAD AVANZADA Y VEJEZ (RCV).** Aunque en el IMSS y el ISSSTE, los afiliados deben abrir una cuenta individual, su integración es diferente. En el IMSS, la cuenta está integrada por tres subcuentas: retiro, cesantía en edad avanzada y vejez (RCV), que es la que otorga la pensión y que la cuota es descontada directamente de la nómina de los trabajadores; vivienda, es la cuota que aporta el patrón y la última es la voluntaria, por si el trabajador quiere abonar a su cuenta. La cuenta individual del ISSSTE está integrada por seis subcuentas: retiro, cesantía en edad avanzada y vejez; vivienda; ahorro solidario; aportación voluntaria; aportación complementaria y ahorro a largo plazo. La diferencia fundamental entre estas dos leyes está en la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, porque de antemano se sabe que la pensión del ISSSTE va a ser muy pequeña, debido al bajo nivel de ahorro de los trabajadores. Si el trabajador quiere tener una pensión decorosa, deberá ahorrar permanentemente.

Los trabajadores afiliados al IMSS han elegido siempre el régimen anterior, porque hasta este momento sigue siendo el más conveniente económicamente, ya que en las cuentas individuales no hay suficiente dinero. A los asegurados del ISSSTE, los motivaron a pasarse al nuevo sistema ofreciéndoles varias zanahorias, como el bono y por cada peso que ahorre el trabajador, el estado o patrón le pondrá más de tres pesos, pero nunca les dijeron que estaba topado.

En México ya se tuvo una experiencia negativa de este sistema de capitalización individual en el 2009, a raíz de la crisis de Estados Unidos y que afectó al país. Esta crisis mostró con toda claridad que el monto de las pensiones del nuevo sistema son totalmente inciertas, porque todos los recursos de las cuentas individuales se invierten en instrumentos bancarios riesgosos, de tal manera que puede haber pérdidas, como sucedió en el 2009. Las afores le denominaron a este fenómeno minusvalía, evitando decir con toda claridad que en realidad los trabajadores tuvieron pérdidas en sus cuentas individuales. Las afores no pierden, simplemente porque los recursos de las cuentas individuales son propiedad de los trabajadores, no de las afores. La pensión, entonces, dependerá de cuánto haya ahorrado el trabajador, de ahí que las pensiones por capitalización individual sean diferenciadas.

**INTEGRACIÓN SUBCUENTA (RCV).** Esta subcuenta está integrada por: retiro, cesantía en edad avanzada y vejez y cuota social. El patrón aporta el 2% para el retiro; las aportaciones para cesantía en edad avanzada y vejez son tripartitas en la ley del IMSS y bipartita en la del ISSSTE; y la cuota social es aportada por el estado. Desde 1997 hasta el 2009, el estado aportaba para todos los asegurados del IMSS la cuota social, pero, a partir de la crisis del 2009, la redujo para aquellos trabajadores que perciban menos de quince salarios mínimos. Como la Ley del ISSSTE no se reformó, el estado sigue aportando esta cuota para todos los afiliados.

**PENSIONES.** En ambas leyes hay derecho a dos pensiones: cesantía y vejez. En la Ley del IMSS, los requisitos para pensionarse por cesantía son: 60 años de edad; haber cotizado 1250 semanas; y no trabajar remuneradamente y los de vejez son: tener 65 años de edad y haber cotizado 1250 semanas. El cambio fundamental de esta ley fue el incremento en la cotización de 500 a 1250 semanas. La ley del ISSSTE dejó la misma edad que el IMSS para pensionarse por cesantía y vejez y suprimió otras pensiones, como la jubilación por edad y tiempo de servicios. El ISSSTE cerró las cotizaciones a 25 años, ya no maneja semanas.

**MODALIDADES.** El nuevo sistema tiene 18 años de haberse establecido en México, por lo que aún no se ha pensionado nadie. Dentro de siete años, los trabajadores tendrán que decidir cómo quieren recibir el dinero que ahorraron en su cuenta individual para pensionarse. El trabajador tendrá la opción de escoger entre renta vitalicia con seguro de sobrevivencia y retiro programado. La renta vitalicia es un contrato que celebra el trabajador con una aseguradora, no con la afore, para que ésta le otorgue una pensión hasta que se muera, así como a sus sobrevivientes o beneficiarios, por eso debe pagar dos primas y celebrar dos contratos: el de renta vitalicia y el de seguro de sobrevivencia. Sólo aquellos trabajadores que tienen el monto de recursos que piden las administradoras, podrán comprarse una renta vitalicia. Si un trabajador, por ejemplo, quiere comprarse una pensión de renta vitalicia a una aseguradora y su ahorro es insuficiente para adquirirla, la aseguradora se va a negar a administrarle su ahorro.

Cuando el trabajador opta por el retiro programado, la cuenta individual sigue en la misma afore y ésta calculará la esperanza de vida del trabajador y el monto de los recursos ahorrados, para determinar el monto de la pensión. Supongamos que la esperanza de vida es de 15 años, la afore dividirá estos años entre los recursos ahorrados y obtendrá el monto de la pensión que le corresponde por un año. Al siguiente año, como hay menos recursos y más edad, vuelve a calcular la cantidad de recursos que le entregará para ese año. Esto mismo habría que hacerlo en los siguientes años. Estas dos modalidades aplican sólo para los trabajadores que iniciaron su vida laboral a partir del 1 de julio de 1997.

De estas dos modalidades, la pensión por renta vitalicia es la más recomendable, porque en la otra modalidad hay el riesgo de que los recursos se acaben y el pensionado viva más. Si el pensionado muere antes del cálculo de la esperanza de vida, no hay problema. El problema es cuando se vive más tiempo del esperado, pues el pensionado se quedará sin recursos. En la pensión de renta vitalicia, vivir más tiempo del calculado no es problema del trabajador, sino de la aseguradora.

**PENSIÓN MÍNIMA GARANTIZADA.** Si un trabajador no tiene los recursos suficientes para comprarse una renta vitalicia, el estado se la otorga a través del IMSS y del ISSSTE. El monto de la pensión del IMSS es de un salario mínimo y la del ISSSTE es de dos salarios mínimos.

**PENSIÓN ANTICIPADA.** Esta aplica para aquellos trabajadores que han ahorrado muchos recursos, lo cual es muy difícil de creer, dada la precariedad del salario de los trabajadores mexicanos. Pero, si alguien ha ahorrado tanto como para pensionarse anticipadamente, no tiene que esperarse a cumplir los requisitos de la edad, ya que puede pensionarse a la edad que quiera.

**ADMINISTRACIÓN.** En la Ley del IMSS, la administración la tienen las afores, por lo que es múltiple; en la ley del ISSSTE, hasta este momento estaba a cargo del PENSIONISSSTE y de las afores, pero ya fue aprobada una reforma para convertir al PENSIONISSSTE en un afore.

**COMISIONES.** Las administradoras no solo cobran por administrar los recursos de las cuentas individuales, sino también por gastos de publicidad (radio, televisión, espectaculares, webs, etc.), y de intermediarios que tienen la función de atraer a nuevos afiliados o sacar afiliados de otras afores.

El trabajador tiene tres opciones para decidir cómo quiere que le cobre la comisión: saldo, rendimiento y flujo. Pero, como lamentablemente el trabajador ni está enterado ni le entiende y ni decide nada, se estableció en el 2009 que la comisión se cobrara sobre el saldo.

En México, algunas entidades federativas reformaron las leyes de los servidores públicos en materia de seguridad social. Estas reformas se dividen en paramétricas, mixtas y estructurales. Los estados que hicieron reformas paramétricas, siguieron con el sistema de reparto, pero incrementaron cuotas, edad y fijaron un salario regulador; las entidades que hicieron reformas estructurales, se fueron a la capitalización individual; y los estados que hicieron reformas mixtas, conservaron el sistema de reparto, pero, lo complementaron adicionando el ahorro voluntario.

### REFORMAS PENSIONARIAS EN LAS ENTIDADES FEDERATIVAS

PARAMÉTRICAS	Guerrero	MIXTAS	Aguascalientes	ESTRUCTURALES	Chihuahua
	Puebla		Durango		Coahuila
	Oaxaca		Edo. de México		Nuevo León
	Sonora		Guanajuato		Sinaloa
	Veracruz		Jalisco		

En la década del dos mil, el Banco Mundial y Chile evaluaron el sistema de capitalización individual. El primero hizo dos evaluaciones: una en 2004 y otra en 2005 y, el segundo, evaluó el sistema en 2006. Las tres revisiones coincidieron en lo siguiente: la cobertura no se extendió, por el alto desempleo e informalidad que hay en estos países; las cotizaciones fueron inferiores a lo esperado, debido a la precariedad salarial; los trabajadores no abrieron la subcuenta de ahorro voluntario y, en general, todas las subcuentas de ahorro, porque o se ahorra o se mantiene a la familia; los costos administrativos fueron onerosos, debido a que no hubo la competencia entre las afores, que es la manera de bajar costos;

tampoco se generaron los rendimientos esperados; el monto de pensión que recibieron los que se pensionaron fue mínima; y las mujeres fueron las más perjudicadas con este sistema.

Ante estos resultados, la presidenta Michelle hizo una re-reforma al sistema pensionario que consistió en: introducir un componente solidario, para otorgar pensiones al 60% de la población más pobre; fortalecer la competencia entre las administradoras, con el fin de generar mayores rendimientos en beneficio de los trabajadores y disminuir comisiones; promover el ahorro voluntario, sobre todo en aquellos trabajadores que nunca han cotizado; y, específicamente para las mujeres, las modificaciones fueron: otorgar subsidio a la maternidad, bonificación por hijo, compensación económica en caso de nulidad o divorcio y subsidio provisional a los trabajadores jóvenes.

En 2008, Argentina re-nacionalizó el sistema de pensiones y jubilaciones y se regresó al sistema anterior, para lo cual creó el Sistema Integrado Previsional Argentino, que está a cargo de la Administradora Nacional de Seguridad Social, en lugar de las administradoras privadas. Para garantizar las pensiones, se creó un Fondo de Garantía de Sustentabilidad, que es supervisado por una Comisión Bicameral de Fondos de la Seguridad Social.

Bolivia también re-nacionalizó el sistema de pensiones en 2010 y se regresó al que tenía anteriormente, pero lo reestructuró en tres pilares: pilar no contributivo, pilar semi-contributivo y pilar contributivo. El primero significa que los trabajadores, aunque no aporten nada, el estado les otorgara una pensión denominada pensión dignidad, que es mínima; el segundo, es para fomentar las cotizaciones de los trabajadores independientes, comprometiéndose el estado a apoyarlos para que cuenten una pensión; y el tercero, es el que se descuenta por nómina.

Los demás países latinoamericanos que adoptaron el sistema de capitalización individual, como México, no han hecho ninguna evaluación. Estos países deben revisar el funcionamiento de sus sistemas, porque las evaluaciones antes señaladas no fueron nada positivas. Es muy recomendable que al evaluarlos, tengan en cuenta el aspecto social y no sólo el financiero, demostraron las evaluaciones del Banco Mundial y el de la Presidencia de Chile. En este país se decía que el nuevo sistema pensionario “iba a generar una fábrica de viejitos y además pobres”. Por supuesto que se requiere mayor presupuesto, pero éste no debe ser a costa de mermar prestaciones a los trabajadores. Se deben buscar mecanismos que se permita ahorrar, pero bajo esquemas que no sean tan riesgosos y donde la responsabilidad no sea únicamente del trabajador. Si las responsabilidades son tripartitas, bipartitas e incluso sindicales, deberán ser asumidas por todos los involucrados. Todos ellos están obligados a asumir los compromisos y los riesgos implicados en el sistema. No es válido que toda la responsabilidad recaiga en los trabajadores, como lo reconoció el informe del Banco Mundial y el de Bachelet. Se podrá decir que salvaron a las instituciones, pero a costa de perjudicar a los individuos. Es totalmente reprobable dejar a personas en una etapa de su vida tan vulnerable, sin recursos.

## SEMBLANZA DE MARTIN CHÁVEZ BONILLA

Falleció el lunes 21 de septiembre de 2015, en la ciudad de Aguascalientes, originario de México D.F.; egresado en 1965 de la Escuela Nacional de Medicina Veterinaria y Zootecnia de la UNAM, realizó tres diplomados, dos especialidades y una Maestría en Ciencias Agropecuarias de la UAA.

Recién egresado de la licenciatura y por varios años fue Director del Centro de Fomento Porcino de la entonces Secretaría de Agricultura y Ganadería ubicado en el campo agrícola experimental de Pabellón, Ags.

En su quehacer universitario destaca su participación como uno de los maestros fundadores y diseñadores del Plan de estudios de Licenciatura en Medicina Veterinaria y Zootecnia de la Universidad Autónoma de Aguascalientes. Cabe resaltar sus aportaciones como jefe de departamento en dos ocasiones, una en el Departamento de Zootecnia de Porcinos y la otra en el Departamento de Clínica de Porcinos, además de impartir las cátedras de Zootecnia y la de Clínica de Porcinos.

Miembro de la Asociación Mexicana de Veterinarios Especialistas en Cerdos (AMVEC), la

## SEMBLANZA DEL MAESTRO SERGIO MORENO MEZA

Sergio Moreno Meza nació en la ciudad de Aguascalientes el día 10 de octubre de 1951, siendo el tercer hijo del matrimonio conformado por Luz Meza Robles y Adrián Moreno Gómez. Desde pequeño, se destacó por ser dedicado y responsable en sus estudios y obligaciones. Siempre fue alegre, honesto y muy puntual, de buen corazón y un fanático de las Chivas rayadas del Guadalajara.

Comenzó sus estudios en el Colegio Portugal, en seguida en el Instituto Autónomo de Ciencias y después estudio Ingeniería Química en la Universidad Autónoma de Zacatecas, graduándose con honores al ser el promedio más alto de su generación.

Al destacarse por ser un brillante estudiante, sus maestros lo invitaban a dar clases, pero a él le parecía una labor muy difícil y evitaba aceptar dichas invitaciones, hasta que llegó el día en que decidió asumir el reto de la docencia. Inicio dando clases a nivel preparatoria en Zacatecas, después en la Escuela Normal de Aguascalientes, y en 1980, invitado por el Ing. Miguel Gomez Medina, se integró como maestro a la Universidad Autónoma de Aguascalientes.

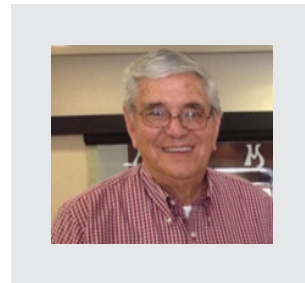
A la par de la docencia, se desempeñó como analista químico de ferrocarriles, después como Director General del Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Aguascalientes, y también como Director del CONALEP de Jesús María.

International Pigs Veterinary Society (IPVS) y de la Asociación Latinoamericana de Especialistas en Cerdos.

Ocupo el cargo de Presidente del Colegio Estatal de Médicos Veterinarios de Aguascalientes, AC.

Se reconoce nacionalmente por su labor creativa y profunda como pionero de la inseminación artificial en cerdas y en el campo del mejoramiento genético, en virtud de sus brillantes aportaciones obtuvo en dos ocasiones el premio “Jabalí Dorado” como conocimiento de la porcicultura nacional.

El maestro Martin Chávez Bonilla siempre estuvo activo aun después de su jubilación y falleció siendo Asesor independiente de los poricultores a nivel nacional. Q.E.P.D



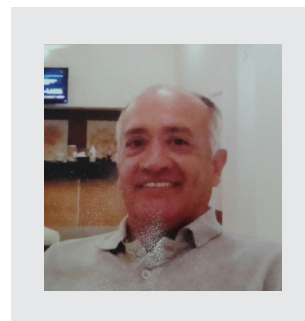
En la Universidad Autónoma de Aguascalientes (UAA), estuvo como catedrático adscrito al departamento de Matemáticas y Física, dando principalmente materias de Matemáticas Básicas, Matemáticas Financieras, Cálculo Diferencial e Integral, entre otras.

Disfrutaba mucho de su labor como docente en la UAA, pasaba largas horas diseñando y planeando clases y actividades para sus alumnos y siempre se preocupaba no solo por sus aprendizajes sino por el bienestar de sus alumnos, lo que lo llevo a convertirse en no solo

un maestro sino en un amigo, que es recordado con cariño.

Se jubila como docente de la UAA en el 2009, y siempre recordaba con cariño sus clases y a sus alumnos.

El 13 de octubre de 2015, a la edad de 64 años. Dios decide llamarlo a su presencia. Le sobreviven y lo recuerdan con amor, su esposa Olivia, sus hijos Sergio y Susana, y su nieta Irene.







## MESA DIRECTIVA

Dr. en Fil. Sergio Lucio Torales  
Presidente

Dr. Samuel Larios Hernández  
Vicepresidente

I.B.Q. Efraín Macías Hernández  
Secretario

Dr. en C.A. Jorge Antonio Rangel Magdaleno  
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